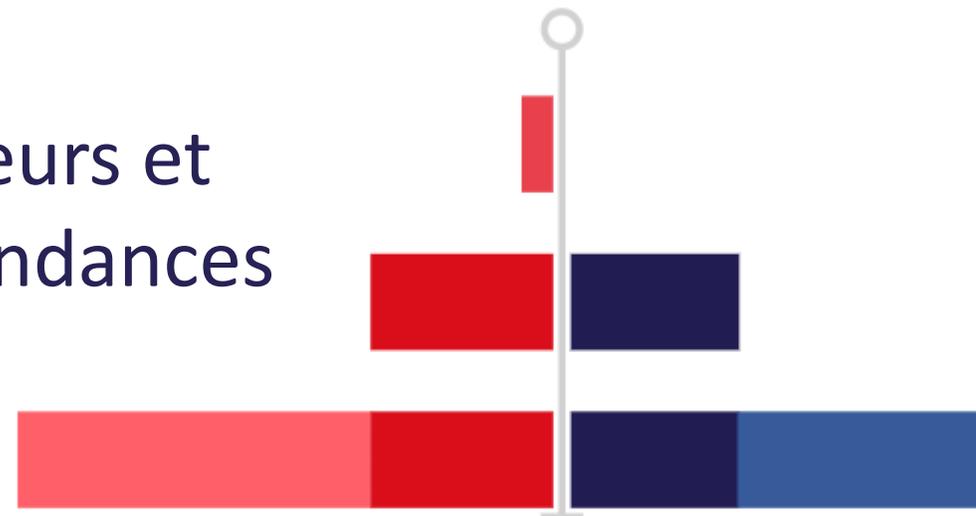


# DYNAM

Release T2 2022-2023

Dynamique de l'emploi, des travailleurs et des changements d'emploi en 10 tendances

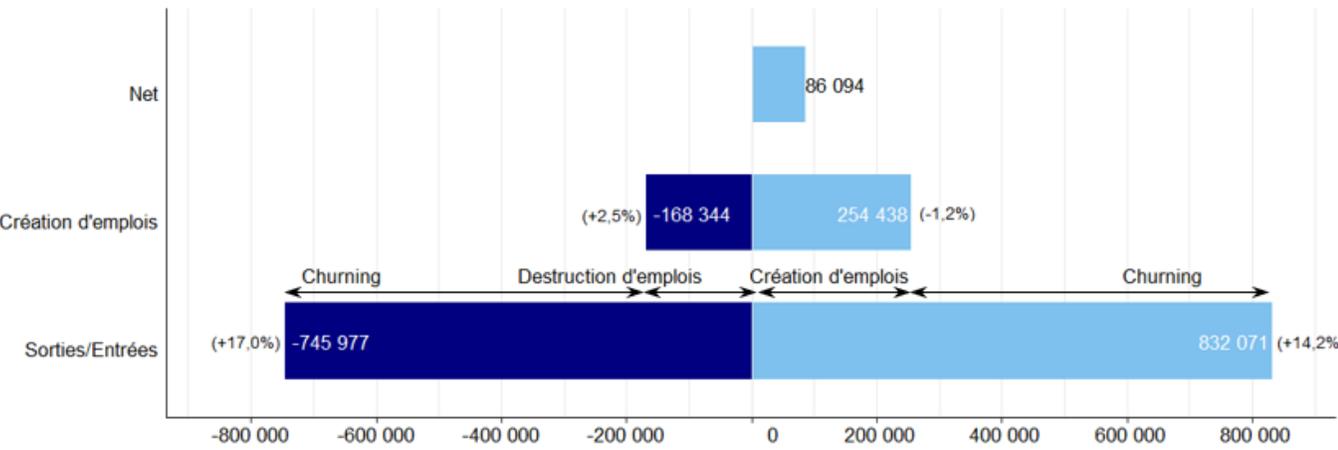


Voor meer info zie [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)

# Tendance 1 : la forte reprise qui a suivi le coronavirus ralentit pendant la période T2 2022-2023

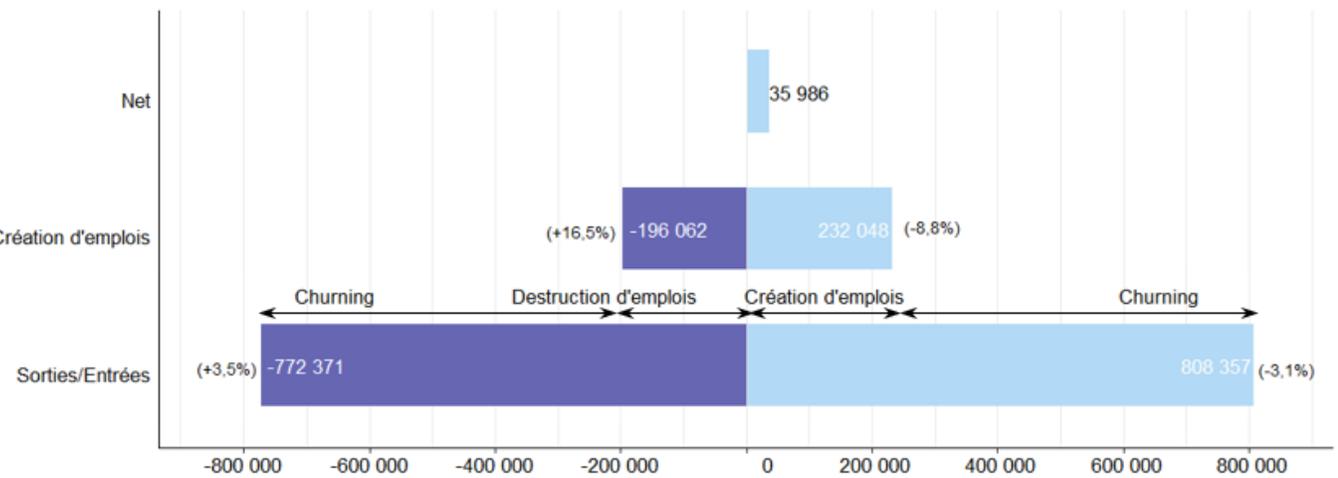
## Dynamiques fédérales

**Figuur 1.1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique - Q2 2021-2022 (% = comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021)**



Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

**Figuur 1.2 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique – Q2 2022-2023 (% = comparaison avec la période précédente Q2 2021-2022)**



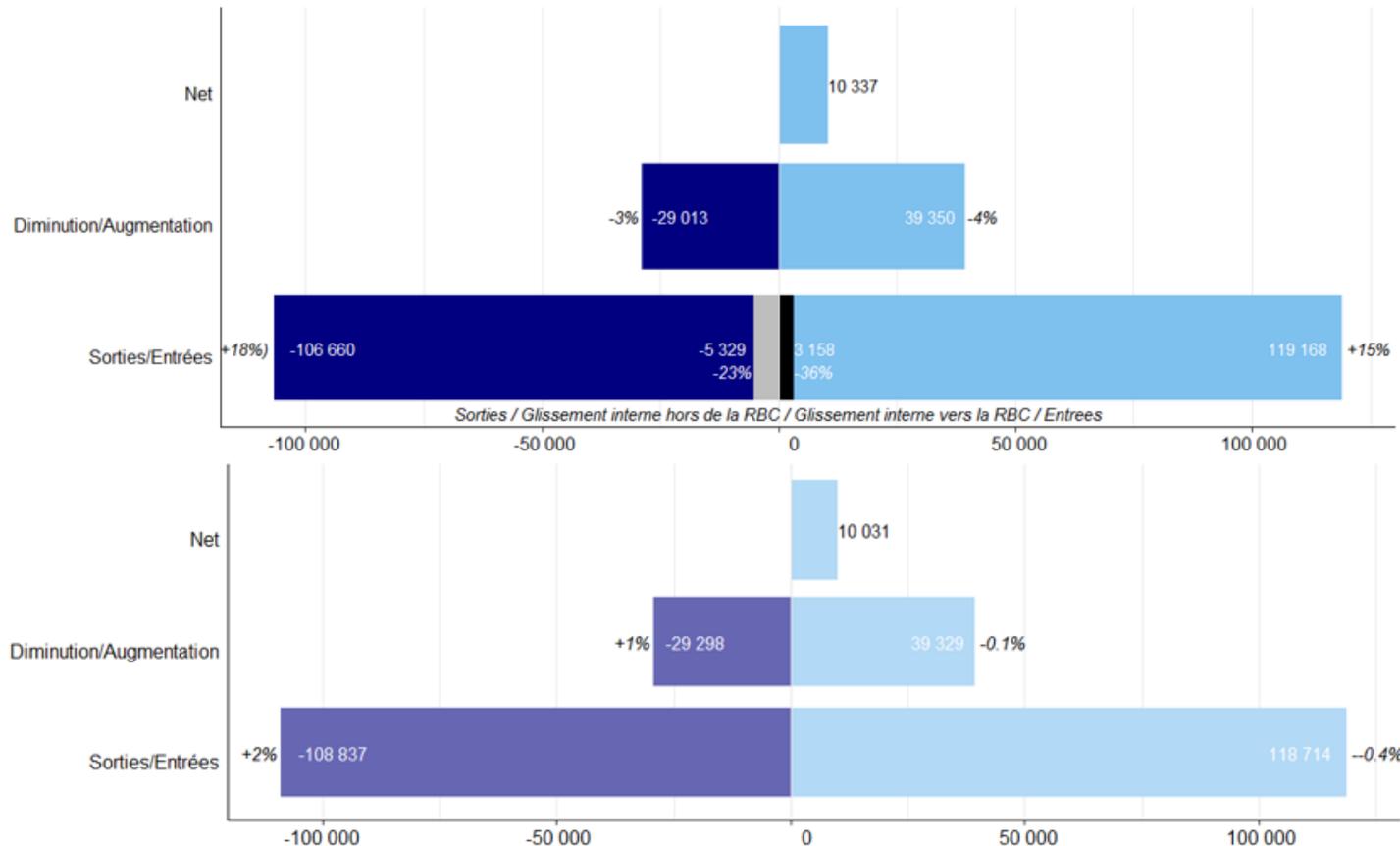
Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Au T2 2020-2021 - un an après l'apparition de la pandémie de coronavirus - les dynamiques du marché du travail ont connu un sérieux regain, avec une augmentation des entrées, une baisse du nombre de sorties et une évolution nette sans précédent de 93 192 emplois. Au T2 2021-2022, cette reprise s'est poursuivie, avec 86 094 emplois supplémentaires nets. Seules les destructions et les sorties d'emplois ont déjà commencé à augmenter fortement (+2,5 % et +17 % respectivement).

**Au cours de la dernière période du T2 2022-2023, cette forte reprise s'atténue.** Les entrées commencent à baisser (-3,1 % ou -23 714), de même que les créations d'emplois (-8,8 % ou -22 390). L'augmentation des destructions d'emplois et des sorties au cours de la période précédente se poursuit : 3,5 % (soit 26 394) de salariés supplémentaires quittent leur emploi au T2 2022-2023 par rapport à la période précédente (sorties) et 16,5 % d'emplois supplémentaires sont détruits (soit un total de 27 708). Tout ceci conduit à une évolution nette plus faible, mais toujours positive, de 35 986 emplois supplémentaires.

## Tendance 2 : la dynamique des travailleurs connaît une évolution similaire dans les trois régions, mais avec un ralentissement plus rapide de la reprise à la suite du coronavirus dans la RW et la RF que dans la RBC.

**Figuur 1.3 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région de Bruxelles-Capitale (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021)**



\* Voor 2022-2023\*: estimation basée sur la méthode simplifiée et extrapolation pour les régions sur la base de la répartition sectorielle de l'emploi total au cours de la période précédente.

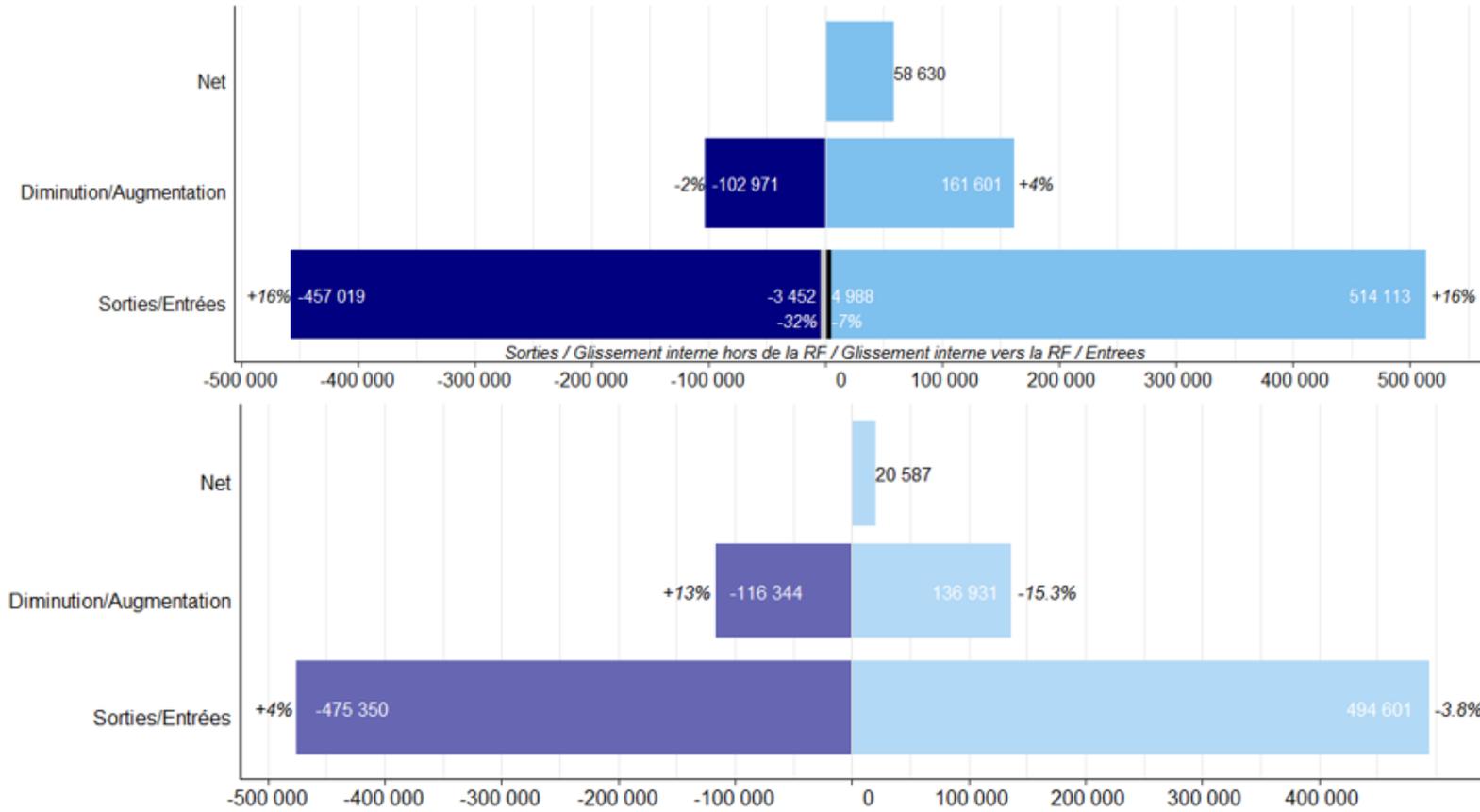
Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Chacune des trois régions suit-elle les dynamiques du marché du travail décrites ci-dessus ?

D'une part, il existe une forte similitude entre les trois régions : chacune d'entre elles suit le schéma global. En Région de Bruxelles-Capitale, nous observons également au T2 2021-2022 une poursuite de la reprise du T2 2020-2021 : les entrées enregistrent une nouvelle hausse (+15 %) et l'évolution nette reste positive avec 10 337 emplois supplémentaires. Comme au niveau fédéral, nous constatons, là encore, une forte augmentation des sorties (+18 %).

Au T2 2022-2023, les dynamiques de l'emploi et des travailleurs dans la Région de Bruxelles Capitale restent très stables, plus stables que dans les autres régions. L'évolution nette reste également extrêmement positive, avec 10 031 emplois supplémentaires et peu de différence par rapport à la période précédente (+10 337). Dans la Région de Bruxelles Capitale, il n'y a donc toujours pas (ou presque) de ralentissement de la forte reprise qui a suivi la crise du coronavirus.

**Figur 1.4 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région de flamande (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021)**



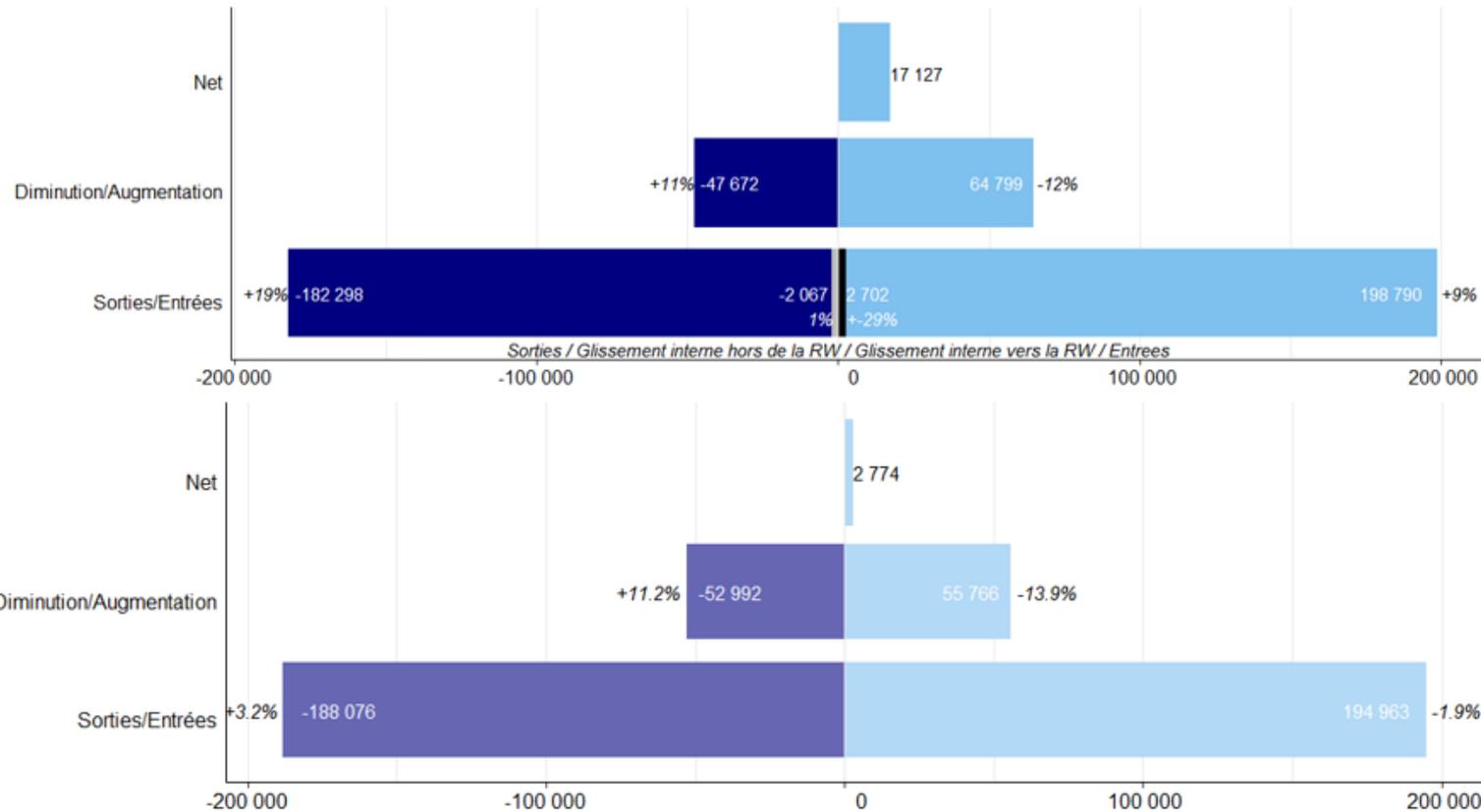
\* Voor 2022-2023\*: estimatie basée sur la méthode simplifiée et extrapolation pour les régions sur la base de la répartition sectorielle de l'emploi total au cours de la période précédente.

Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Chacune des trois régions suit-elle les dynamiques du marché du travail décrites ci-dessus ?

Contrairement à la Région de Bruxelles-Capitale, où les dynamiques du marché du travail ont évolué de manière stable au cours du T2 2022-2023, nous constatons en Région flamande que la forte reprise des deux dernières années commence à s'affaiblir sérieusement. La création d'emplois et les entrées diminuent au T2 2022-2023, tandis que la destruction d'emplois et les sorties augmentent. En Région flamande, l'évolution nette a atteint son point culminant au T2 2021-2022 (avec 58 630 emplois supplémentaires), pour chuter brutalement au T2 2022-2023 à 20 587 emplois supplémentaires (ce qui reste cependant toujours un chiffre positif).

**Figur 1.5 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région wallonne (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021)**



\* Voor 2022-2023\*: estimation basée sur la méthode simplifiée et extrapolation pour les régions sur la base de la répartition sectorielle de l'emploi total au cours de la période précédente.

Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Chacune des trois régions suit-elle les dynamiques du marché du travail décrites ci-dessus ?

Contrairement aux Régions flamande et de Bruxelles-Capitale, la forte reprise post pandémie connaît déjà un ralentissement en Région wallonne au T2 2021-2022. En effet, un an plus tôt, au T2 2020-2021, l'évolution nette était encore de quelque 31 052 emplois supplémentaires. Elle est plus faible en 2021-2022, avec quelque 17 127 emplois supplémentaires, en raison d'une baisse de la création d'emplois et d'une augmentation des destructions d'emplois. Ainsi, en Région wallonne, la forte reprise de la dynamique de l'emploi suite au coronva-virus a ralenti plus rapidement que par rapport aux deux autres régions.

En Région wallonne, comme dans les Régions de Bruxelles-Capitale et flamande, des emplois nets continuent d'être créés au cours du T2 2022-2023. Toutefois, ce chiffre est inférieur à celui des deux dernières années, qui s'élevait à +2 774 emplois. Cette baisse est principalement due à une diminution de la création d'emplois (-13,9 %) et à une augmentation des destructions d'emplois (+11,2 %).

# Tendance 3 : la reprise vigoureuse de la création d'emplois suite à la crise du coronavirus s'affaiblit. Les destructions d'emplois augmentent.

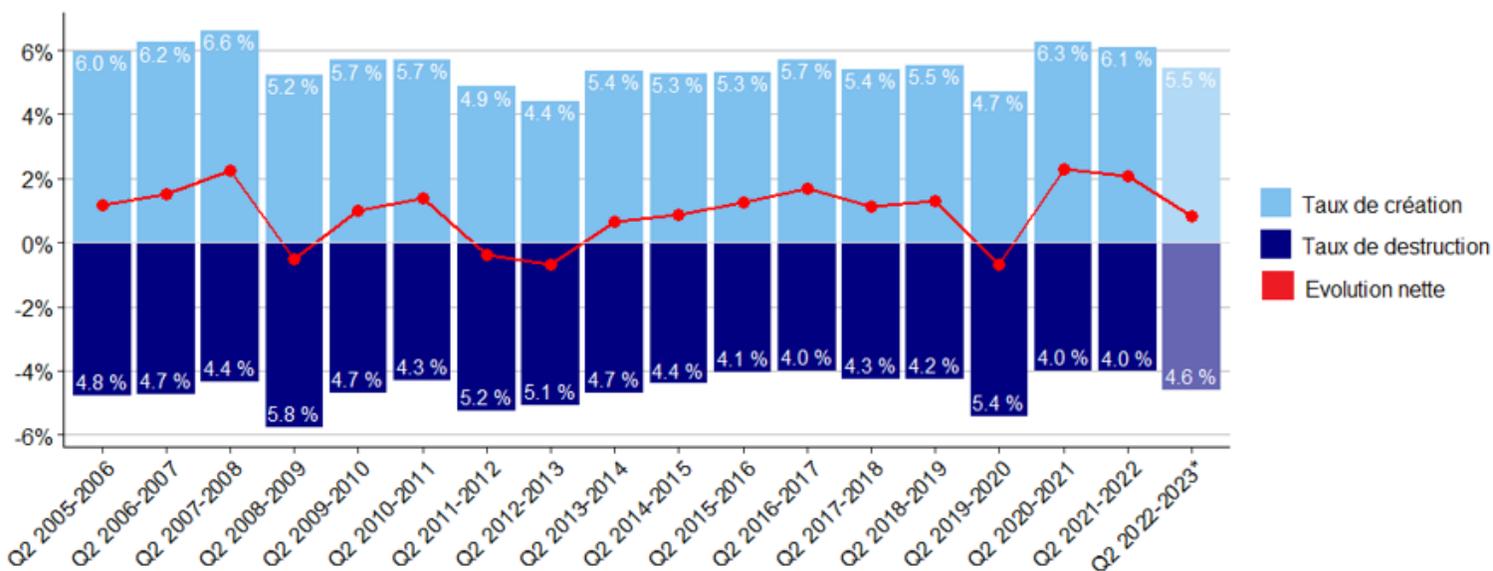
Taux de création d'emplois

le nombre de nouveaux emplois créés pour 100 emplois existants

Taux de destruction d'emplois

le nombre d'emplois détruits pour 100 emplois existants

**Figur 1.6** Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes absolus et relatifs: variations d'une année à l'autre pour le Q2 en 2005-2023\* (% en noir = comparaison avec la période précédente)



Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

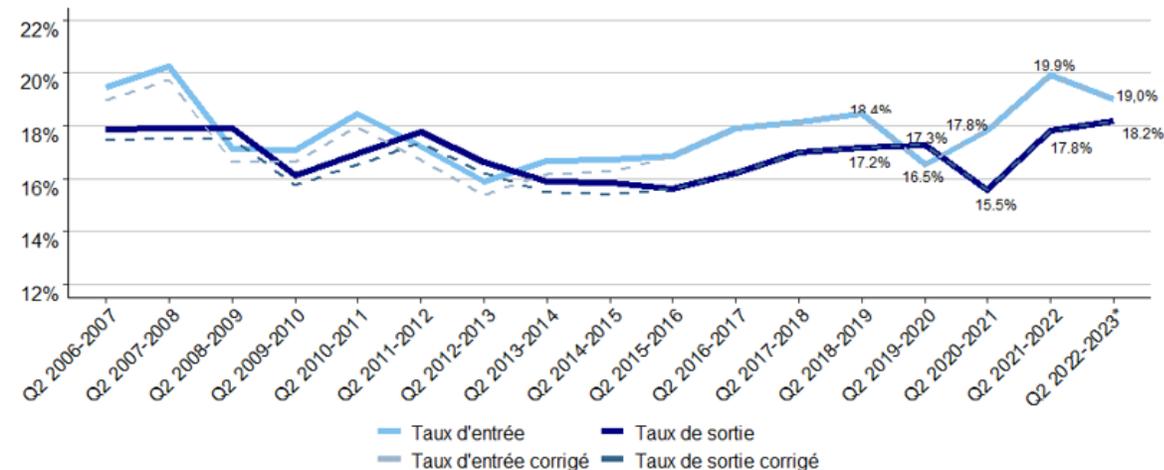
Depuis la période 2013-2014, la création d'emplois est supérieure à la destruction d'emplois jusqu'à la période 2019-2020, lors de la pandémie de coronavirus. Les chiffres pour T2 2020-2021 montrent toutefois à nouveau une évolution nette positive qui se poursuit pendant la période 2021-2022.

Au cours de la période la plus récente (T2 2022-2023), le taux de création d'emplois - qui avait atteint un sommet au cours des deux périodes précédentes - commence à chuter à environ 5,5 %, atteignant un niveau similaire à celui d'avant la crise (T2 2018-2019). Plus d'emplois disparaissent qu'auparavant au cours du T2 2022-2023 ; le taux de destruction d'emplois passe de 4 à 4,6 %.

Il en résulte une évolution nette plus faible, mais toujours positive, de 35 986 emplois supplémentaires.

# Tendance 4 : la dynamique des travailleurs se maintient à un niveau élevé au T2 2022-2023

Figur 1.7 Entrées et sorties dans les entreprises belges (axe de gauche) et emploi salarié total (axe de droite) (#, 2006-2023\*) (% en noir = comparaison avec la période précédente)



\* À partir de 2014, les chiffres comprennent l'emploi de tous les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge, y compris les administrations locales (ONSS APL). Pour 2014, les administrations locales ne sont pas incluses (ONSS APL).

Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Taux d'entrée/de sortie:  
nombre de personnes entrant ou sortant d'une entreprise pour 100 emplois

Churning:  
la somme des mouvements d'entrée et de sortie au sein de l'offre d'emploi existante (rotation des emplois) pour 100 emplois

## Entrées & sorties

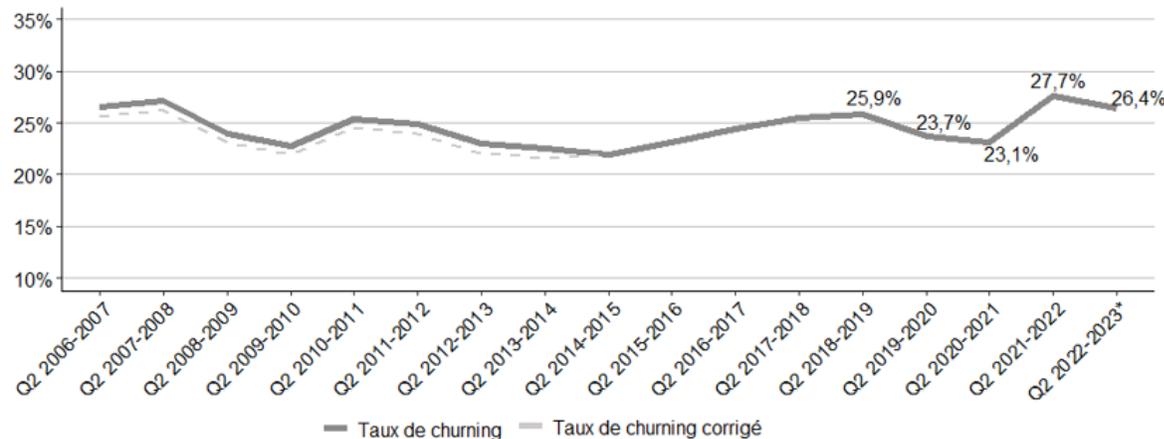
Au T2 2021-2022, le taux d'entrées atteint son niveau le plus élevé, avec environ 19,9 %. Au cours de la période la plus récente, les entrées restent à un niveau élevé, le taux d'entrée diminuant légèrement, passant de 19,9 % à 19,0 %.

Après deux années marquées par la mise en place d'un système de chômage temporaire pour éviter les licenciements massifs, nous observons qu'en 2021-2022, le nombre de sorties augmente et se situe au-dessus du niveau d'avant le coronavirus, en 2018-2019. On remarque que l'augmentation des entrées de l'année précédente peut entraîner une augmentation des sorties. Cette hausse se poursuit en 2022-2023, mais dans une moindre mesure. Le taux de sorties passe à 18,2 % en 2022-2023. **Le taux de sorties n'a jamais été aussi élevé depuis le début des mesures.**

## Churning

**Le taux de churning** indique si les travailleurs et les employeurs sont confiants quant à la possibilité de prendre de nouveaux engagements et si les travailleurs sont enclins à quitter leur emploi actuel. **Au cours de la période 2021-2022, nous constatons que le taux de churning s'est rétabli et a atteint son niveau le plus élevé (27,6 %), ce qui explique en grande partie l'augmentation des taux d'entrées et de sorties. Au T2 2022-2023, la dynamique des travailleurs ralentit et le taux de churning tombe à 26,4 %, ce qui reste un niveau élevé malgré la baisse.**

Figur 1.8 L'évolution du churning dans les entreprises belges (% , Q2 20006-2023\*)

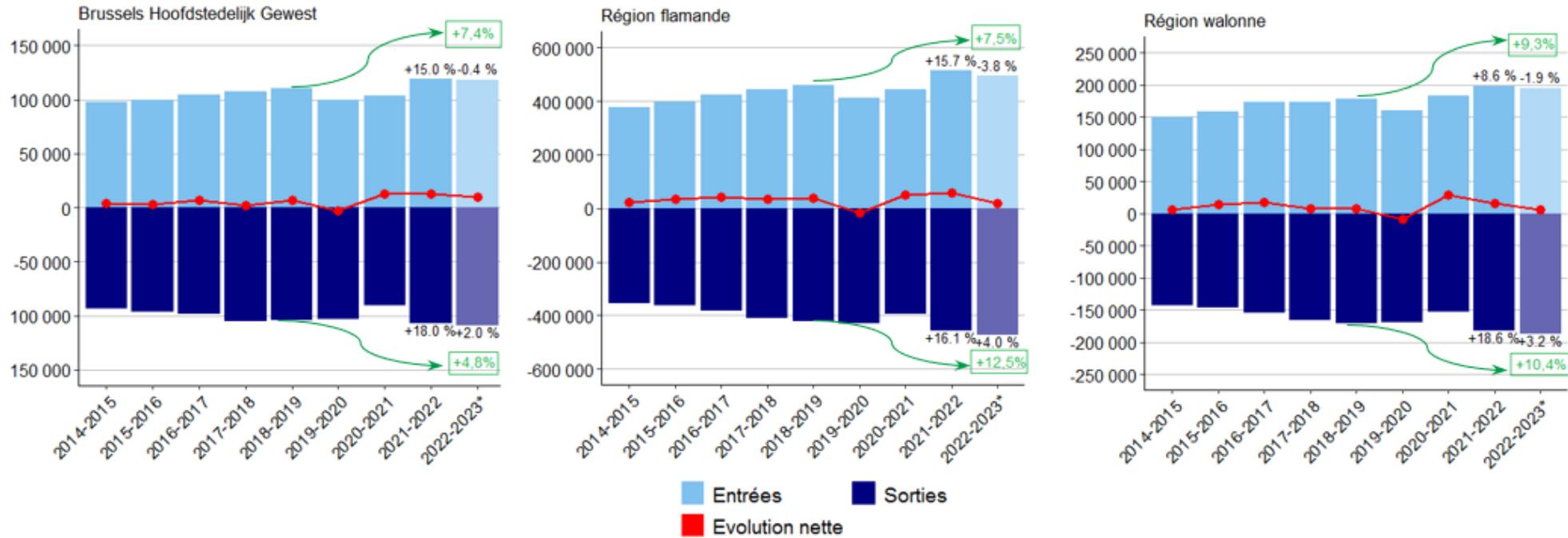


\* À partir de 2014, les chiffres comprennent l'emploi de tous les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge, y compris les administrations locales (ONSS APL). Pour 2014, les administrations locales ne sont pas incluses (ONSS APL).

Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

# Tendance 5 : les embauches sont supérieures aux niveaux pré-Covid dans les trois régions

**Figur 1.9** Évolution des entrées et sorties par région - Q2 2005-2022\* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus 2018-2019)



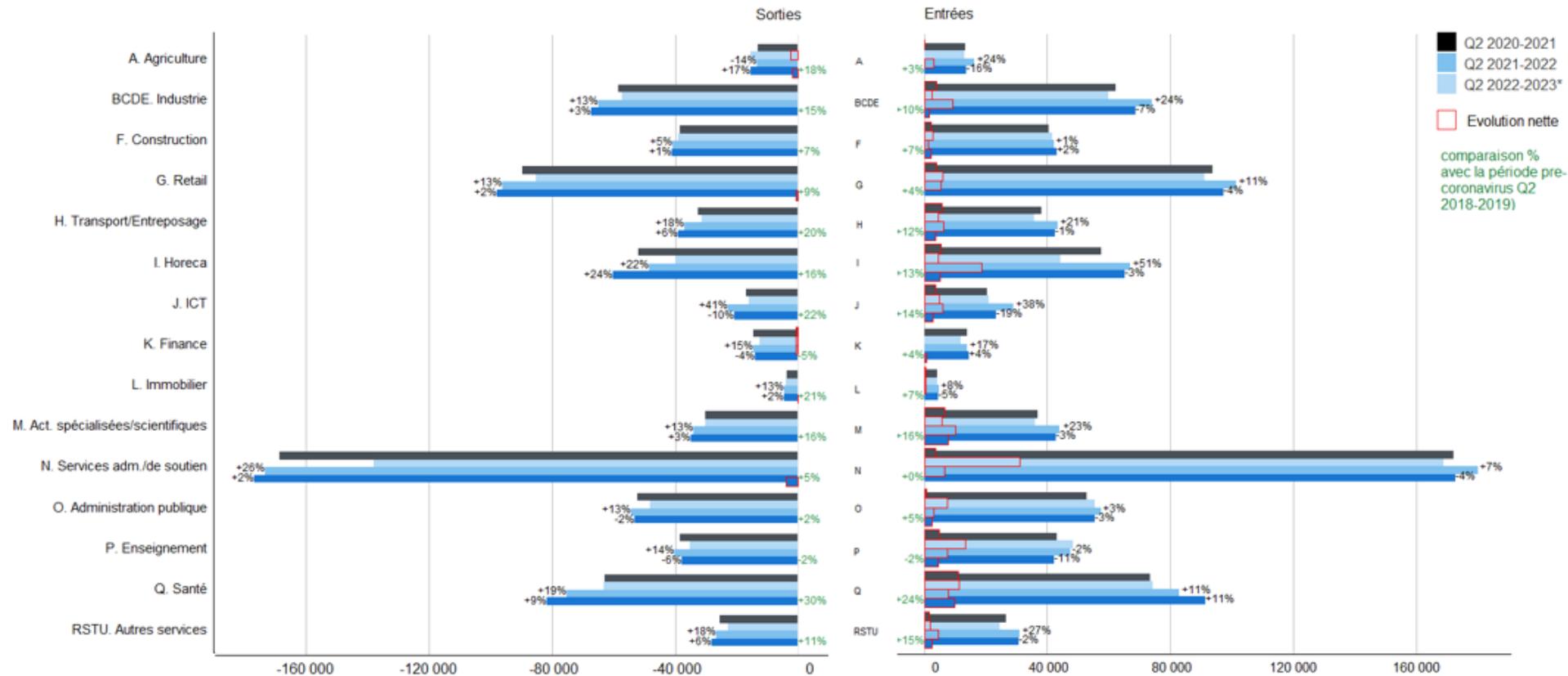
\* Pour 2022-2023\*: estimation basée sur la méthode simplifiée et extrapolation pour les régions sur la base de la répartition sectorielle de l'emploi total au cours de la période précédente.

Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

- Comme nous l'avons déjà mentionné dans la tendance 2, la forte reprise de la dynamique des travailleurs après la pandémie de coronavirus a ralenti plus tôt dans les Régions wallonne et flamande que dans la Région de Bruxelles-Capitale. Malgré cette différence, l'évolution à long terme ci-dessus montre que les entrées dans les trois régions sont supérieures au niveau pré-Covid (les pourcentages verts), avec +9,3 % en Région wallonne, +7,5 % en Région flamande et +7,4 % en Région de Bruxelles-Capitale. À cet égard, l'impact du coronavirus ne se fait plus sentir dans le domaine des embauches. Le grand choc généré par la pandémie sur les dynamiques du marché du travail est derrière nous.
- En ce qui concerne les sorties, nous avons vu précédemment qu'elles augmentent dans les trois régions au cours du T2 2021-2022 et qu'elles se poursuivent au cours de la période la plus récente T2 2022-2023. En raison de ces augmentations, les sorties sont également nettement supérieures au niveau pré Covid dans chacune des trois régions (+10,4 % en Région wallonne, +12,5 % en Région flamande et +4,8 % en Région de Bruxelles-Capitale).

# Tendance 6 : la plupart des secteurs suivent l'évolution général de la dynamique des travailleurs

**Figur 1.10 Entrées & Sorties en Belgique par secteur - Q2 2019-2023\* (% en noir à droite = comparaison avec la période précédente, % en vert à gauche = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)**



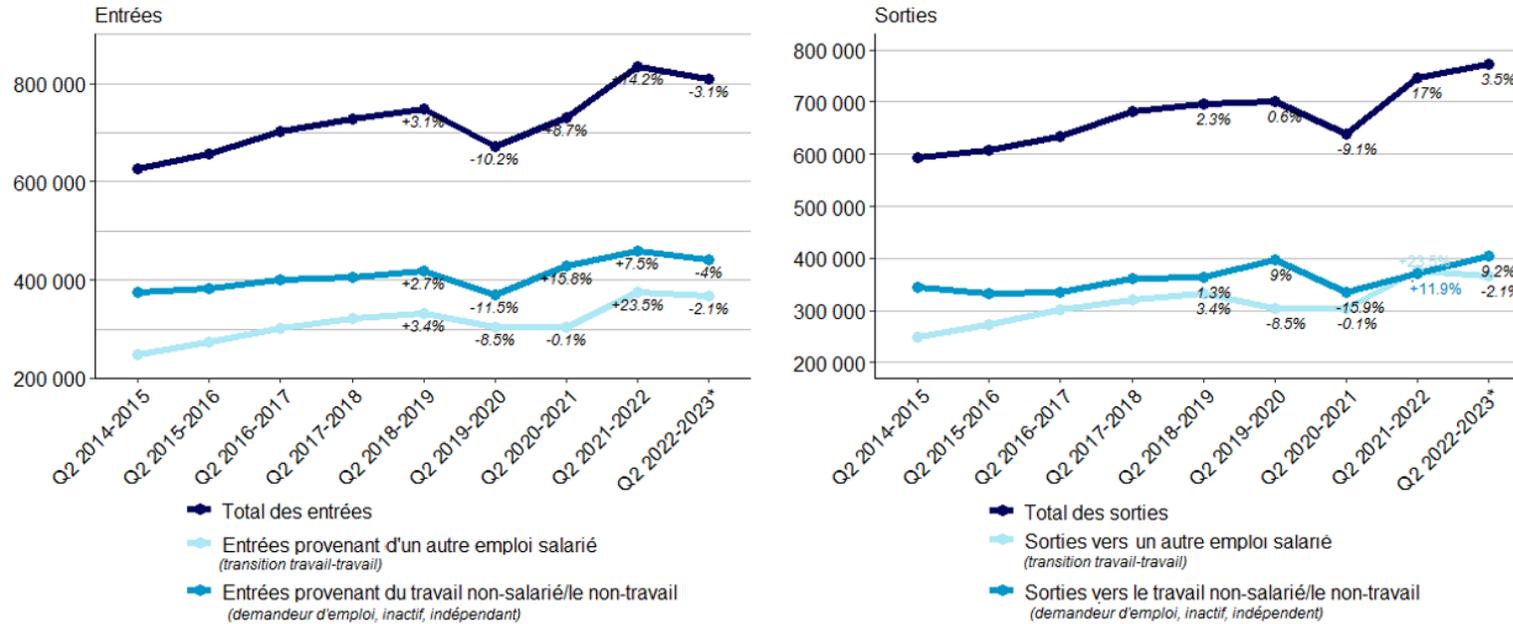
Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Le tableau général pour la Belgique montrait une baisse des entrées au cours du T2 2022-2023. Cette situation se retrouve dans chacun des secteurs susmentionnés (à l'exception de la finance et de la santé). En outre, les entrées sont toujours supérieures au niveau d'avant le coronavirus du T2 2018-2019 dans tous les secteurs (à l'exception de l'enseignement).

Les sorties globales ont connu une forte augmentation au T2 2021-2022, qui s'est poursuivie au T2 2022-2023. Cette situation se retrouve dans les différents secteurs. Ce n'est que dans les secteurs de l'enseignement et des TIC que les sorties de travailleurs sont moins nombreuses au T2 2022-2023 qu'au cours de la période précédente. Les sorties sont supérieures au niveau d'avant la crise du coronavirus pour tous les secteurs (à l'exception de l'enseignement et de la finance).

# Tendance 7 : les transitions d' un emploi (salarié) à un autre emploi persistent au T2 2022-2023 ; les sorties vers le non-travail (c'est-à-dire la recherche d'emploi, les personnes sans activité professionnelle ou les indépendants) décollent en même temps.

**Figur 1.11** Évolution à long terme des entrées en provenance d'un autre emploi salarié et du travail non salarié/le non-travail (à gauche) et des sorties vers un autre emploi salarié et le travail non salarié/le non-travail (à droite) (% en noir = comparaison avec la période précédente)

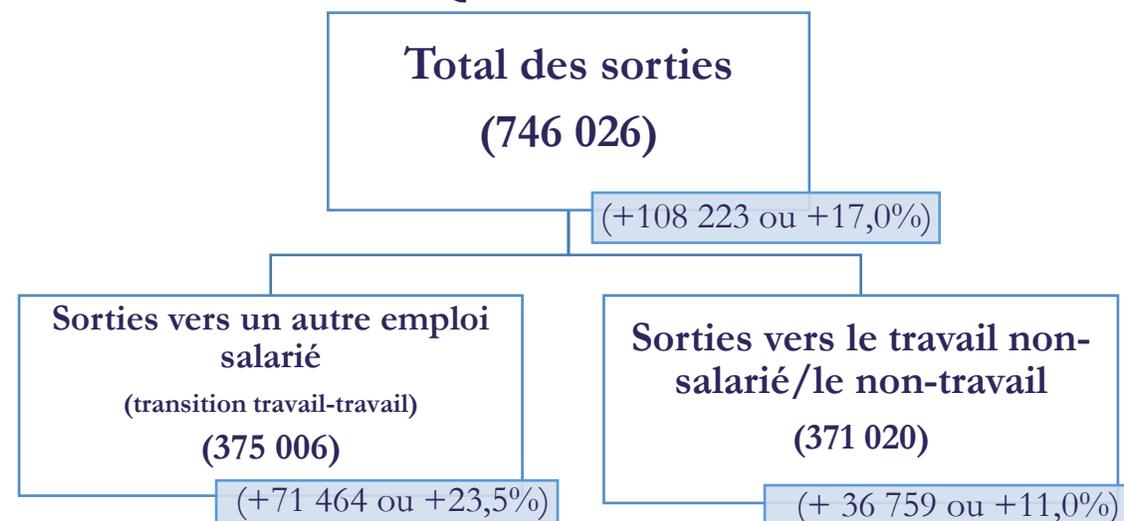


Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Au T2 2022-2023, les entrées ont légèrement diminué (-3,1 %). Cette évolution est due à une légère baisse des entrées provenant d'un autre emploi salarié et provenant du non-travail (demandeur d'emploi, inactif, indépendant). Toutefois, la baisse du nombre de transitions d'un emploi à l'autre reste très limitée (-2,1 %) ; ces transitions se maintiennent donc à un niveau très élevé. Au cours du T2 2022-2023, 375 007 personnes sont passées d'un emploi salarié à un autre.

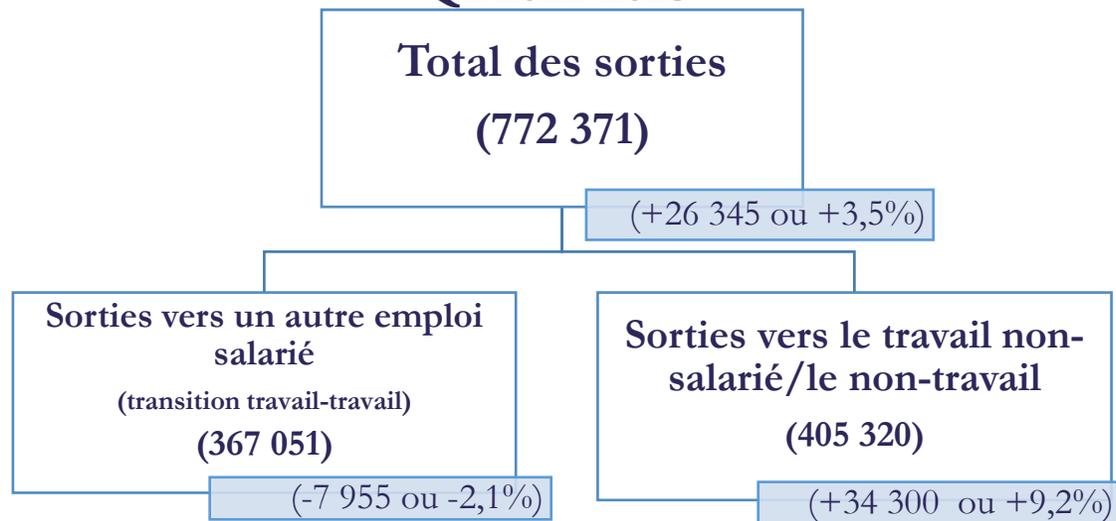
\*L'emploi non salarié concerne les demandeurs d'emploi, les indépendants et les inactifs (c'est-à-dire ceux qui deviennent inactifs en optant pour la retraite (anticipée) ou un retrait (temporaire) vers l'inactivité).

## Q2 2021-2022



\*Comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021

## Q2 2022-2023



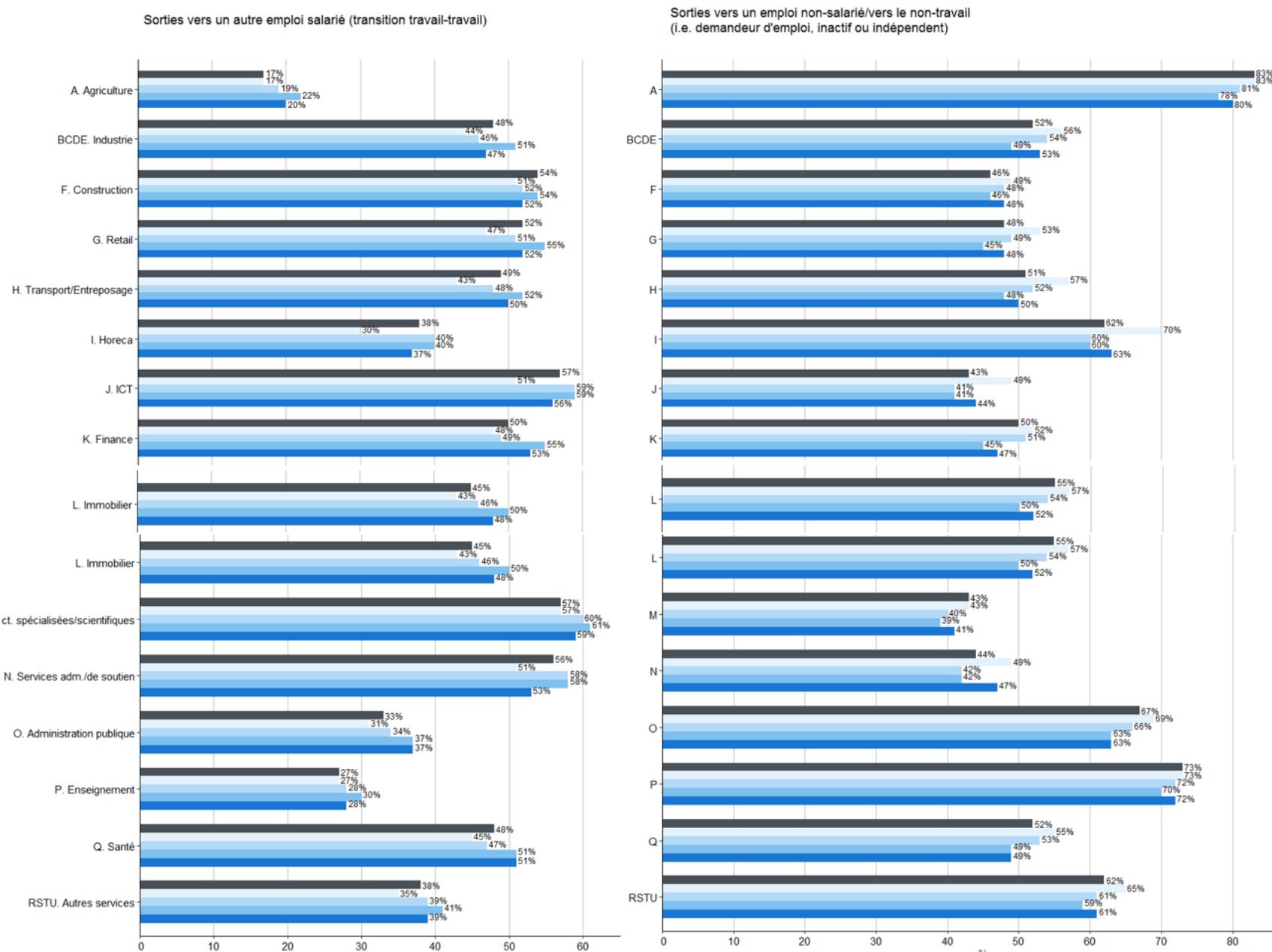
\*Comparaison avec la période précédente Q2 2021-2022

Les sorties connaissent déjà une forte augmentation au T2 2021-2022, avec une augmentation de 108 223 (soit +17,0 %) et s'explique à la fois par une augmentation du nombre de transitions d'un emploi (salarié) vers l'autre (+71 464, soit +23,5 %) et par une augmentation du nombre de sorties vers une position de demandeur d'emploi, d'inactivité ou d'indépendant (c'est-à-dire n'ayant plus d'emploi salarié) (+36 759, soit +11,0 % de sorties).

Cette augmentation des sorties se poursuit au T2 2022-2023, avec une augmentation de +26 394 travailleurs sortants, soit +3,5%. Cette augmentation est entièrement liée à l'augmentation des sorties vers l'emploi non salarié/l'inactivité (+9,2%). Au total, les sorties augmentent à 405 320 salariés, soit 34 300 (ou +9,2%) de plus que l'année précédente. En outre, les sorties vers l'emploi non salarié/l'inactivité ont atteint son niveau le plus élevé : jamais auparavant autant de personnes n'étaient sorties vers une position de demandeur d'emploi/vers le non activité/vers un emploi indépendant.

\* L'emploi non salarié concerne les demandeurs d'emploi, les indépendants et les inactifs (c'est-à-dire ceux qui deviennent inactifs en optant pour la retraite (anticipée) ou un retrait (temporaire) vers l'inactivité).

**Figur 1.12** Part des sorties vers un autre emploi salarié (à gauche) et des sorties vers le travail non-salarié/le non travail (à droite), par rapport au total des sorties (pourcentages) (Belgique, Q2 2018-2019 – Q2 2022-2023)



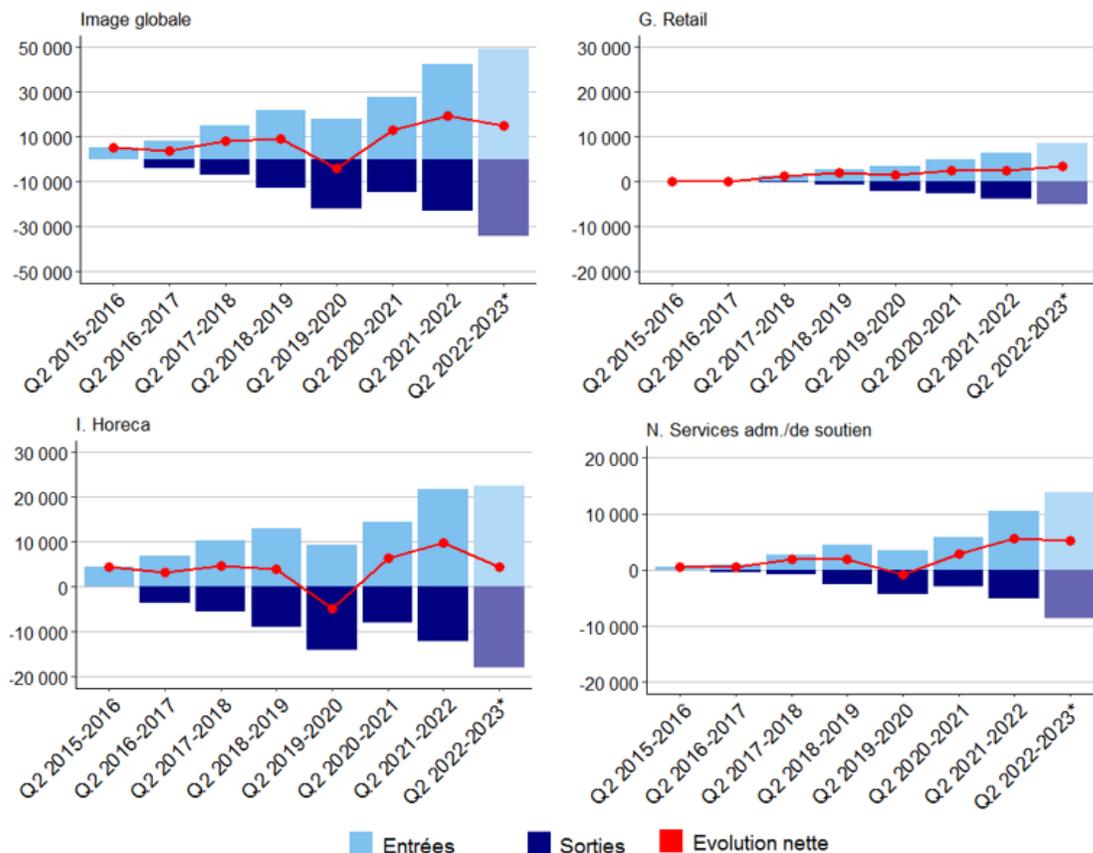
L'augmentation susmentionnée des sorties vers l'emploi non-salarié/l'inactivité se retrouve dans tous les secteurs (graphique de droite). Dans l'industrie, 53 % du total des sorties concerne des sorties vers l'emploi non-salarié/l'inactivité. En 2021-2022, ce chiffre n'était que de 49%. Dans les services administratifs et de soutien (y compris l'intérim), cette part passe de 42 % à 47 %. C'est une évolution vers le ratio que nous avons observé avant la crise du coronavirus.

En revanche, les sorties vers un autre travail (salarié) ont diminué : la part des sorties vers un autre emploi salarié dans le total des sorties diminue dans chaque secteur au T2 2022-2023. Par exemple, au T2 2022-2023, 40 % des travailleurs sortants du secteur de l'horeca continuaient à s'orienter vers un autre emploi salarié. Au T2 2022-2023, cette part tombe à 37 %.

■ Q2 2018-2019  
 ■ Q2 2019-2020  
 ■ Q2 2020-2021  
 ■ Q2 2021-2022  
 ■ Q2 2022-2023\*

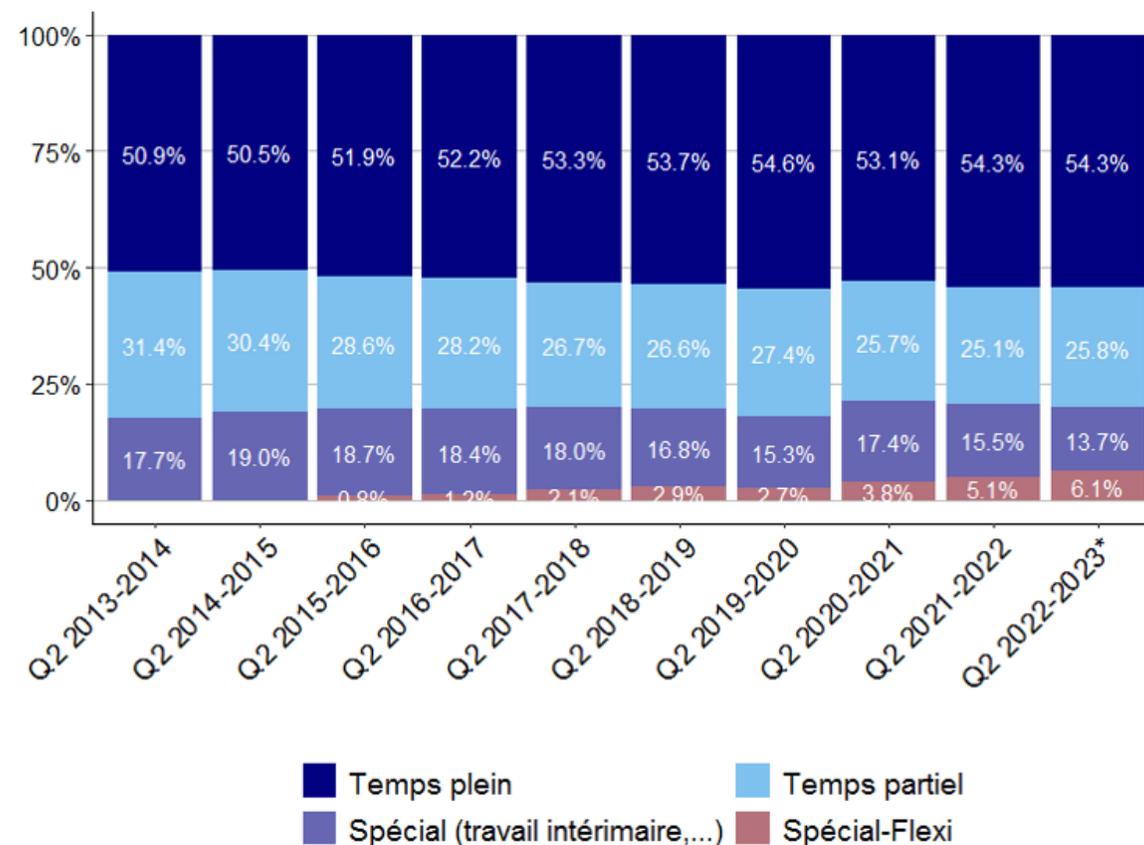
# Tendance 8 : l'augmentation des flexi-jobs se poursuit au T2 2022-2023, sans impact négatif sur les embauches à temps plein

Figur 1.13 Évolution des entrées et sorties pour les flexi-jobs (Q2 2014-2015 – Q2 2022-2023\*)



Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figur 1.14 Évolution de la part du type d'emploi dans les entrées (Q2 2013-2014 – Q2 2022-2023\*)



Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Depuis l'introduction des **flexi-jobs** (T2 2015-2016), ce système a pris de l'ampleur d'année en année. La tendance à la hausse du nombre d'entrées dans les flexi-jobs a été interrompue au cours de la 1ère année du coronavirus (T2 2019-2020) pour tous les secteurs, à l'exception de la vente au détail. Au T2 2020-2021, les entrées étaient déjà revenues aux niveaux d'avant le coronavirus. **Cette augmentation se poursuit au T2 2021-2022 et au T2 2022-2023.** Nous observons encore une augmentation nette des flexi-jobs dans chaque secteur au T2 2022-2023, bien que ce chiffre soit nettement inférieur à celui du T2 2021-2022.

L'importance relative des flexi-jobs dans le total des embauches augmente systématiquement pour atteindre 6,1 % au T2 2022-2023. Et ce, sans baisse de la part des emplois à temps plein parmi les entrées. Ces derniers restent également à un niveau élevé, avec 54,3 %. En revanche, les entrées pour les emplois à temps partiel et les autres formes particulières de travail (principalement intérimaires) sont en forte baisse.

# Tendance 9 : l'entrée nette des jeunes continue de diminuer, la sortie nette des travailleurs plus âgés reste stable

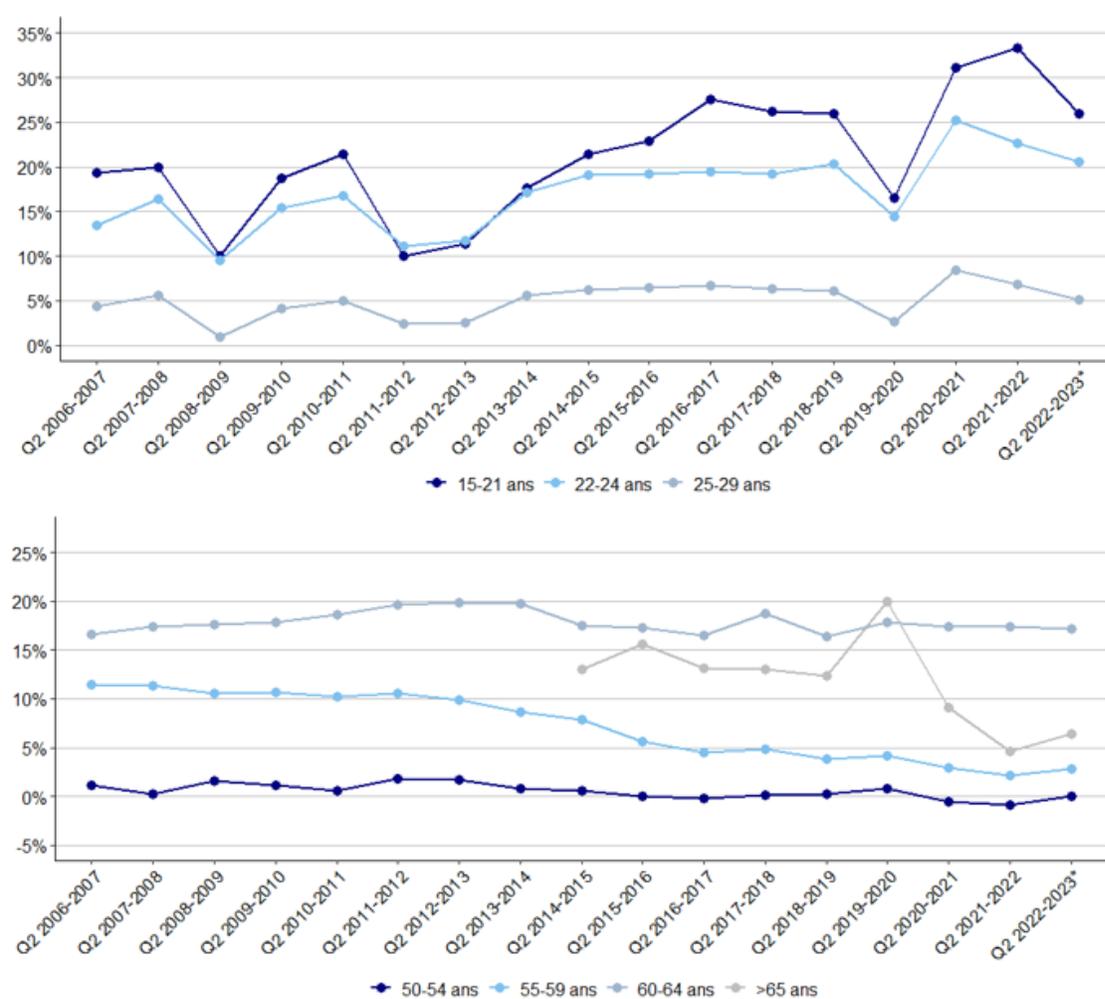
## Taux d'entrées

le nombre de personnes d'une catégorie d'âge entrant sur le marché du travail par rapport à la population salariée de cette catégorie

## Taux de sorties

le nombre de personnes d'une catégorie d'âge quittant le marché du travail par rapport à la population salariée de cette catégorie

Figur 1.15 Évolution du taux de sortie des travailleurs jeunes & des travailleurs âgés (% , Q2 2006-2022\*)



## Taux d'entrées

Le taux d'entrées a connu une forte baisse en raison du coronavirus. Les jeunes ont retardé leur entrée sur le marché du travail. Ce taux d'entrées a connu un fort rebond au T2 2020-2021 et il a continué à augmenter pour les 15-21 ans au T2 2021-2022. Au T2 2022-2023\*, nous observons une baisse des entrées pour chacune des trois tranches d'âge, la baisse la plus marquée étant celle des plus jeunes (15-21 ans). Cela s'explique principalement par la diminution des entrées dans les secteurs du travail intérimaire et de l'horeca au T2 2022-2023.

## Taux de sorties

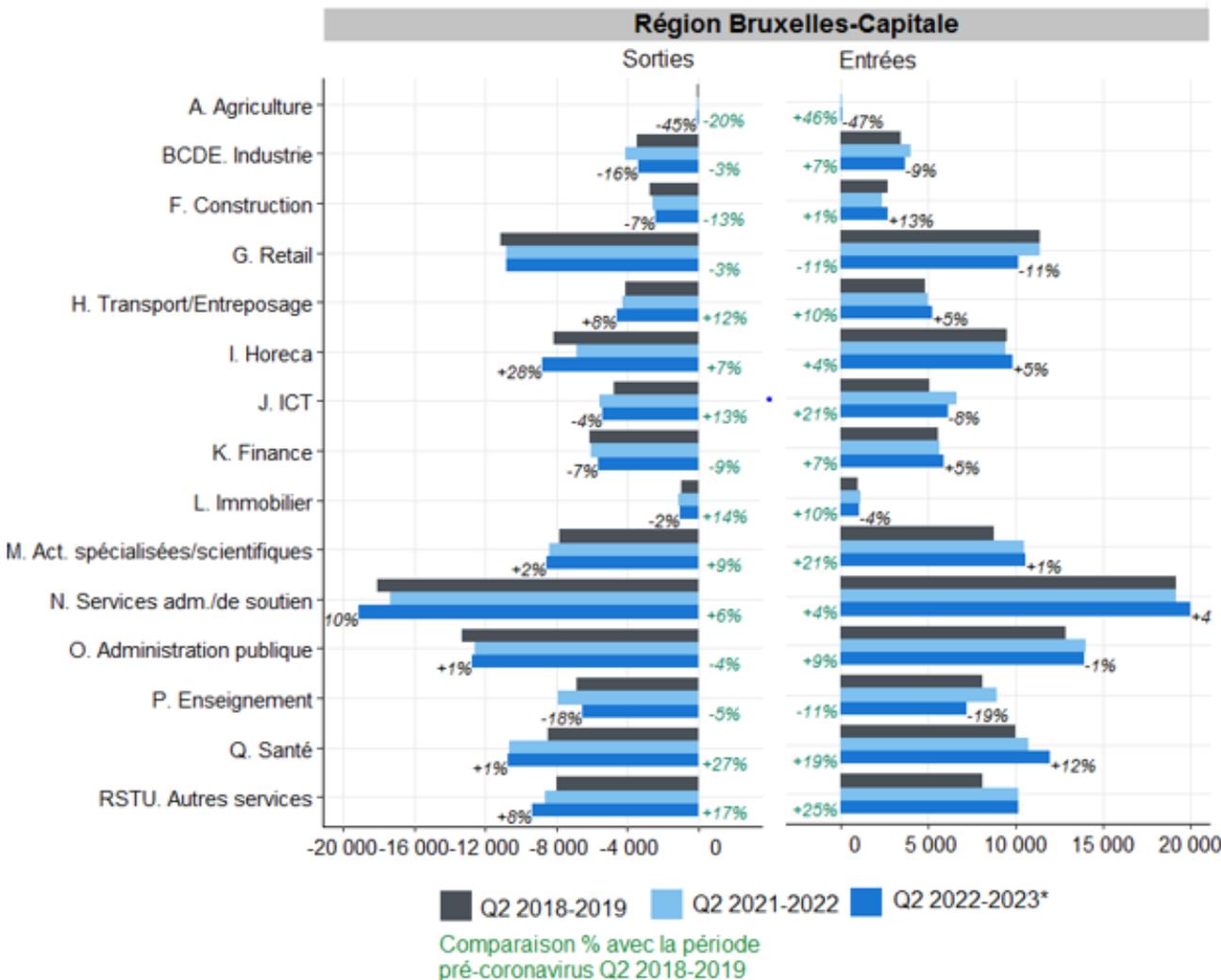
Le taux de sorties des 50-54 ans et des 55-59 ans a diminué au fil du temps. Au T2 2022-2023, ce taux de sortie reste (plus ou moins) stable pour les différentes tranches d'âge.

Les personnes âgées de plus de 65 ans suivent un schéma différent. Au T2 2019-2020, avec l'apparition de la pandémie de coronavirus, le nombre de personnes quittant le marché du travail a fortement augmenté chez les plus de 65 ans (principalement en raison des flexi jobs). Au T2 2020-2021 et au T2 2021-2022, ce taux de sorties a fortement diminué, atteignant son niveau le plus bas au T2 2021-2022 depuis le début des mesures. Au cours de la période la plus récente, nous constatons à nouveau une légère augmentation du taux de sorties chez les plus de 65 ans.

# Tendance 10 : la dynamique des travailleurs varie selon les régions et les secteurs

Les embauches dans la RBC se maintiennent, les secteurs de la santé, des autres services, des professions libérales et scientifiques et des TIC présentant les niveaux les plus élevés

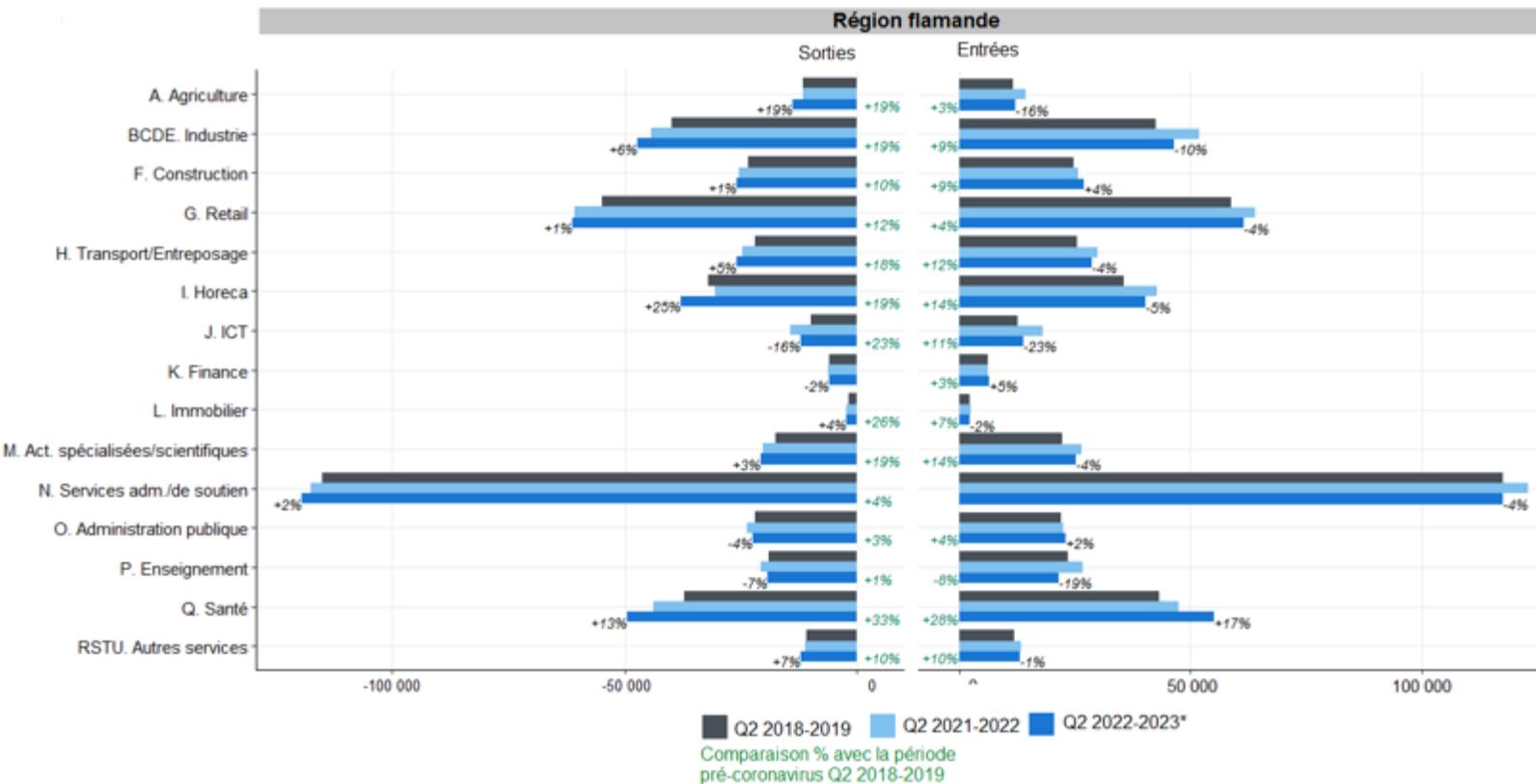
Figur 1.16 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région de Bruxelles-Capitale (au Q2 2018-2019-Q2 2022-2023\*, les % en noir indiquent la différence avec l'année précédente, les % en vert indiquent la différence avec l'année pré coronavirus au Q2 2018 - 2019).



- Au T2 2021-2022, les entrées ont fortement augmenté dans quasiment tous les secteurs, l'horeca présentant le niveau le plus élevé (+84 %). Pour le T2 2022-2023, la situation est moins claire. De nombreux secteurs dans la RBC ont connu de nouvelles (légères) augmentations des embauches, à savoir la construction (+13 %), le transport/stockage (+5 %), l'horeca (+5 %), les services administratifs et de soutien (y compris l'intérim) (+4 %) et la santé (+12 %). Dans d'autres secteurs, les embauches sont en baisse (industrie, commerce de détail, TIC, enseignement). Toutefois, nous constatons que dans tous les secteurs, les embauches sont supérieures au niveau d'avant le coronavirus, notamment dans les TIC (+21 %), les professions libérales et scientifiques (+21 %), la santé (+19 %) et les autres services (+23 %). Les embauches ne sont inférieures au niveau d'avant le Covid que dans le commerce de détail et l'enseignement.
- La situation concernant les sorties n'est pas non plus très claire. Au T2 2022-2023, nous observons une baisse pour l'industrie (-16 %), la construction (-7 %), les TIC (-4 %), la finance (-7 %), l'immobilier (-2 %) et l'enseignement (-18 %). D'autres secteurs enregistrent une hausse, comme l'horeca, avec une forte augmentation de 28 %.

Les embauches en RF se maintiennent, les secteurs de la santé, de l'horeca et des professions libérales et scientifiques présentant les niveaux les plus élevés

Figur 1.17 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région flamande (au Q2 2018-2019-Q2 2022-2023\*, les % en noir indiquent la différence avec l'année précédente, les % en vert indiquent la différence avec l'année pré coronavirus au Q2 2018 - 2019).

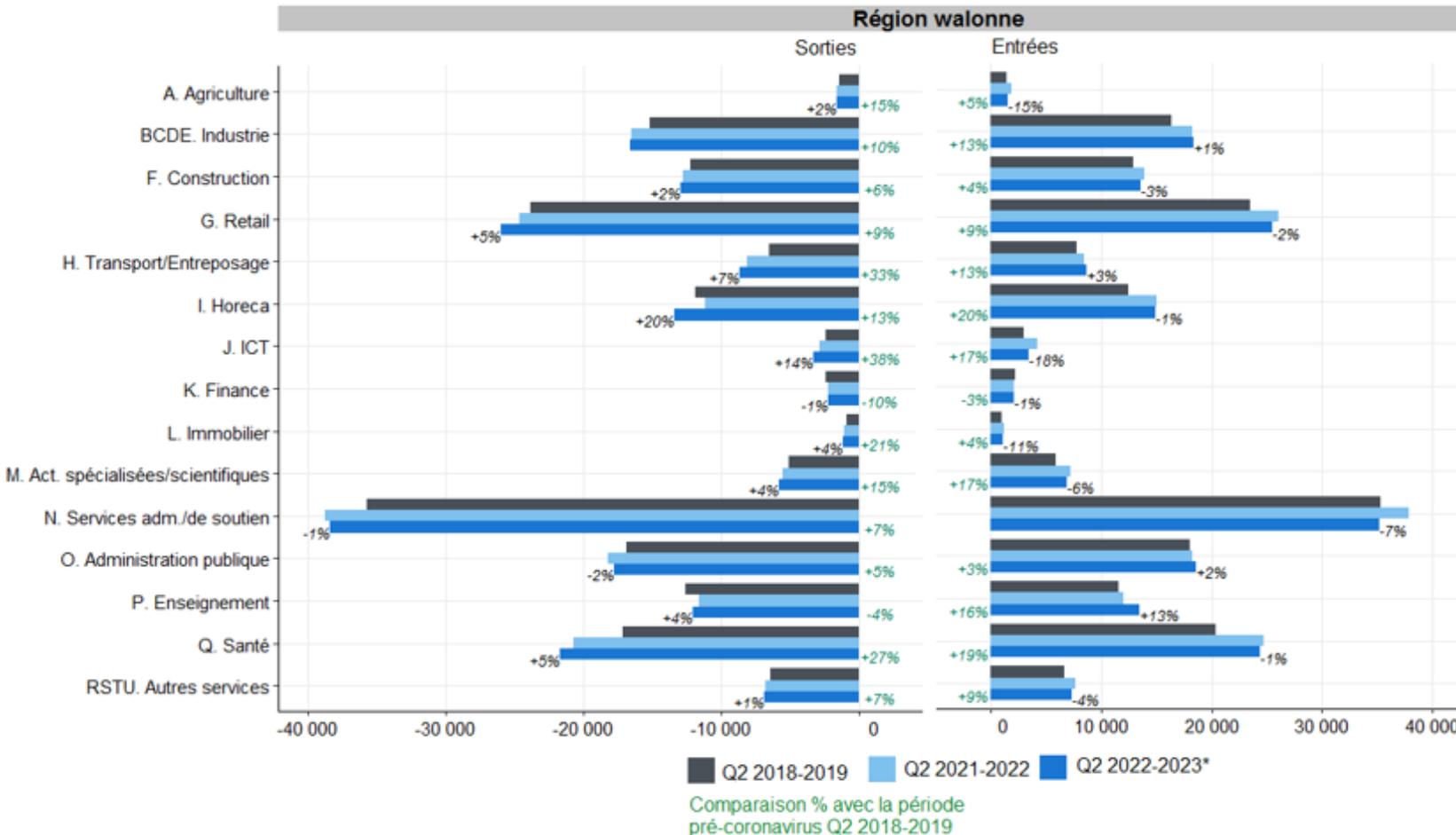


Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

- Au T2 2021-2022, les entrées ont fortement augmenté dans quasiment tous les secteurs, la construction faisant exception. Au cours de la période la plus récente, presque tous les secteurs enregistrent une tendance négative. Seuls les secteurs de la construction et de la santé ont enregistré une hausse des embauches (respectivement +4 % et +17 %). Comme dans la Région de Bruxelles-Capitale, les embauches dans tous les secteurs sont supérieures aux niveaux d'avant le coronavirus, les secteurs de la santé (+28 %), des professions libérales et scientifiques (+14 %) et de l'horeca (+14 %) présentant des niveaux particulièrement élevés.
- L'augmentation globale des sorties au T2 2022-2023 s'observe dans presque tous les secteurs, l'horeca obtenant la plus élevée (avec une augmentation de 25 %). Seuls les secteurs des TIC, de la finance, de l'administration publique et de la défense ainsi que de l'enseignement enregistrent une baisse (légère) du nombre de sorties. Dans tous les secteurs, les sorties sont supérieures au niveau d'avant le coronavirus.

Les embauches en RW se maintiennent, les secteurs de l'horeca, des professions libérales et scientifiques, de l'enseignement, de la santé et des TIC présentant les niveaux les plus élevés

Figur 1.18 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région wallonne (au Q2 2018-2019-Q2 2022-2023\*, les % en noir indiquent la différence avec l'année précédente, les % en vert indiquent la différence avec l'année pré coronavirus au Q2 2018 - 2019).



Bron © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

- Au T2 2022-2023, les embauches sont relativement stables dans les différents secteurs. Nous n'observons une forte diminution des embauches que dans les TIC (18 %), l'immobilier (-11 %) et les services administratifs et de soutien (-7 %). Là encore, comme dans les autres régions, nous constatons que les embauches sont supérieures au niveau d'avant le coronavirus. C'est le cas notamment pour l'horeca (+20 %), la santé (+19 %), les professions libérales et scientifiques (+17 %), les TIC (+17 %) et l'enseignement (+16 %).
- L'augmentation globale des sorties au T2 2022-2023 s'observe dans quasiment tous les secteurs, l'horeca obtenant à nouveau la plus élevée (avec une augmentation de 20 %). Seuls les secteurs de la finance et de l'administration publique et de la défense enregistrent une baisse (légère) du nombre de sorties.

# Dynam-Reg : méthodologie et concepts

Le projet Dynam-Reg est un partenariat entre l'ONSS et HIVA-KU Leuven, avec le soutien des trois régions (IWEPS, IBSA et Département WSE). L'objectif principal du projet est de cartographier la dynamique du marché du travail belge sur la base de données administratives : la dynamique des entreprises (création, arrêt, croissance ou déclin), des emplois (création ou destruction) et des travailleurs (entrées ou sorties) est cartographiée. Elle est basée sur l'ensemble de la population salariée en Belgique. En outre, nous pouvons afficher les dynamiques régionales en fonction de la localisation de l'entreprise. Pour plus d'informations, consultez [https://www.dynamstat.be/fr/?lang=fr\\_be](https://www.dynamstat.be/fr/?lang=fr_be).

**Création d'emplois (destruction d'emplois) :** augmentation (diminution) du nombre d'emplois dans les entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin 20XX-1 - 30 juin 20XX) est supérieur (inférieur) à celui au début de la période. La création d'emplois (destruction d'emplois) qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, etc.) n'est pas prise en considération.

**Taux de création d'emplois :** création d'emplois divisée par l'emploi travailleur moyen de l'année 20XX et de l'année 20XX-1.

**Taux de destruction d'emplois :** destruction d'emplois divisée par l'emploi travailleur moyen de l'année 20XX et de l'année 20XX-1.

**Entrées (sorties) :** l'effectif d'une entreprise au 30 juin de l'année 20XX-1 est comparé à celui du 30 juin de l'année 20XX. Quand un travailleur d'une entreprise redevable à l'ONSS n'est pas (ou est) retrouvé au cours de l'année 20XX-1, mais bien (ou pas) dans celle de l'année 20XX, on définit cela comme une entrée (sortie).

**Taux d'entrées :** entrées divisées par l'emploi travailleur moyen de l'année 20XX et de l'année 20XX-1.

**Taux de sorties :** sorties divisées par l'emploi travailleur moyen de l'année 20XX et de l'année 20XX-1.

**Taux de churning :** le nombre de rotations d'emplois au sein de l'offre existante par rapport à l'emploi travailleur moyen de l'année 20XX et de l'année 20XX-1.

**Entrées 'en provenance du travail' :** salariés qui accèdent à un nouvel emploi salarié en 20XX et qui occupaient un autre emploi salarié l'année précédente, en 20XX-1.

**Entrées 'en provenance du non-travail' :** salariés qui exercent un emploi salarié en 20XX, mais qui étaient demandeurs d'emploi, indépendants ou inactifs l'année précédente, en 20XX-1.

**Sorties vers le travail :** salariés qui ont quitté un emploi salarié en 20XX-1 et qui occupent un autre emploi salarié l'année d'après, en 20XX.

**Sorties vers le non-travail :** salariés qui exerçaient un emploi salarié en 20XX-1, mais qui sont demandeurs d'emploi, indépendants ou inactifs l'année d'après, en 20XX.

**Taux d'entrées :** le taux d'entrées est calculé en divisant le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le taux de sorties du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance des emplois travailleurs.

**Q2 2022-2023\* :** les chiffres pour le Q2 2022-2023 sont des chiffres préliminaires pour lesquels un ajustement pour les arrêts doit encore être effectué. Pour une explication détaillée de la méthodologie Dynam, voir [https://www.dynamstat.be/fr/?lang=fr\\_be](https://www.dynamstat.be/fr/?lang=fr_be).