

La dynamique du marché du travail atteint des sommets inégaux

DYNAM-REG RELEASE 2022 Q2

Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans,
Thomas Boogaerts & Peter Vets

 **ONSS** OFFICE NATIONAL
DE SÉCURITÉ
SOCIALE

 **bisa**
.brussels 
perspective.brussels

 **Wallonie**
 **Iweps**

 **Vlaanderen**
is werk

KU LEUVEN

HIVA

DYNAM

INSTITUT DE RECHERCHE SUR
LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ

LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ATTEINT DES SOMMETS INÉGALÉS

Dynam-Reg Release 2022 Q2

Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets



DYNAM



En mémoire de Tine Vandekerkhove

Publié par
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 boîte 5300, 3000 LOUVAIN, Belgique
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2023/4718/015 – ISBN 9789088361395

© 2023 HIVA-KU Leuven

Aucune partie de cette publication ne sera reproduite et/ou rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou de toute autre manière sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Table des matières

Résumé	7
Introduction	11
1 Chiffres clés	13
1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail	13
1.1.1 Bilan annuel de la dynamique fédérale	13
1.1.2 Bilan annuel de la dynamique régionale	14
1.2 Tendance de la dynamique de l'emploi	16
1.3 Dynamique des travailleurs	17
1.3.1 Tendance de la dynamique des travailleurs fédérale	17
1.3.2 Tendance de la dynamique des travailleurs régionale	20
1.4 Tendance de la dynamique des travailleurs fédérale	21
2 Dynamique sectorielle	23
2.1 Dynamique sectorielle de l'emploi au niveau fédéral	23
2.2 Dynamique sectorielle des travailleurs au niveau fédéral	26
2.3 Dynamique sectorielle des travailleurs au niveau régional	28
3 Gros plan sur la dynamique des travailleurs	33
3.1 Dynamique des travailleurs par âge	33
3.1.1 Tendance en matière d'entrée sur le marché du travail	34
3.1.2 Tendance en matière de sortie du marché du travail	35
3.2 Dynamique des travailleurs par régime	36
3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe	38
4 Transitions sur le marché du travail	39
4.1 Bilan annuel des transitions sur le marché du travail belge	39
4.2 Tendance des transitions sur le marché du travail belge	40
4.3 Transitions travail-travail en fonction du secteur d'origine et vers le secteur de destination	41
- ANNEXES -	43
annexe 1	45
annexe 2	49
annexe 3	50

Résumé

À la fin du mois de juin de 2022, le marché du travail belge enregistre une croissance soutenue: les engagements n'ont jamais été aussi nombreux, tout comme les transitions d'un emploi à l'autre. Cela poursuit la reprise de la première année après corona (2020-2021). Au cours de cette première année après corona, nous avons déjà constaté une reprise des transitions du non-travail vers le travail. Au cours de la deuxième année après corona (2021-2022), nous observons une reprise des transitions d'un emploi à l'autre, c'est-à-dire sans étape intermédiaire de chômage ou d'inactivité. Ce rapport examine comment les dynamiques du marché du travail en Belgique ont évolué en 2021-2022 par rapport aux périodes précédentes (à savoir la deuxième année coronavirus 2020-2021, la première année coronavirus 2019-2020 et l'année pré-coronavirus 2018-2019). La période de référence est d'un an, entre le 30 juin de l'année t et le 30 juin de l'année t+1.

1. Dynamique fédérale

À l'été 2021, et certainement au cours du deuxième trimestre 2022, le pire de la crise du coronavirus était passé en Belgique. Février 2022 a toutefois été marqué par l'éclatement du conflit en Ukraine, qui a été l'un des facteurs de la hausse des prix de l'énergie. Ce dernier événement ne semble pas encore avoir un impact trop important sur les dynamiques du marché du travail de 2021-2022: **avec 838 397 engagements, les entrées ont atteint un niveau record**. L'évolution nette est également très positive au cours de cette période: on enregistre 92 358 emplois de plus par rapport à la période 2020-2021. La période précédente (2020-2021) avait déjà été marquée par une évolution positive: par rapport à 2019-2020 (la première année coronavirus), les engagements avaient augmenté de 9% et l'évolution nette avait été particulièrement positive (93 192 emplois supplémentaires). L'évolution favorable de 2020-2021 se poursuit donc en 2021-2022. La dynamique de l'emploi évolue de manière stable en 2021-2022. La création d'emplois a augmenté de seulement 0,8%, passant de 257 412 à 259 551 nouveaux emplois. La destruction d'emplois enregistre également une légère hausse, de 1,8% (de 164 220 à 167 193 emplois disparus).

Les chiffres optimistes pour la période 2021-2022 engendrent également une hausse du **taux de churning**, qui est un indicateur de la rotation des emplois au sein de l'offre d'emplois existante. Ce taux a atteint 27,6%, soit **le niveau le plus élevé depuis le début des mesures (2005-2006)**. Plus que jamais, les travailleurs semblent passer d'un emploi à l'autre, ce qui explique en grande partie l'accroissement considérable des entrées et sorties.

2. Dynamique régionale

Dans le cadre du projet Dynam-Reg, les dynamiques sont établies par région, à partir d'informations sur l'(les) implantation(s) de l'entreprise. En 2020-2021 - un an après le déclenchement de la pandémie de coronavirus - nous observons une forte reprise des dynamiques du marché du travail dans les trois régions. L'évolution nette y est très positive (11 144 emplois supplémentaires en Région bruxelloise, 50 986 emplois de plus en Région flamande et +31 062 emplois en Région wallonne).

La dynamique de l'emploi et des travailleurs connaît une évolution similaire dans les trois régions, avec de légères différences. Ainsi, la hausse du nombre de nouveaux emplois créés (l'« augmentation d'emplois ») en 2020-2021 est la plus forte en Région wallonne, où elle atteint 45% (ou +23 078 emplois). En Région de Bruxelles-Capitale et en Région flamande, ces hausses s'élèvent

respectivement à environ 25% (+8 067 emplois) et 29% (+35 472 emplois). Les entrées progressent également dans chacune des trois régions. En Région wallonne, les engagements atteignent même en 2020-2021 le niveau pré-coronavirus. À Bruxelles et en Flandre, les entrées sont encore en dessous de ce niveau, de respectivement 6,2% et 3,5%. Au cours de la période la plus récente (2021-2022), les entrées continuent à croître et le niveau pré-coronavirus est atteint dans les trois régions. Les engagements affichent en outre dans chacune des trois régions leur niveau le plus élevé depuis le début des mesures.

3. Dynamique des employeurs

Au Q2 2020-2021, on observe que le nombre d'entreprises débutantes - après avoir subi un recul pendant la première année coronavirus 2019-2020 - se redresse, avec une augmentation de 10,6% (soit +2 563 entreprises débutantes). Le taux d'employeurs entrants - nombre d'entreprises débutantes par rapport au total des employeurs actifs durant la période - s'accroît également de 9,6% à 10,5%. Le nombre d'entreprises sortantes connaît une forte baisse de 13,7% ou 3 434 entreprises en 2020-2021. Le taux d'employeurs sortants recule à 8,5%. **Tant le nombre d'entreprises sortantes que le taux d'employeurs sortants n'ont jamais été aussi bas depuis le début des mesures (2005-2006).**

4. Dynamique sectorielle

En 2020-2021, le nombre d'engagements a déjà augmenté dans pratiquement tous les secteurs. Cette augmentation se poursuit en 2021-2022: dans chaque secteur, le nombre de personnes engagées est en hausse et les entrées sont nettement supérieures au niveau pré-coronavirus de 2018-2019 (sauf dans le secteur financier). La progression la plus marquée se situe dans l'horeca; le nombre d'engagements y a augmenté de quelque 52% ou 23 186 travailleurs. Au niveau des sorties, presque tous les secteurs suivent la tendance générale. En 2020-2021, moins de travailleurs ont quitté leur entreprise (baisse des sorties). Un an plus tard, en 2021-2022, nous constatons une augmentation du nombre de sorties dans tous les secteurs et le niveau pré-coronavirus est atteint dans tous les secteurs, à l'exception de l'horeca (où il est encore inférieur de 6%).

5. Caractéristiques de profil (âge, régime de travail et sexe)

Au cours de la période précédente 2020-2021, tous les jeunes de 30 ans et moins ont bénéficié d'une amélioration très nette de leur connexion au marché du travail: le taux d'entrée s'est considérablement redressé au cours de cette période, après être tombé très bas en 2019-2020 au début de la crise du coronavirus. Au cours de la période la plus récente (2021-2022), les 15-21 ans continuent à trouver aisément leur chemin vers le marché du travail; en effet, le taux d'entrée de cette tranche d'âge augmente encore et n'a même jamais été aussi élevé (34%). Le taux d'entrée des 22-24 ans et des 25-29 ans enregistre toutefois une baisse en 2021-2022. Si l'on examine ces résultats par secteur, on constate que tous les groupes d'âge ont une bonne connexion avec le marché du travail dans l'horeca (le taux d'entrée continue d'augmenter dans ce secteur en 2021-2022), alors que ce n'est pas le cas pour les services administratifs et de soutien (y compris l'intérim) (le taux d'entrée diminue en 2021-2022 pour chacun des trois groupes d'âge).

En ce qui concerne les travailleurs âgés, le taux de sortie des 55-59 ans poursuit son recul en 2021-2022 (une tendance que nous avons également observée les années précédentes). Ce groupe de travailleurs quitte donc le marché du travail à un âge toujours plus avancé. Quant aux plus de 65 ans, le taux de sortie de cette tranche d'âge a déjà connu une forte baisse en 2020-2021 (après une hausse marquée en 2019-2020). Ce taux poursuit son recul en 2021-2022, sous l'impulsion des flexi-jobs que les plus anciens peuvent exercer lorsqu'ils sont à la pension. Enfin, les engagements de travailleurs sont également en hausse, à la fois dans les régimes à temps plein, à temps partiel et spéciaux (c'est-

à-dire les régimes à horaires irréguliers et flexibles), et on observe une augmentation des entrées et sorties, tant chez les hommes que chez les femmes, en 2021-2022.

6. Transitions d'un emploi à l'autre

Le taux de churning, un indicateur de rotation des emplois au sein de l'offre existante, a atteint le niveau le plus élevé en 2021-2022 (27,6%). **Les travailleurs semblent plus que jamais passer d'un emploi à un autre**, ce qui se reflète dans l'évolution des transitions travail-travail. En 2020-2021, les entrées en provenance du travail (c'est-à-dire les transitions d'un emploi à l'autre) n'enregistrent pas de redressement par rapport à la période précédente 2019-2020, pendant laquelle les entrées en provenance du travail avaient fortement diminué en raison de la pandémie de coronavirus. En 2021-2022, les entrées en provenance du travail (c'est-à-dire les transitions d'un emploi à l'autre) connaissent toutefois une augmentation considérable de 24% et atteignent **avec 375 202 transitions leur plus haut niveau depuis 2014-2015**.

Les **entrées en provenance du non-travail** - qui s'étaient déjà rétablies de façon marquée en 2020-2021 (+16%) - affichent une nouvelle hausse de 8,4% en 2021-2022. Elles atteignent ainsi **leur niveau le plus élevé depuis 2014-2015**. Cela signifie que les inactifs et les demandeurs d'emploi accèdent plus facilement au marché du travail. Cependant, nous observons une augmentation des sorties vers le non-travail de 11% en 2021-2022, ce qui les place à un niveau similaire à celui de la période pré-coronavirus.

Introduction

Par cette nouvelle publication Dynam-Reg Release, nous présentons une mise à jour des dynamiques du marché du travail fédérale et régionale pour les périodes 2020-2021 et 2021-2022, mesurées cette fois à la fin du deuxième trimestre. Comme dans les éditions précédentes, nous incluons la dynamique brute de l'emploi (la mesure dans laquelle des emplois s'ajoutent ou disparaissent dans les différentes entreprises) ainsi que la dynamique des travailleurs (les entrées et sorties de travailleurs dans les entreprises, entraînant une croissance ou une contraction) et la dynamique des employeurs (la création et la cessation d'entreprises en tant qu'employeurs). La dynamique régionale est mesurée au niveau des établissements, de sorte que les mouvements au sein d'une entreprise entrent également en ligne de mire. Il ne s'agit pas ici de la création ou de la destruction d'emplois, mais bien d'une augmentation ou d'une diminution brute des emplois.

Avant de commencer l'analyse de ces dynamiques, nous tenons encore à formuler deux remarques sur les données chiffrées utilisées:

- une caractéristique de l'ensemble de données Dynam utilisé dans ce Release est la correction des changements apparents dans l'emploi par suite d'acquisitions ou de fusions d'entreprises, des changements qui n'entraînent pas nécessairement des pertes d'emploi. Ceci permet d'obtenir une image précise des mouvements qui restent cachés derrière les statistiques nettes habituelles;
- pour la dernière mesure d'une année à l'autre (2021-2022), la correction Dynam a été simplifiée en réduisant le contrôle des employeurs sortants.¹ Ces chiffres donnent toutefois une bonne estimation de la dynamique au cours de cette période. Notons ici que la correction simplifiée n'est possible que pour les chiffres relatifs au niveau fédéral; les chiffres régionaux détaillés pour 2022 ne sont tout simplement pas encore disponibles. Pour la dynamique régionale du marché du travail, nous utilisons dans le présent rapport une estimation pour la période la plus récente, basée sur une extrapolation des données.

¹ Les chiffres Dynam sont communiqués avec un certain retard afin de vérifier les événements et les éventuelles entreprises débutantes ou sortantes.

Ainsi, nous attendons quelques trimestres pour identifier les entreprises sortantes. Si l'emploi retombe à 0, mais que les engagements de travailleurs reprennent au trimestre suivant, nous ne parlons pas d'un employeur sortant. Pour une explication détaillée de la méthodologie Dynam, voir www.dynamstat.be.

1 | Chiffres clés

1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail

1.1.1 Bilan annuel de la dynamique fédérale

Les chiffres sur l'évolution de l'emploi se limitent généralement à l'évolution nette. La méthodologie Dynam-Reg dissèque ce chiffre en fonction de ses composantes brutes: les entrées et sorties de travailleurs dans et hors des entreprises, et la création et la destruction d'emplois qui s'ensuivent. Il en résulte un graphique en forme d'iceberg qui présente en un coup d'œil le bilan annuel des différentes couches de la dynamique du marché du travail. La figure 1.1 et la figure 1.2 montrent la dynamique du marché du travail entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021 et entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022.

Après l'apparition de la pandémie de coronavirus en 2019-2020, le marché du travail a enregistré dès l'année suivante, **en 2020-2021**, une forte reprise marquée par une **évolution nette positive de 93 192 emplois**. Ce chiffre ne représente que la partie émergée de l'iceberg obtenue à partir des deux composantes sous-jacentes que sont la création brute d'emplois et la destruction brute d'emplois. Vu sous l'angle des entreprises, pas moins de 257 412 nouveaux emplois ont été créés au cours de la période 2020-2021 chez les employeurs entrants et en expansion, tandis que quelque 164 220 emplois ont disparu chez les employeurs sortants et en contraction.

Tous les engagements ne sont cependant pas liés à de nouveaux emplois. Vu sous l'angle des travailleurs, il y a eu au cours de cette période d'un an une entrée de 730 995 travailleurs et une sortie de 637 803 travailleurs. La dynamique de l'emploi et des travailleurs est donc plusieurs fois supérieure à ce que le chiffre net, la partie émergée de l'iceberg, laisse à penser. Près de trois fois plus d'emplois sont nouveaux, tandis que près de huit fois plus de mouvements de travailleurs sont comptabilisés.

L'évolution positive de 2020-2021 se poursuit dans l'estimation que nous avons faite pour la période **2021-2022**. On observe à nouveau une **évolution nette très positive de 92 358 emplois**. La dynamique sous-jacente de ce chiffre net montre que les **entrées** - qui ont déjà connu une forte augmentation en 2020-2021 - **continuent d'augmenter en 2021-2022, pour atteindre un total de 838 397 engagements**.² Sur une base annuelle, il y a neuf fois plus d'engagements que ne le suggère l'augmentation nette de l'emploi. Plus des deux tiers de ces entrées sont liées à l'offre brute d'emplois existante, ce que l'on appelle le churning (voir 1.3). Il s'agit de travailleurs qui passent d'un emploi (existant) à un autre.

Pour la première fois depuis l'apparition de la pandémie de coronavirus, les **sorties enregistrent une forte hausse** de 17%. En 2020-2021, 637 803 travailleurs ont quitté leur emploi, ce chiffre passant à 746 039 en 2021-2022. Les chiffres en vert dans la figure 1.2 indiquent que les entrées sont en 2021-2022 environ 11,9% plus élevées que lors de la période pré-coronavirus (2018-2019). Les chiffres de sortie sont également supérieurs à ceux de la période pré-coronavirus (+7,1%).

² Les chiffres provisoires pour le Q2 2021-2022 sont légèrement surestimés en raison d'un ajustement dans la déclaration d'administrations locales (ex: mandataires locaux, pompiers volontaires...). La correction sera apportée dans le prochain Release. Pour plus d'informations à ce sujet, voir p. 2 de l'ONSS Office national de sécurité sociale. (2023). Analyse du marché du travail pour le troisième trimestre 2022. <https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-du-travail-estimations-rapides-de-l-emploi-salarie>

Comme l'évolution nette, la dynamique brute de création et de destruction d'emplois reste en 2021-2022 à un niveau élevé similaire à celui de 2020-2021. La création d'emplois augmente encore légèrement de 0,8%, de 257 412 à 259 551 nouveaux emplois. La destruction d'emplois s'accroît aussi légèrement de 1,8%, de 164 220 à 167 193 emplois disparus.

Figure 1.1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Belgique - Q2 2020-2021 (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2019-2020, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)

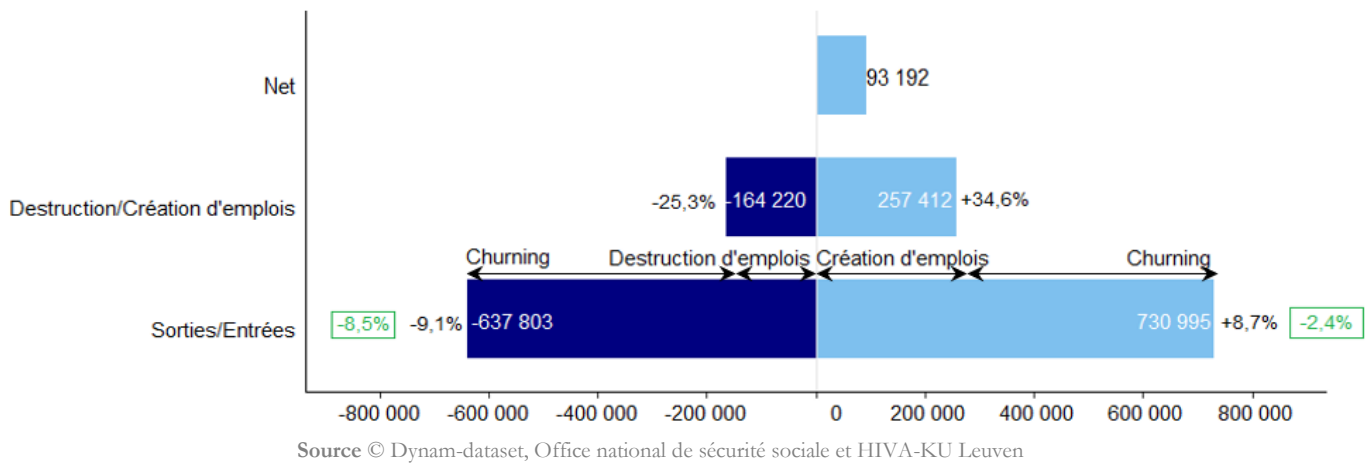
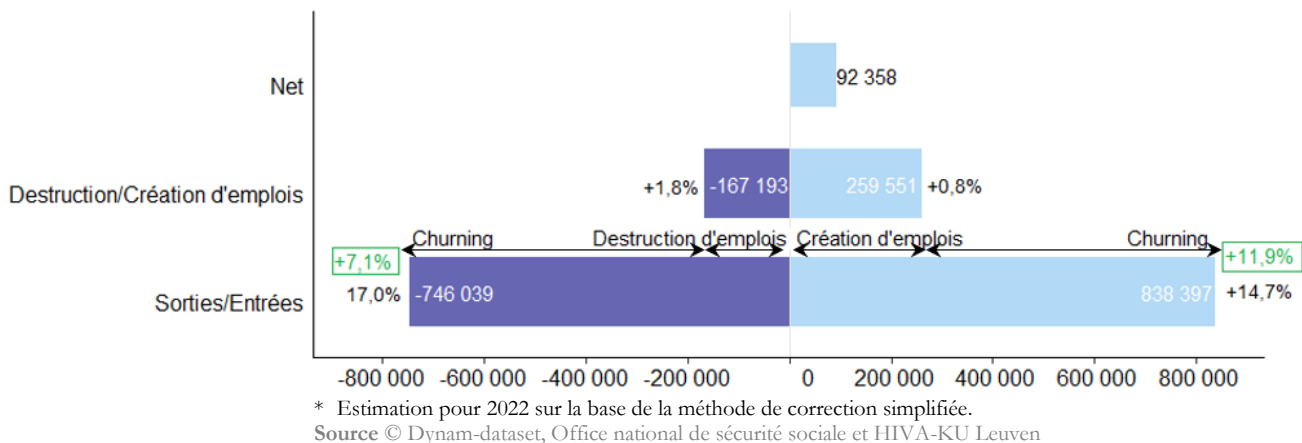


Figure 1.2 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Belgique - Q2 2021-2022* (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2020-2021, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



1.1.2 Bilan annuel de la dynamique régionale

Dans le cadre du projet Dynam-Reg, les dynamiques sont établies par région, à partir d'informations sur l'(les) implantation(s) de l'entreprise. Depuis 2014, l'ONSS dispose de données complètes et précises sur le lieu de travail des travailleurs. Ces données montrent des dynamiques similaires aux chiffres concernant le niveau fédéral, à la différence que les mouvements entre les différents établissements des entreprises sont également présentés.³ Dans ce contexte, nous ne parlons pas de création ou de destruction brute d'emplois, mais d'augmentation ou de diminution brute d'emplois. Les

³ En d'autres termes: au sein d'une entreprise multirégionale en expansion (création d'emplois), il peut y avoir des établissements dans certaines régions qui se contractent encore (diminution d'emplois) ou qui sont également en expansion (augmentation d'emplois).

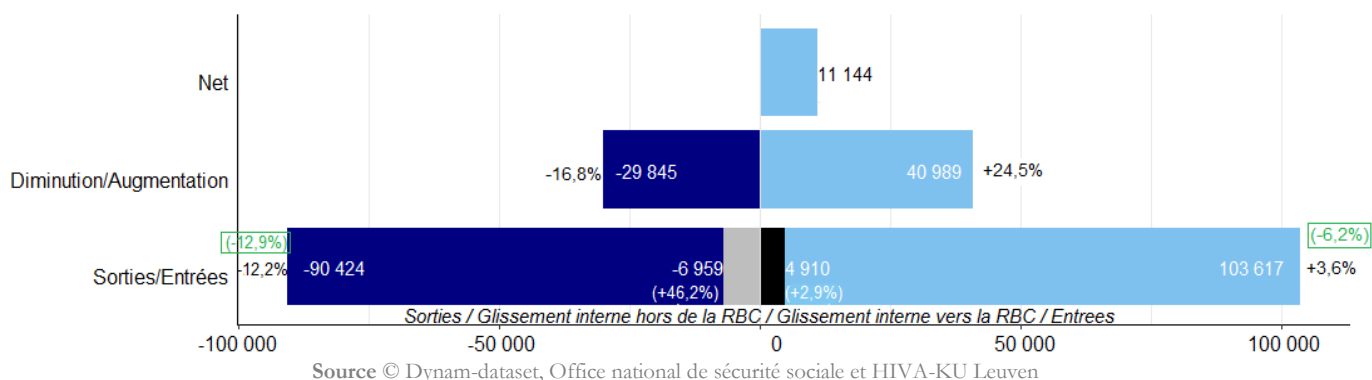
figures 1.3, 1.4 et 1.5 présentent les graphiques en iceberg de l'emploi dans les Régions bruxelloise, flamande et wallonne, respectivement. Les chiffres provisoires de Dynam-Reg pour la période 2021-2022 n'incluent pas encore les informations entièrement corrigées sur le lieu de travail. Nous commençons cette section par la période 2020-2021 et comparons avec la période 2019-2020 (Q2). Les tableaux b1.1, b1.2 et b1.3 de l'annexe 1 résument les chiffres absolus et relatifs pour ces périodes. Pour la période la plus récente (2021-2022), nous nous appuyons sur une estimation fiable des dynamiques régionales, qui est examinée à la section 1.3.2.

En 2020-2021, nous voyons la dynamique du marché du travail se redresser clairement dans les trois régions, après un recul considérable au cours de la première année coronavirus (2019-2020). Dans chacune des trois régions, l'évolution nette est positive (11 144 emplois supplémentaires en Région bruxelloise, 50 986 emplois de plus en Région flamande et +31 062 emplois en Région wallonne).

La dynamique de l'emploi et des travailleurs connaît une évolution similaire dans les trois régions. Des emplois supplémentaires y ont été créés en 2020-2021 (augmentation d'emplois), tandis que moins d'emplois disparaissent (diminution d'emplois). L'augmentation d'emplois est la plus prononcée en Région wallonne, avec quelque 45% (ou +23 078) d'emplois supplémentaires. En Région de Bruxelles-Capitale et en Région flamande, ces hausses s'élèvent respectivement à environ 25% (+8 067 emplois) et 29% (+35 472 emplois).

En termes de dynamique des travailleurs, nous constatons une augmentation des engagements et une diminution des sorties en 2020-2021 dans les trois régions. En Région wallonne, les engagements atteignent même le niveau pré-coronavirus (+2,6%, voir les chiffres en vert). À Bruxelles et en Flandre, les entrées sont encore en dessous de ce niveau, de respectivement 6,2% et 3,5%.⁴ Dans la section 1.3, nous voyons que les entrées augmentent encore en 2021-2022, tandis que les sorties sont également en hausse, un schéma qui se vérifie pour chacune des trois régions.

Figure 1.3 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région de Bruxelles-Capitale (#, Q2 2020-2021) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2019-2020, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



⁴ Les figures 1.3-1.5 montrent également les « glissements internes », c'est-à-dire les mouvements d'un travailleur au sein d'une entreprise multirégionale, au-delà des frontières régionales. En Région bruxelloise, le nombre de travailleurs qui partent (au sein d'une même entreprise) vers d'autres régions est plus élevé que le nombre de travailleurs entrants, ce qui se traduit par une sortie nette de Bruxelles. En Région flamande, il y a presque autant de glissements d'emplois de la Région flamande vers les autres régions que de mouvements en sens inverse. Enfin, en Région wallonne, on observe un flux net positif vers la Région wallonne (c'est-à-dire qu'il y a plus de glissements d'emplois entrants que sortants).

Figure 1.4 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région flamande (#, Q2 2020-2021) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2019-2020, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)

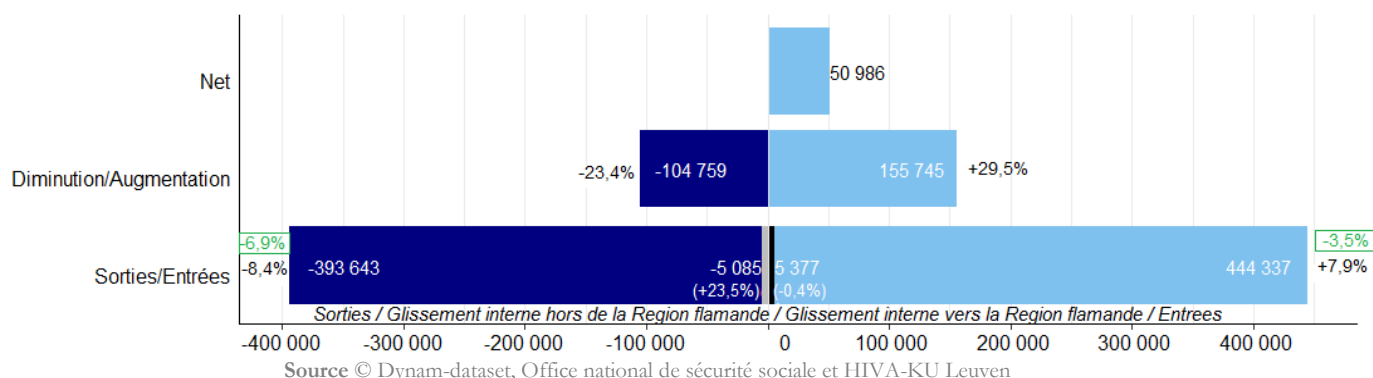
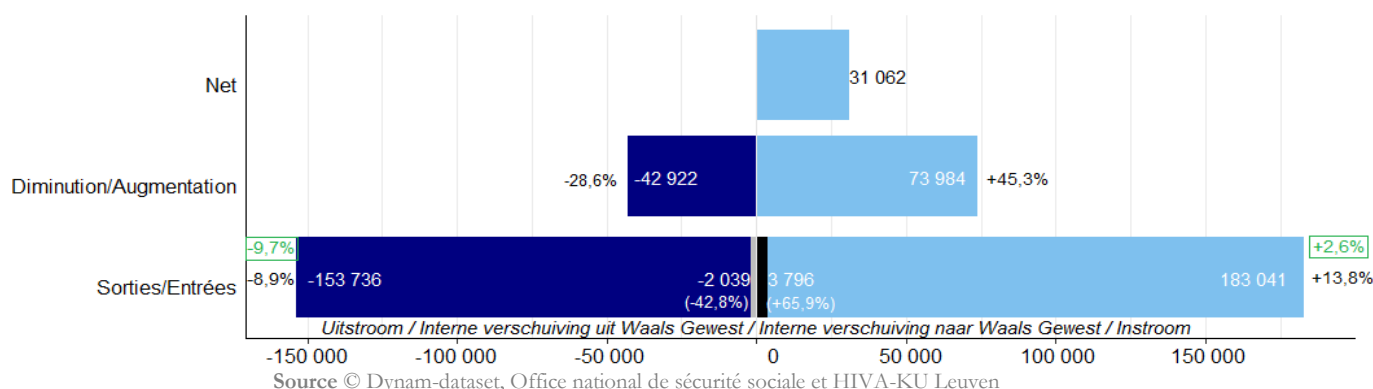


Figure 1.5 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Région wallonne (#, Q2 2020-2021) (% en noir = comparaison avec la période précédente Q2 2019-2020, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



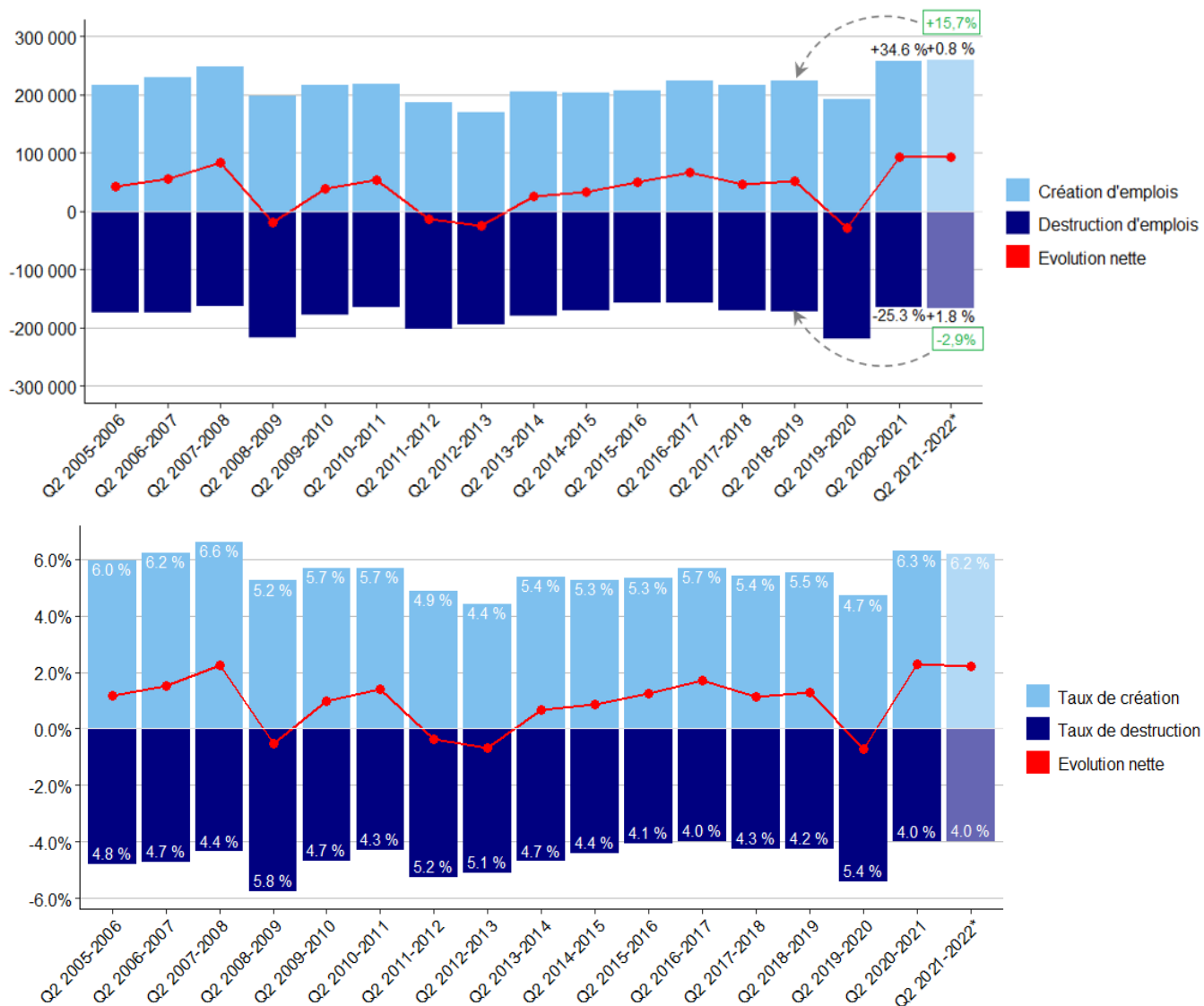
1.2 Tendence de la dynamique de l'emploi

La série temporelle de la dynamique du marché du travail belge, développée dans le cadre de Dynam, commence en 2005-2006. La figure 1.6 présente les composantes brutes de l'évolution nette (ligne rouge) de la dynamique de création et destruction d'emplois dans les entreprises. Nous présentons tant les chiffres absolus que relatifs par rapport au nombre total des emplois. À chaque nouveau Release, nous nous intéressons aux deux composantes de cette dynamique: dans quelle mesure les chiffres nets sont-ils déterminés par une modification des chiffres bruts de création et de destruction d'emplois?

À partir de la période 2013-2014, la création d'emplois dépasse la destruction d'emplois, jusqu'en 2018-2019. Ce n'est plus le cas pour la période 2019-2020, lorsque la pandémie de coronavirus a commencé. L'évolution nette est négative durant cette période, en raison d'une diminution de la création d'emplois et d'une augmentation de la destruction d'emplois. Les chiffres pour 2020-2021 montrent toutefois à nouveau une évolution nette positive. Les perspectives optimistes résultant de l'assouplissement des mesures coronavirus durant cette période sont clairement visibles dans la dynamique de l'emploi. Comme mentionné dans la section précédente, la dynamique brute de l'emploi reste assez stable en 2021-2022. Le taux de création d'emplois diminue légèrement à environ 6,2% (contre 6,3% en 2020-2021). Le taux de destruction d'emplois reste inchangé à 4,0% en 2021-

2022. En chiffres absolus, la destruction d'emplois est toutefois encore inférieure de 2,9% au niveau pré-coronavirus de 2018-2019 (figure 1.6).

Figure 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 2005-2022* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

1.3 Dynamique des travailleurs

1.3.1 Tendence de la dynamique des travailleurs fédérale

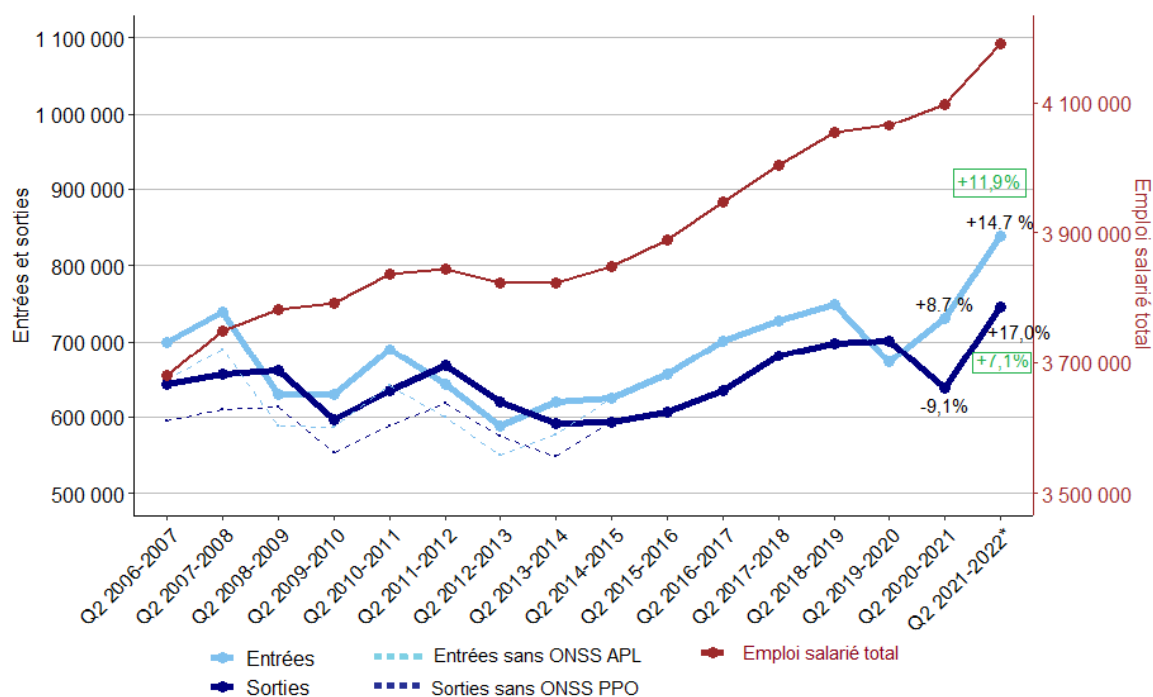
La dynamique au niveau de l'entreprise est déterminée par les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs dans ces entreprises. Là encore, nous disposons d'une série temporelle plus longue pour l'évolution au niveau belge, ce qui nous permet de comparer la dynamique des travailleurs au cours de la période 2021-2022 non seulement avec la dynamique au cours de la période précédente 2020-

2021, mais aussi avec le niveau pré-coronavirus, et ce tant en chiffres absolus (figure 1.7) qu'en taux (figure 1.8).

L'apparition de la pandémie de coronavirus a provoqué une forte baisse des entrées en 2019-2020, celles-ci se redressant ensuite en 2020-2021. Cependant, en 2020-2021, les entrées n'avaient pas encore retrouvé le niveau pré-coronavirus. C'est toutefois le cas un an plus tard, en 2021-2022: les entrées augmentent de quelque 14,7% (de 730 995 à 838 387) et sont supérieures de 11,9% (soit 89 322 engagements) au niveau pré-coronavirus de 2018-2019. La figure 1.7 montre également l'évolution de l'emploi salarié total (sur l'axe de droite). Celui-ci a connu une augmentation considérable au fil des ans, passant de 3 848 382 emplois en 2014-15 à 4 190 257 en 2021-2022. La figure 1.8 montre ensuite le taux d'entrée et le taux de sortie, c'est-à-dire par rapport à l'emploi total. Le taux d'entrée (20%) - les engagements par rapport au nombre moyen de postes de travail en 2021-2022 - est également supérieur au niveau pré-coronavirus (18,5%). De plus, les taux d'entrée et de sortie atteignent tous deux leur niveau le plus élevé depuis le début des mesures.

Après deux années marquées par la mise en place d'un système de chômage temporaire pour éviter les licenciements massifs, on observe qu'en 2021-2022, le nombre de sorties augmente de 17% (soit +108 236) et se situe quelque 7,1% au-dessus du niveau pré-coronavirus de 2018-2019. Le taux de sortie passe de 15,6% à 17,8% en 2021-2022.

Figure 1.7 Entrées et sorties dans les entreprises belges (axe de gauche) et emploi salarié total (axe de droite) (#, 2006-2022*) (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)

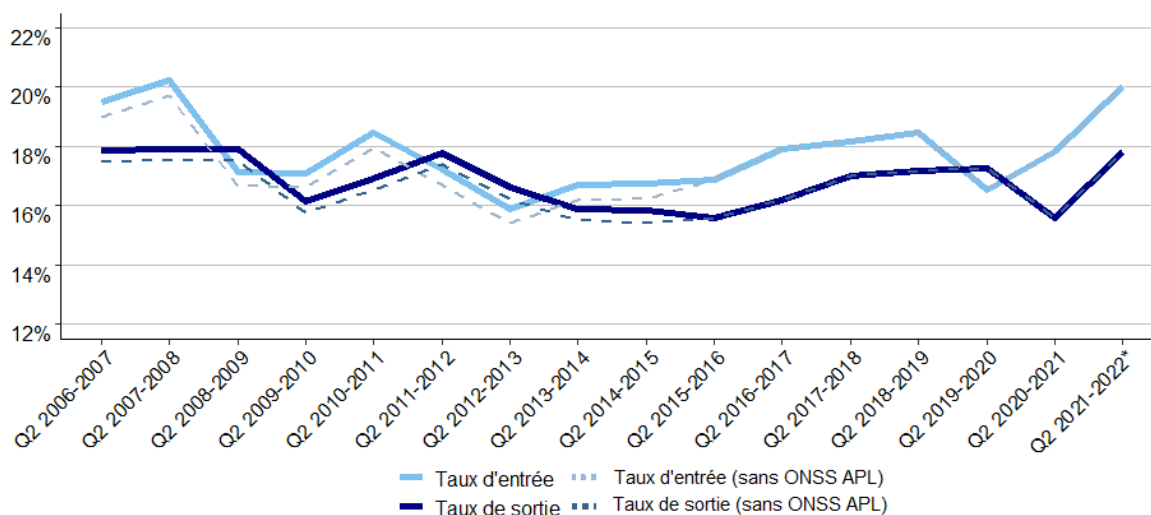


* À partir de 2014, les chiffres comprennent l'emploi de tous les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge, y compris les administrations locales (ONSS APL). Pour 2014, les administrations locales ne sont pas incluses (ONSS APL).

* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 1.8 Taux d'entrée et de sortie dans les entreprises belges (% , 2006-2022*)



* 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).

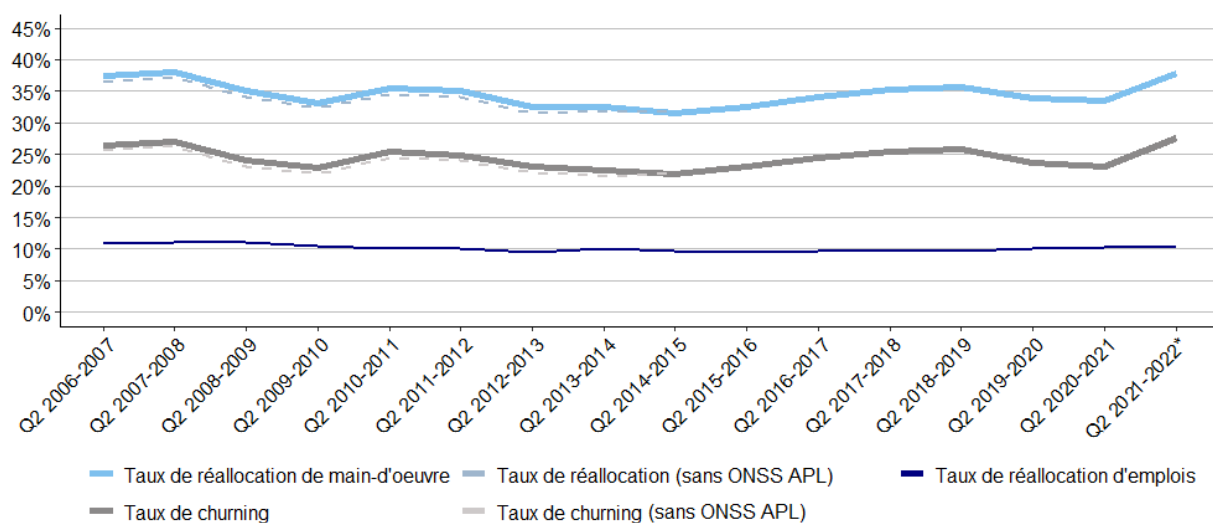
* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Nous observons en d'autres termes une plus grande mobilité chez les travailleurs; la question est de savoir quelles transitions ils effectuent. La dynamique des entrées et sorties peut être scindée en deux composantes: la dynamique des travailleurs résultant de la *croissance ou de la contraction des entreprises* (également appelée réallocation d'emplois) et celle résultant du churning ou *rotation des emplois au sein de l'offre existante*. En 2021-2022, cela représente 69% de tous les mouvements d'entrée (voir 1.1.1).

Le taux de churning (churning exprimé par rapport à l'emploi moyen) est considéré comme une mesure de la confiance des employeurs dans l'acceptation de nouveaux engagements et de la confiance des travailleurs dans le fait de quitter volontairement leur emploi actuel. La crise du coronavirus a engendré une baisse du taux de churning en 2019-2020 et 2020-2021, de 25,9% en 2018-2019 (pré-pandémie) à respectivement 23,7% et 23,1% en 2019-2020 et 2020-2021 (figure 1.9). Au cours de la période la plus récente (2021-2022), on observe un redressement du taux de churning, qui atteint son niveau le plus élevé jamais enregistré, à savoir 27,6%. Plus que jamais, les travailleurs passent d'un employeur à un autre; ceci explique en grande partie l'accroissement des taux d'entrée et de sortie.

Figure 1.9 L'évolution du churning, de la réallocation des travailleurs et de l'emploi dans les entreprises belges (% , Q2 2006-2022*)



* Le *taux de réallocation d'emplois* est la somme de la création et de la destruction d'emplois, divisée par le nombre d'emplois moyen de l'année t et de l'année t+1. Le *taux de réallocation des travailleurs* est la somme des entrées et des sorties, divisée par le nombre d'emplois moyen de l'année t et de l'année t+1. Le *taux de churning* peut ensuite être calculé en soustrayant le taux de réallocation d'emplois du taux de réallocation des travailleurs.

* 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).

* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

1.3.2 Tendances de la dynamique des travailleurs régionale

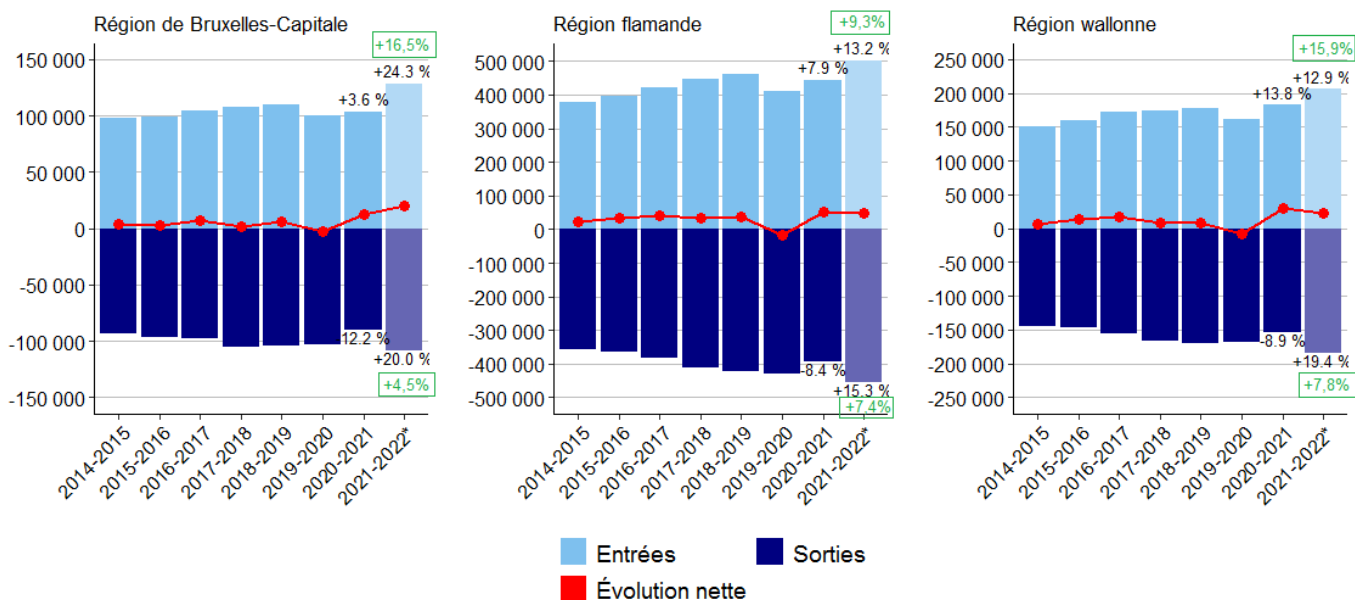
Dans la section 1.1.2, nous avons déjà abordé le bilan annuel de la dynamique des travailleurs pour les trois régions, en comparant la période de la première année coronavirus (2020-2021) avec la période pré-coronavirus (2018-2019). La figure 1.10 montre la tendance pour chacune des régions, à partir de 2014-2015. Comme nous l'avons déjà mentionné, les chiffres provisoires de Dynam-Reg pour la période 2021-2022 n'incluent pas encore les informations entièrement corrigées concernant le lieu de travail. Nous pouvons néanmoins, par le biais d'une estimation, nous faire une idée de la dynamique régionale au cours de cette période. La méthode utilisée pour cette estimation est expliquée à l'annexe 2. Cette estimation nous permet de comparer la dynamique des travailleurs régionale de la période 2021-2022 (Q2) avec la dynamique des périodes précédentes (2020-2021 et 2019-2020).

Il ressort clairement de la figure 1.10 que la crise du coronavirus a provoqué une forte baisse des engagements en 2019-2020 dans les trois régions, suivie d'une nette reprise en 2020-2021. Les trois régions suivent donc toutes la tendance, bien qu'avec de légères différences.

- en 2020-2021, les trois régions enregistrent une première forte reprise. Cette reprise a été la plus prononcée en Région wallonne, où les engagements ont augmenté de quelque 13,8% (soit +22 246). En Région flamande, ils progressent de 7,9% (soit +32 414), et en Région bruxelloise de 3,6% (soit +3 565);
- un an plus tard - en 2021-2022 - on observe le schéma inverse: les entrées augmentent dans les trois régions, avec la plus forte hausse en Région bruxelloise (+24,3% ou +25 163), suivi par la Région flamande (+13,2% ou +58 680) et la Région wallonne (+12,9% ou +23 563). Dans les trois régions, les engagements atteignent en outre leur niveau le plus élevé depuis le début des mesures;
- en ce qui concerne les sorties, nous constatons en 2021-2022 une augmentation sensible dans les trois régions: +20% en Région bruxelloise (soit +18 120), +15,3% en Région flamande (soit +60 228) et +19,4% en Région wallonne (soit +29 889).

La principale explication de ces légères différences réside dans le tissu sectoriel de l'emploi dans les différentes régions (voir chapitre 2).

Figure 1.10 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 2021-2022*: 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.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

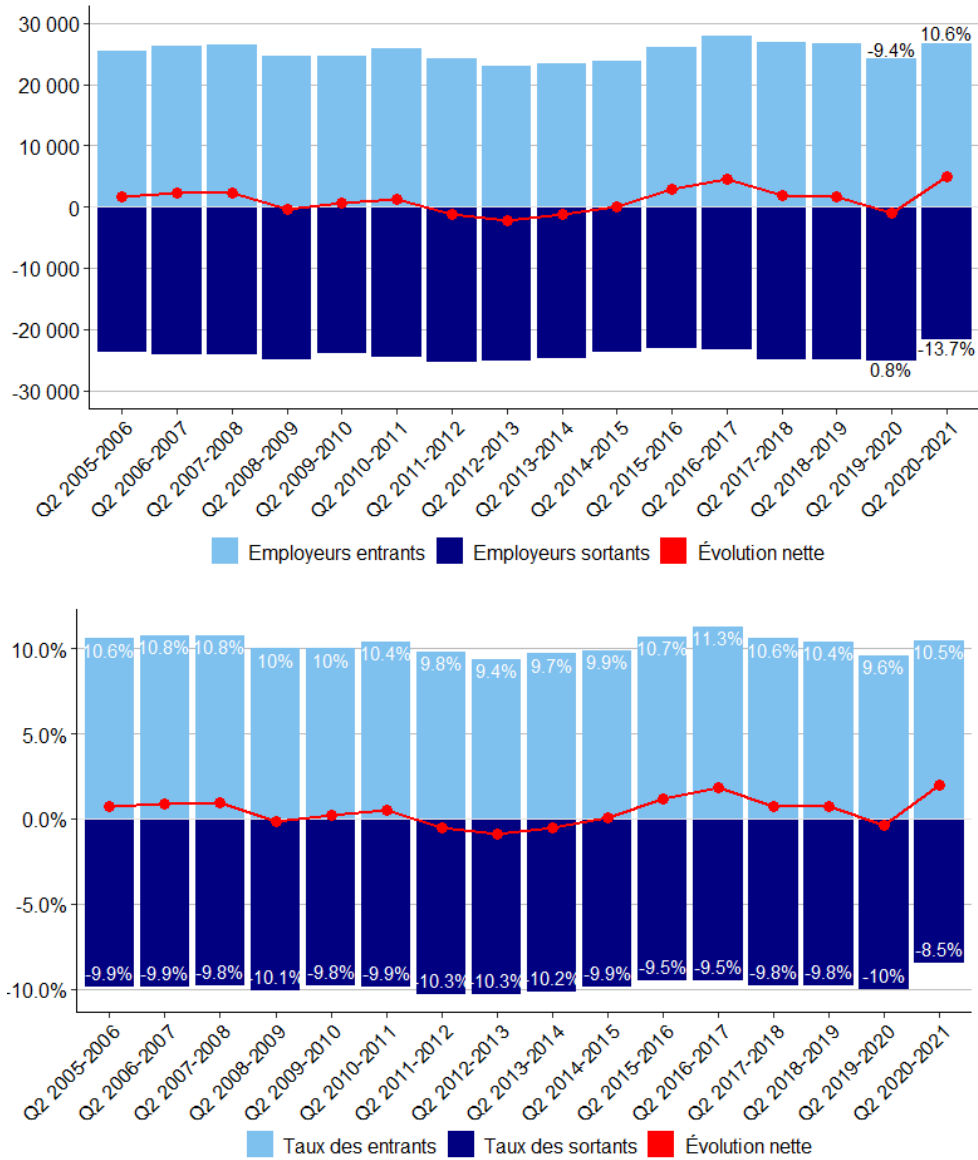
1.4 Tendence de la dynamique des travailleurs fédérale

La dynamique du marché du travail est alimentée, d'une part, par les entreprises en croissance et débutantes et, d'autre part, par les entreprises en contraction et sortantes. La figure 1.11 montre l'évolution du nombre d'employeurs entrants et sortants depuis la période Q2 2005-06, en chiffres absolus (en haut) et en chiffres relatifs par rapport au nombre total d'employeurs actifs (en bas). La période la plus récente (2021-2022) - mesurée entre les deuxièmes trimestres - n'a pas été incluse, car la méthode de correction Dynam simplifiée n'est pas applicable avec précision pour les employeurs sortants.

Au Q2 2021-2022, on observe que le nombre d'entreprises débutantes - après avoir subi un recul pendant la première année coronavirus 2019-2020 - se redresse, avec une augmentation de 10,6% (soit +2 563 entreprises débutantes). Le taux d'employeurs entrants s'accroît également de 9,6% en 2019-2020 à 10,5% en 2020-2021.

Le nombre d'entreprises sortantes connaît une forte baisse de 13,7% ou 3 434 entreprises. Le taux d'employeurs sortants recule de 10% à 8,5% en 2020-2021. Tant en termes absolus que relatifs, le nombre d'employeurs sortants n'a jamais été aussi bas depuis le début des mesures Dynam. Les nombreuses mesures de soutien mises en place par les pouvoirs publics lorsque la pandémie de coronavirus a éclaté (comme la possibilité de mettre les travailleurs au chômage temporaire et le moratoire sur les faillites) sont restées en vigueur en 2021. Si l'on ajoute à cela la reprise de l'économie au deuxième trimestre de 2021, on comprend mieux pourquoi le nombre d'employeurs sortants est faible en 2021.

Figure 1.11 Dynamique des employeurs - employeurs entrants et sortants: dynamique annuelle Q4 2013-2020 (# & %) (% en noir = comparaison avec la période précédente)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

2 | Dynamique sectorielle

2.1 Dynamique sectorielle de l'emploi au niveau fédéral

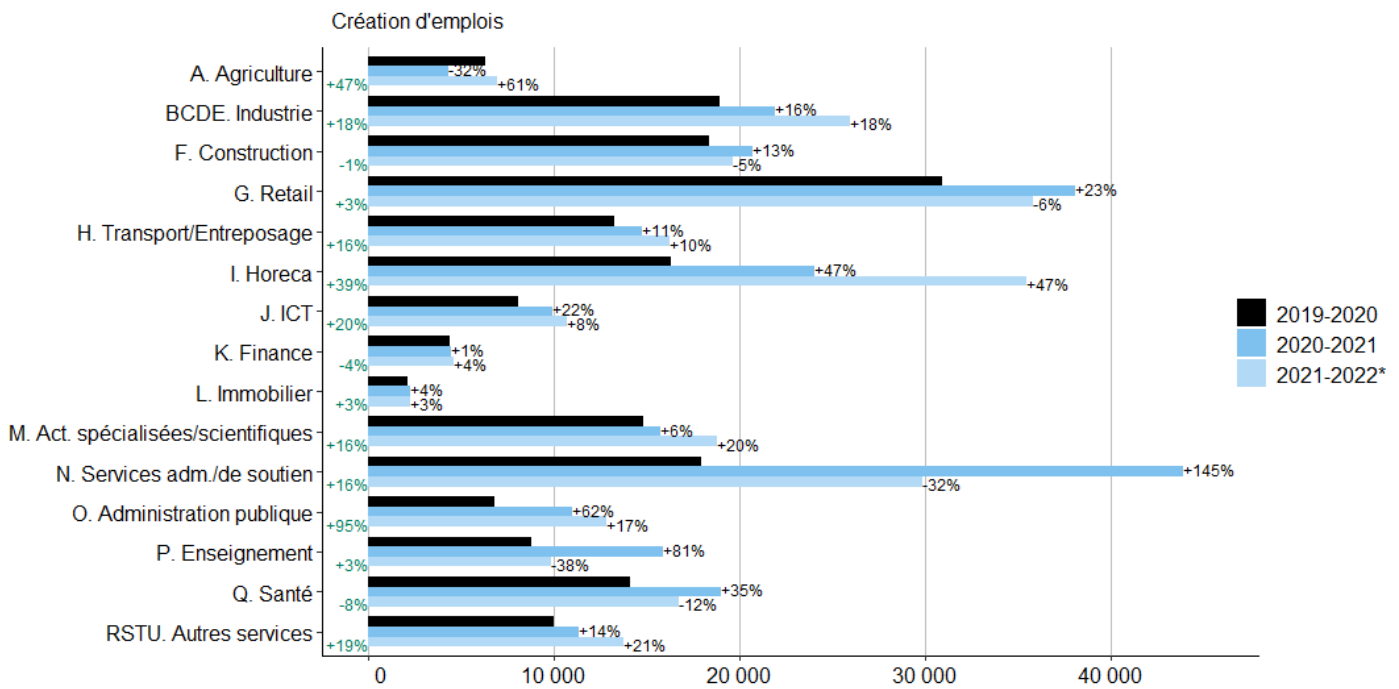
Les chiffres globaux du chapitre précédent cachent souvent de grandes différences sectorielles. Ceci est d'autant plus vrai dans le cadre de la Covid-19, puisque tous les secteurs n'ont pas été touchés de la même manière. En outre, le mois de février 2022 a été marqué par l'éclatement du conflit en Ukraine, qui a été l'un des facteurs de la hausse des prix de l'énergie. Ces événements ne touchent pas non plus tous les secteurs de la même manière. Les figures 2.1 et 2.2 montrent cette dynamique sectorielle de l'emploi, à la fois en chiffres bruts absolus et relatifs, et ce pour les trois périodes les plus récentes (2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022).

En 2020-2021, la création brute d'emplois avait déjà augmenté dans presque tous les secteurs. Ainsi, l'horeca et les services administratifs et de soutien - des secteurs sévèrement touchés par la pandémie en 2019-2020 - ont connu une forte reprise au cours de cette période: la création d'emplois a augmenté de respectivement 47% (soit +7 742 emplois) dans l'horeca et de 145% (+26 034 emplois) dans les services administratifs et de soutien.

Un an plus tard - en 2021-2022 - le tableau est mitigé. Dans certains secteurs, la création d'emplois continue de s'accroître pendant cette période, tandis que dans d'autres, nous observons justement une baisse. Par exemple, dans la construction, 5% ou 1 092 emplois de moins ont été créés par rapport à l'année précédente. Les emplois créés ont également été moins nombreux en 2021-2022 que l'année précédente dans le commerce de détail (-8% ou -2 269), les services administratifs et de soutien (-32% ou -14 101), l'enseignement (-38% ou -6 054) et le secteur de la santé (-12% ou -2 274). Dans le secteur de l'intérim (qui fait partie des services administratifs et de soutien), la création d'emplois se replie de 51% (soit 15 261 emplois). Cette évolution est assez logique après la forte reprise de 2020-2021 (lorsque la création d'emplois augmentait d'environ 890 %). En 2021-2022, la création d'emplois dans le secteur de l'intérim est toujours supérieure au niveau pré-corona de 2018-2019 (d'environ 59%).

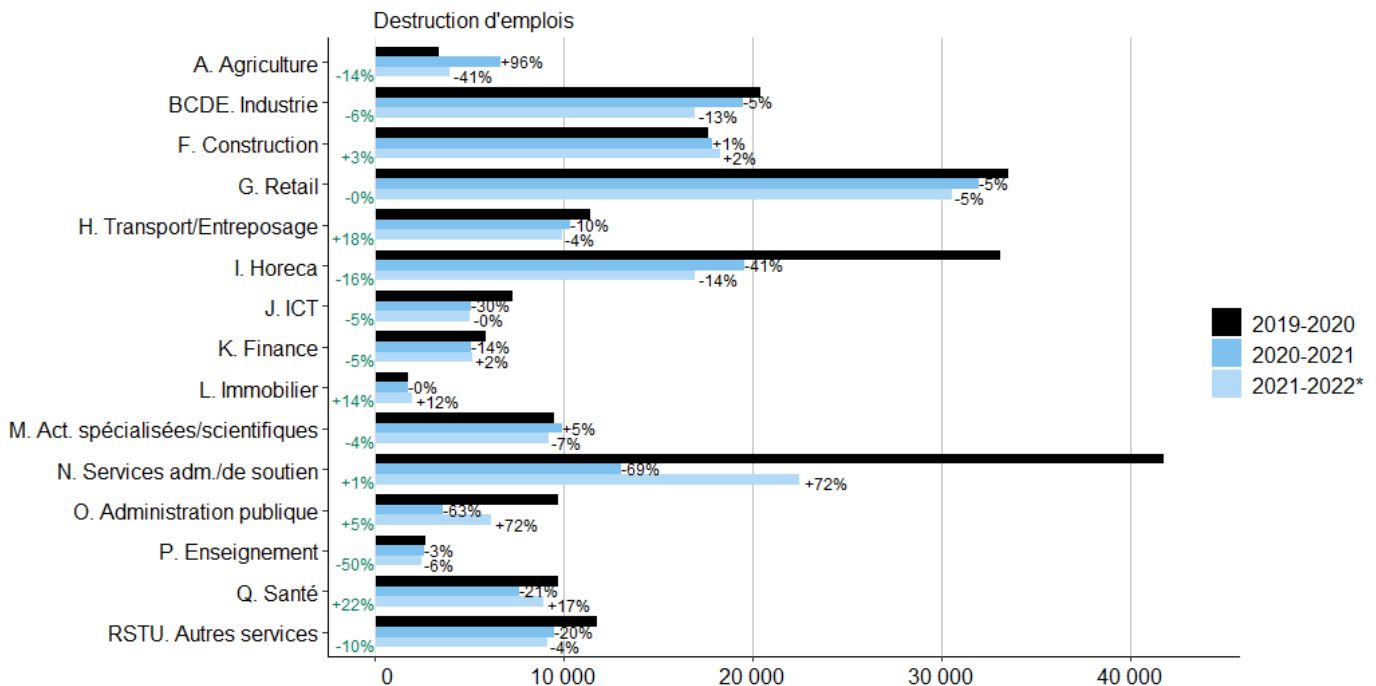
En termes de destruction brute d'emplois, nous avons constaté une baisse de la destruction d'emplois dans presque tous les secteurs en 2020-2021. Dans certains secteurs, la destruction d'emplois continue de diminuer (légèrement) en 2021-2022. C'est le cas dans l'industrie (-13% ou -2 567), le commerce de détail (-5% ou -1 464), les transports et l'entreposage (-4% ou -410), l'horeca (-14% ou -2 680), l'enseignement (-6% ou -156) et les autres services (-4% ou -338). À l'inverse, en 2021-2022, on observe une augmentation de la destruction d'emplois dans la construction, les services administratifs et de soutien, la finance, l'administration publique et la défense, et les soins de santé. Cette hausse est la plus forte dans les services administratifs et de soutien et dans l'administration publique et la défense, où 9 454 (ou +72%) et 2 573 (ou +72%) emplois supplémentaires disparaissent respectivement en 2021-2022. Ces chiffres restent toutefois majoritairement inférieurs au niveau de destruction d'emplois de la première année coronavirus (2019-2020).

Figure 2.1 Création d'emplois en Belgique par secteur - Q2 2019-2022* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 2.2 Destruction d'emplois en Belgique par secteur - Q2 2019-2022* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)

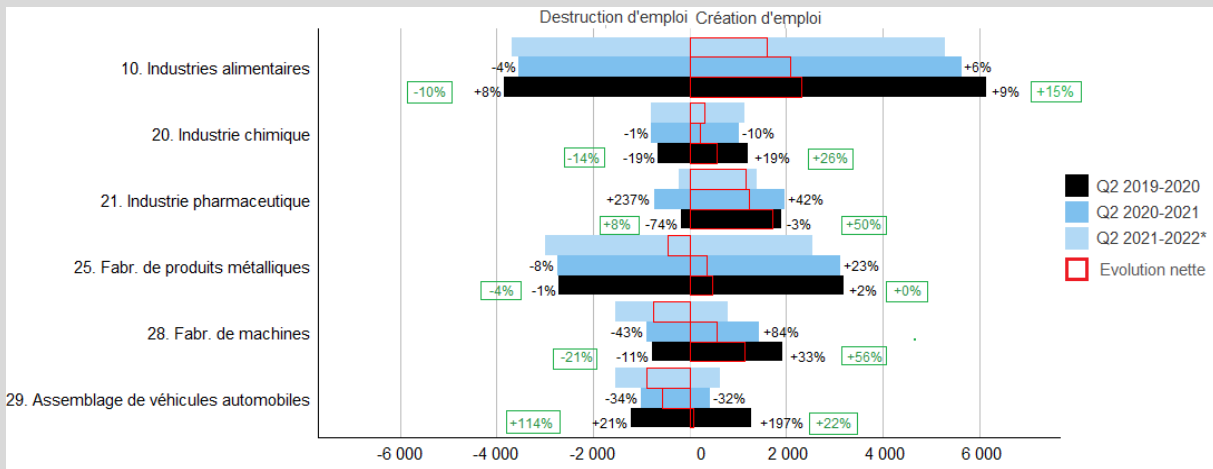


* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Dans cet encadré, nous examinons brièvement les différences sectorielles au sein de l'industrie et dans certains secteurs corona sévèrement touchés.

À l'exception de l'industrie pharmaceutique, on observe en 2021-2022 une augmentation de la création d'emplois dans les différents sous-secteurs. De plus, la création d'emplois dépasse le niveau pré-coronavirus de 2018-2019 dans tous les sous-secteurs. Les chiffres sur les destructions d'emplois montrent à nouveau une image mitigée. En 2020-2021, la destruction d'emplois s'est considérablement accrue dans l'industrie pharmaceutique (+237%). Un an plus tard, cette hausse se transforme en baisse: 537 emplois ont disparu dans l'industrie pharmaceutique en 2021-2022 (-74%). Dans la chimie, la métallurgie et la construction mécanique, la destruction d'emplois diminue en 2021-2022. En revanche, dans la fabrication d'aliments et l'assemblage automobile, davantage d'emplois disparaissent en 2021-2022: la destruction d'emplois y augmente de respectivement 8% (ou +289) et 21% (+208).

Figure 2.3 Dynamique de l'emploi dans les six grands secteurs industriels - Q2 2019-2021* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



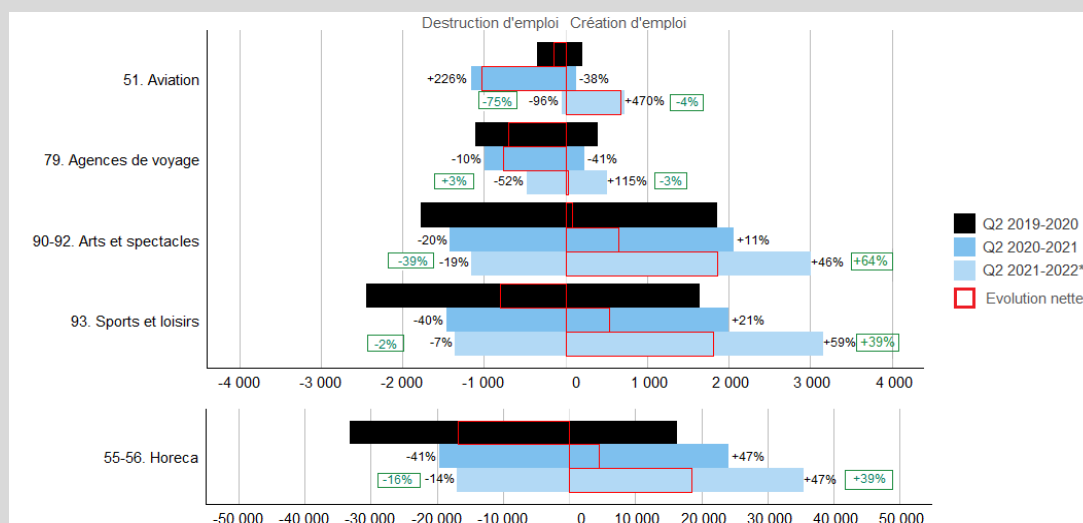
* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Examinons ensuite quelques secteurs corona sévèrement touchés. Un secteur est dit sévèrement touché lorsqu'il y a eu un fort recours au chômage temporaire lors de la première vague de coronavirus (voir Corona Flash n°10). Dans tous les secteurs corona ci-dessous, la création d'emplois augmente et la destruction d'emplois diminue en 2021-2022.

Les secteurs de l'aviation et des agences de voyage ne s'étaient pas encore remis de la crise du coronavirus en 2020-2021. En 2021-2022, ces secteurs ont connu une forte reprise grâce, entre autres, aux mesures d'assouplissement prises pendant la période estivale. Quelque 470% d'emplois supplémentaires (ou +601) ont été créés dans le secteur de l'aviation; dans le secteur des agences de voyage l'augmentation est de quelque +115% (ou +270 nouveaux emplois). La création d'emplois dans ces deux secteurs n'atteint toutefois pas encore le niveau pré-coronavirus de 2018-2019; la création d'emplois y est encore inférieure de 3-4%.

Figure 2.4 Dynamique de l'emploi dans quelques secteurs corona - Q2 2019-2022* (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert encadré = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

2.2 Dynamique sectorielle des travailleurs au niveau fédéral

La dynamique de l'emploi détermine la croissance ou la contraction des entreprises. De ce fait, l'emploi dans certains secteurs est en baisse ou en hausse. Mais la base de cette dynamique des emplois est formée par la dynamique des travailleurs, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie de travailleurs. En particulier dans le contexte de la Covid-19, nous nous attendons à des pics et des creux importants au sein de ces flux. Les figures 2.5 et 2.6 examinent cette dynamique plus en détail au niveau sectoriel, en ce qui concerne les périodes 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022.

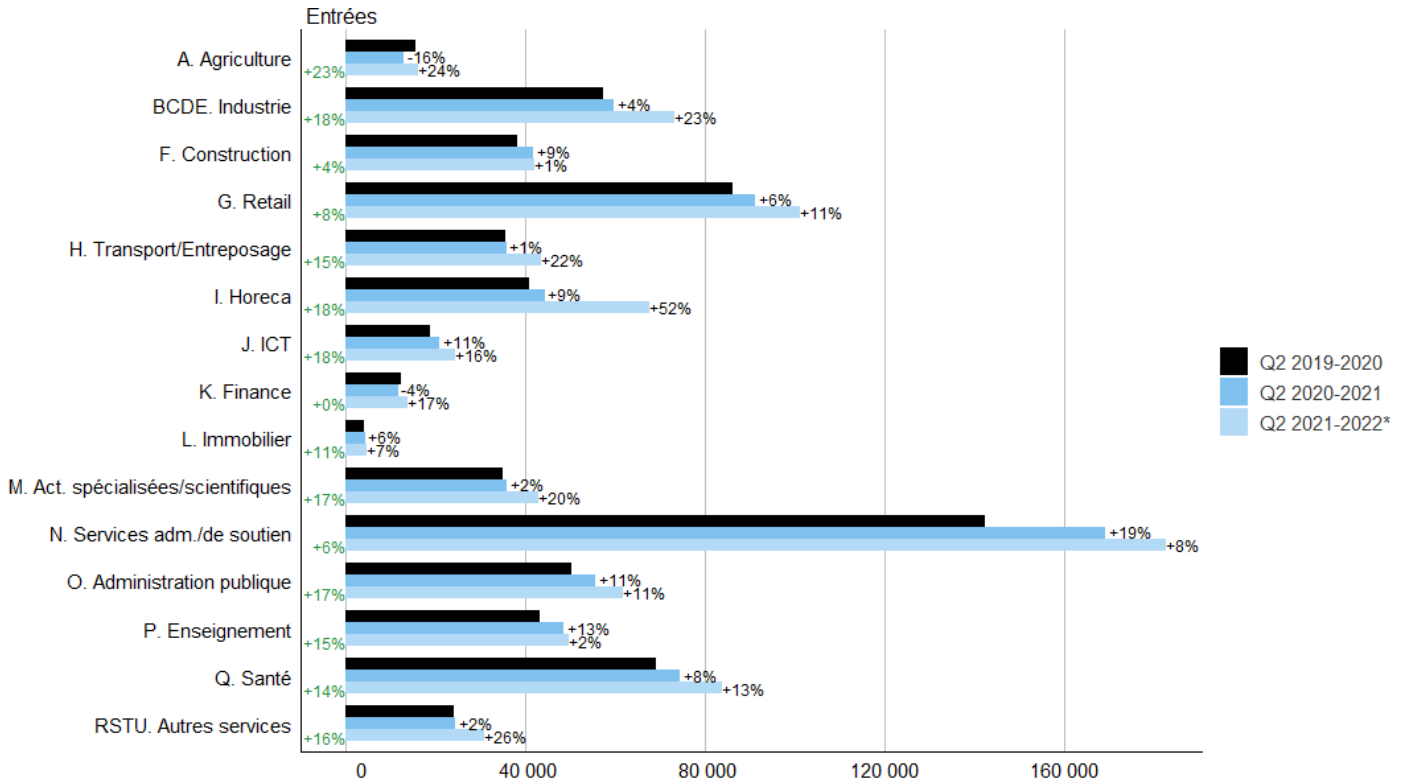
En 2020-2021, le nombre d'engagements a déjà augmenté dans pratiquement tous les secteurs (à l'exception de l'agriculture et du secteur financier). Cette hausse se poursuit en 2021-2022: **dans chaque secteur, le nombre de personnes engagées est en hausse par rapport à la période précédente**. Les entrées sont nettement supérieures au niveau pré-coronavirus de 2018-2019 dans chaque secteur (à l'exception du secteur financier). La progression la plus marquée est observée dans l'horeca; par rapport à 2020-2021, le nombre d'engagements y a augmenté de quelque 52% ou 23 186 travailleurs en 2021-2022. Dans l'industrie, les transports et l'entreposage et les autres services, on observe également une forte augmentation de plus de 20% en 2021-2022 par rapport à l'année précédente, soit 23% ou 13 502 engagements de plus dans l'industrie, 22% ou 7 795 de plus dans les transports et l'entreposage et 26% ou 6 414 engagements de plus dans les autres secteurs de services.⁵

Au niveau des sorties, tous les secteurs (à l'exception de l'agriculture) suivent la tendance générale. En 2020-2021, les sorties ont connu un recul et moins de travailleurs ont quitté leur entreprise. Un an plus tard, **en 2021-2022, on constate une augmentation du nombre de sorties dans tous les secteurs**. Dans les services administratifs et de soutien, nous observons une augmentation de 27% ou +37 236 sorties par rapport à l'année précédente. Cette hausse est principalement imputable aux secteurs de l'intérim et du nettoyage (code NACE à 2 chiffres 81), où les sorties augmentent respec-

⁵ Puisque la création d'emplois a diminué dans la construction, le commerce et les services administratifs et de soutien, entre autres, cette progression des entrées s'explique principalement par une forte augmentation des transitions d'un emploi à un autre au sein même de ces secteurs.

tivement de 30% (+29 141) et 23% (+6 533). En ce qui concerne le secteur de l'intérim, la hausse des sorties en 2021-2022 peut clairement être liée à la hausse des entrées dans le secteur en 2020-2021 (tout comme la baisse des sorties en 2020-2021 peut s'expliquer par la baisse des entrées en 2019-2020). Dans tous les secteurs, les sorties atteignent des niveaux plus élevés qu'avant la crise du coronavirus (Q2 2018-2019). Seul le secteur de l'horeca fait exception, puisque le nombre de sorties y est encore inférieur d'environ 6%.

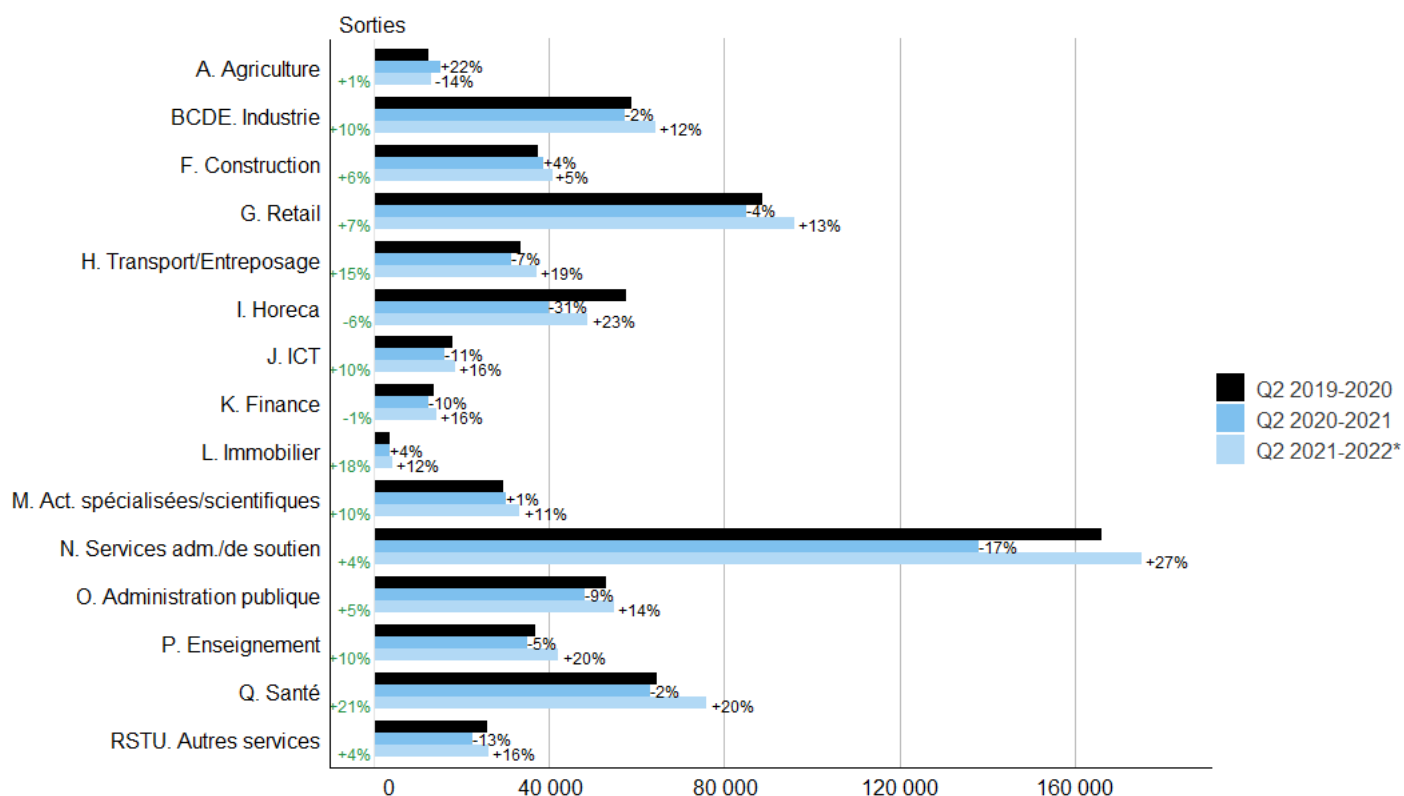
Figure 2.5 Entrées en Belgique par secteur - Q2 2019-2022* (% en noir à droite = comparaison avec la période précédente, % en vert à gauche = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 2.6 Sorties en Belgique par secteur - Q2 2019-2022* (% en noir à droite = comparaison avec la période précédente, % en vert à gauche = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

2.3 Dynamique sectorielle des travailleurs au niveau régional

Dans cette section, nous examinons comment la dynamique sectorielle des travailleurs a évolué dans les différentes régions. Nous examinons à nouveau les périodes 2019-2020 et 2020-2021, comme dans la section 1.3.2. La période la plus récente, 2021-2022, est également incluse. Comme nous l'avons déjà mentionné, les chiffres provisoires de Dynam-Reg pour la période Q2 2021-2022 ne contiennent pas encore d'informations concernant le lieu de travail. Néanmoins, nous pouvons également faire une estimation de ces chiffres par secteur NACE 1. Cette méthode d'extrapolation est décrite à l'annexe 2 et fournit des chiffres suffisamment fiables à ce niveau de détail. Les figures 2.7, 2.8 et 2.9 présentent les chiffres des entrées et sorties par secteur pour la Région bruxelloise, la Région flamande et la Région wallonne, respectivement, pour les périodes Q2 2019-2020, Q2 2020-2021 et Q2 2021-2022.

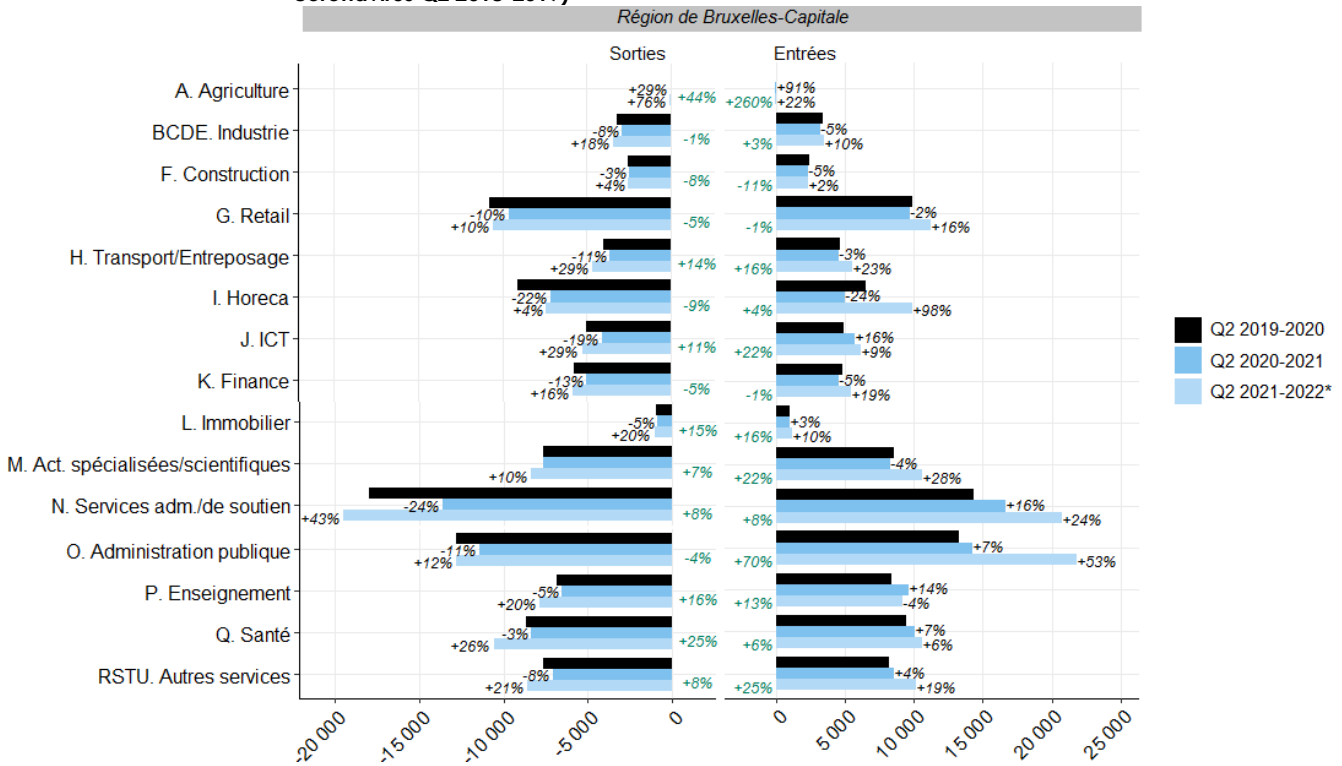
Les trois régions suivent toutes la tendance, bien qu'avec de légères différences. La hausse généralisée des engagements au Q2 2021-2022 est observée dans les trois régions, pour à peu près tous les secteurs.

- en Région bruxelloise, les entrées ont connu une légère augmentation de 4% en 2020-2021. Cependant, de nombreux secteurs ont encore enregistré une baisse des entrées en 2020-2021. Par exemple, les engagements dans le secteur de l'horeca ont reculé de 24% (soit -1 563 engagements) en 2020-2021. Dans l'industrie, la construction, le commerce de détail et les transports et l'entrepôt, on a également observé une diminution des engagements au cours de cette période (de resp. -5%, -5%, -2% et -3%). Au cours de la période la plus récente (2021-2022), les engagements augmentent de 24%, cette augmentation étant observée dans tous les secteurs. Dans le secteur de

l'horeca, les entrées doublent pratiquement (+98%, à 9 889 engagements). Les engagements progressent aussi considérablement dans l'administration publique et les professions libérales et scientifiques (+53% et +24%). Seules les entrées dans l'enseignement connaissent une légère baisse en Région bruxelloise en 2021-2022. En outre, de nombreux secteurs à Bruxelles engagent à nouveau davantage de personnes par rapport à la période pré-coronavirus (chiffres en vert). Une exception est constituée par le secteur de la construction, où les entrées en 2021-2022 sont inférieures de 11% à celles de la période pré-pandémie (2018-2019);

- en Région flamande et en Région wallonne également, les entrées ont déjà enregistré une augmentation en 2020-2021 (respectivement +8% et +14%), qui se poursuit en 2021-2022 (respectivement +13% et +13%). Le secteur de l'horeca se distingue également dans ces régions, avec des chiffres d'entrée supérieurs de respectivement 50% et 43% en 2021-2022. Dans les secteurs de l'industrie et du transport/entreposage, on constate également une progression des engagements en Région flamande (environ 25%). Comme dans l'horeca, les entrées dans l'industrie sont d'environ 20 % supérieurs au niveau pré-corona. En Région wallonne, on observe toutefois une diminution des entrées dans l'administration publique et la défense (-18%);
- au niveau des sorties également, la tendance générale est clairement visible dans les trois régions, pour le large éventail de secteurs: une diminution du nombre de sorties en 2020-2021, suivie d'une augmentation en 2021-2022. À Bruxelles, le nombre de sorties dans les services administratifs et de soutien (y compris l'intérim) augmente fortement en 2021-2022 (+43% ou 5 900 sorties). Le nombre de sorties dans le secteur de la santé et du transport/entreposage s'accroît également d'environ 30% en Région bruxelloise. Dans l'horeca, l'augmentation des sorties reste limitée (+4%). En revanche, en Région flamande, les sorties augmentent à nouveau de 25% dans l'horeca (après une forte baisse au cours de la période précédente), ainsi que dans les services administratifs et de soutien (+23%) et le secteur de la santé (+22%). Enfin, en Région wallonne, on observe la plus forte augmentation des sorties dans les services administratifs et de soutien (+53%) et dans les transports et l'entreposage (+43%).

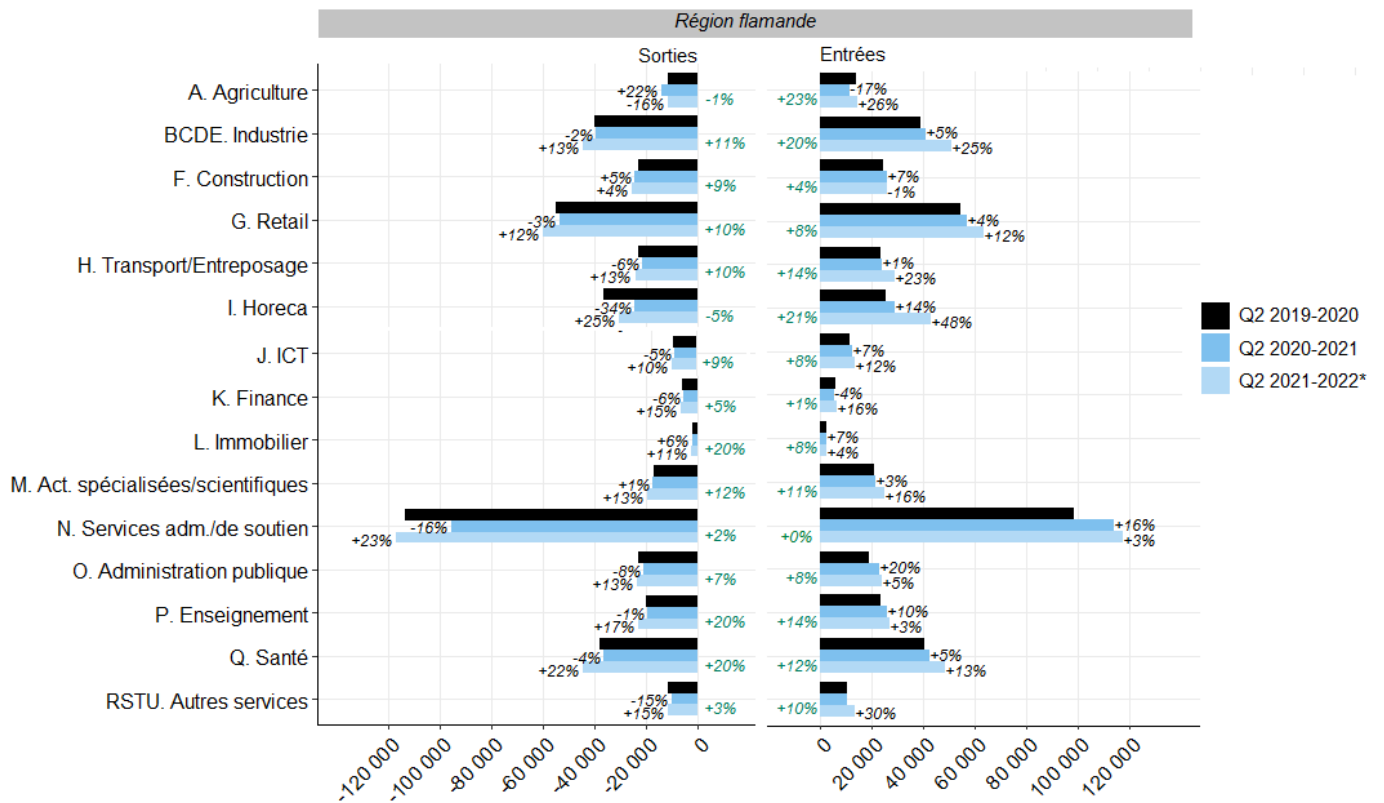
Figure 2.7 Entrées et sorties dans la Région de Bruxelles-Capitale - Q2 2019-2022 (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Pour 2021-2022*: 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.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

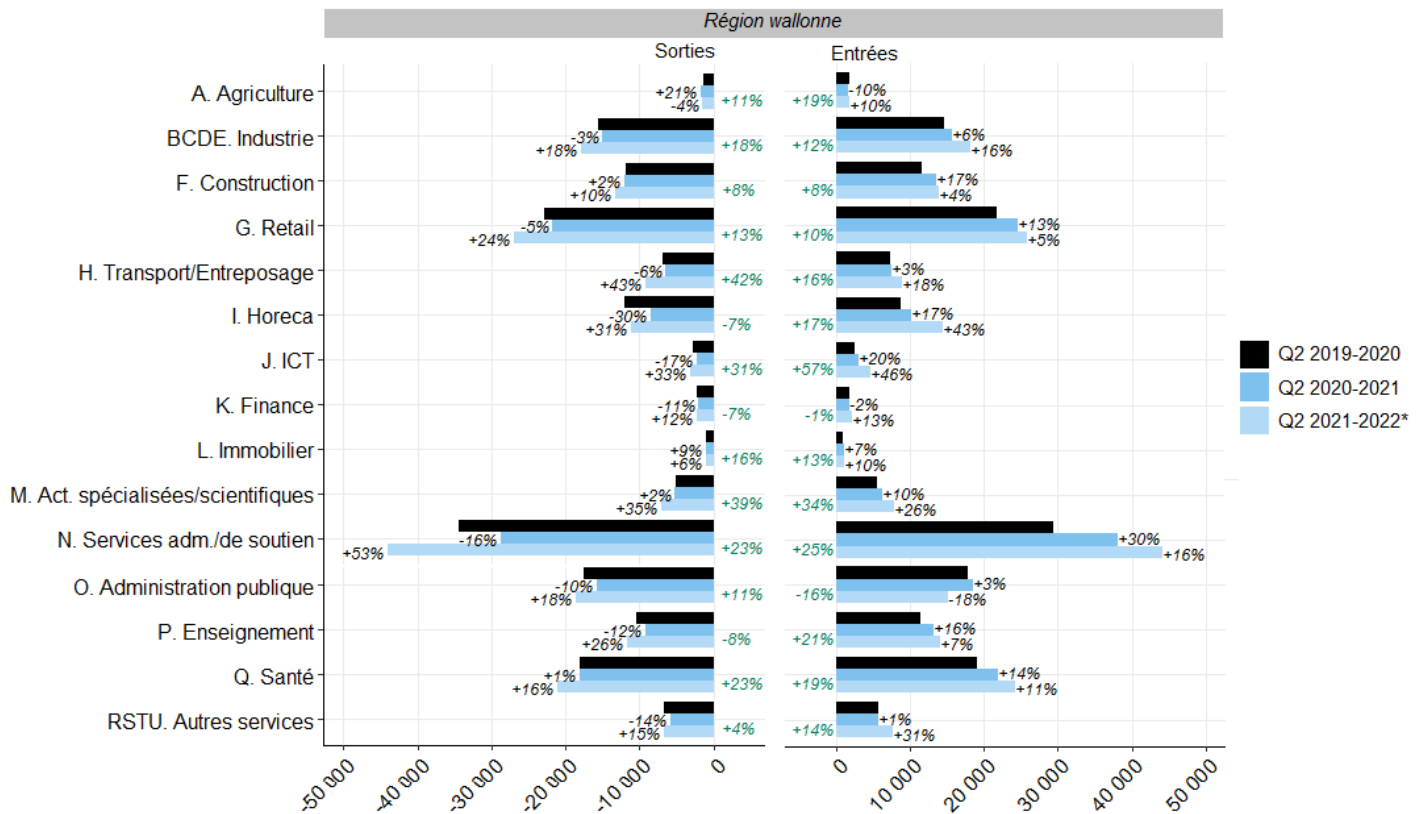
Figure 2.8 Entrées et sorties en Région flamande - Q2 2019-2022 (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Pour 2021-2022*: 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.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 2.9 Entrées et sorties en Région wallonne - Q2 2019-2022 (% en noir = comparaison avec la période précédente, % en vert au milieu = comparaison avec la période pré-coronavirus Q2 2018-2019)



* Pour 2021-2022*: 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.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3 | Gros plan sur la dynamique des travailleurs

Dans une dernière étape, nous examinons le profil des engagements et des sorties de travailleurs. Nous le faisons sur la base de tous les mouvements de travailleurs vers et depuis les entreprises et vers et depuis le marché du travail. Les caractéristiques suivantes des travailleurs sont abordées: âge, sexe, régime de travail.

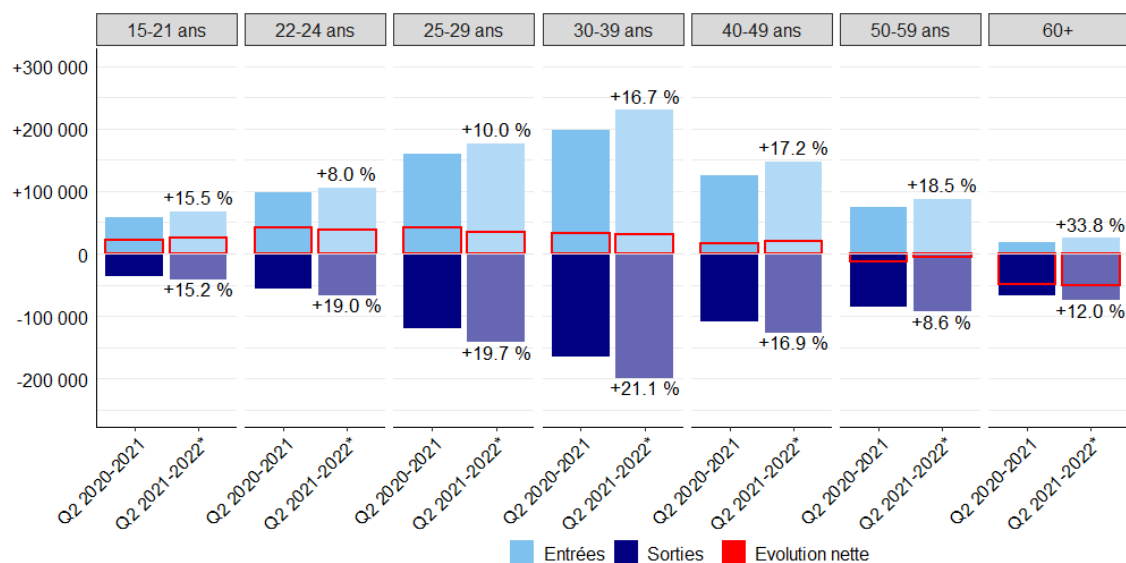
3.1 Dynamique des travailleurs par âge

Dans une première étape, nous considérons les entrées et sorties par âge. La publication Dynam précédente (Dynam-Reg Release 2021 Q2) montrait déjà que les entrées avaient augmenté pour toutes les classes d'âge en 2020-2021 par rapport à la période 2019-2020. La figure 3.1 donne le même résultat pour la période 2021-2022. La hausse des engagements de travailleurs est à nouveau la plus prononcée pour les plus de 60 ans (+34%), mais elle est également supérieure à la moyenne pour le groupe des travailleurs âgés de 30 à 59 ans. Cet afflux de personnes de plus de 60 ans avait déjà enregistré une augmentation considérable au cours de la période précédente 2020-2021 (+23%). Une explication peut être trouvée dans l'offre accrue de flexi-jobs. Comme nous le verrons à la section 3.1.2, ces travailleurs âgés peuvent exercer un flexi-job lorsqu'ils sont à la pension et l'offre de ces flexi-jobs augmente fortement dans la période actuelle (2021-2022) et la précédente (2020-2021).

Les engagements connaissent également une hausse considérable chez les 15-21 ans (+15,5%), contrairement aux résultats de la période précédente. Les engagements des 22-24 ans et des 25-29 ans augmentent respectivement de 8 et 10%, ce qui est conforme aux chiffres du Release précédent, mais inférieur à la hausse observée pour les autres groupes d'âge.

Dans le Release précédent, les sorties avaient diminué d'environ 10% pour toutes les tranches d'âge (sauf pour la catégorie des plus de 60 ans, dont les sorties étaient en hausse). Pour la période 2021-2022, les sorties augmentent dans toutes les tranches d'âge. Cette augmentation est la plus prononcée pour le groupe de travailleurs âgés de 22 à 39 ans et de 40 à 49 ans, avec des hausses respectives de 20% et 17%.

Figure 3.1 Évolution de la dynamique des travailleurs par âge (#, Q2 2020-2022*)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
 Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.1.1 Tendence en matière d'entrée sur le marché du travail

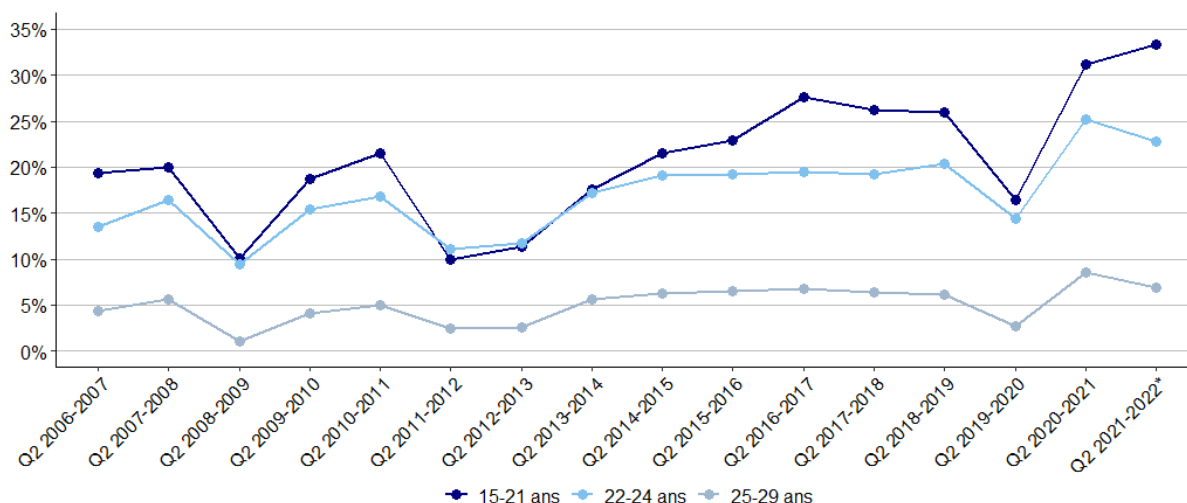
Nous portons également notre attention sur le groupe des travailleurs les plus jeunes et les plus âgés et introduisons pour ce faire respectivement les concepts de taux d'entrée et de taux de sortie.⁶ En déterminant la différence entre les entrées et les sorties pour ces groupes, nous voyons dans quelle mesure il y a eu une entrée nette de jeunes sur le marché du travail ou une sortie nette de travailleurs plus âgés.

La figure 3.2 montre que le taux d'entrée des jeunes âgés de 15 à 21 ans poursuit sa progression en 2021-2022, pour atteindre environ 34%. Le taux d'entrée des 15-21 ans n'a jamais été aussi élevé. Celui-ci était déjà en hausse en 2020-2021, après une forte baisse en 2019-2020 lors de l'apparition de la crise du coronavirus. Pour les autres groupes d'âge (22-24 ans et 25-29 ans), on observe une légère baisse en 2021-2022, après la forte reprise enregistrée en 2020-2021.

Certains secteurs se caractérisent par une augmentation du taux d'entrée en 2021-2022 (dans tous les groupes d'âge), notamment l'industrie et l'horeca; dans la construction et les services administratifs et de soutien, le taux d'entrée repart en revanche à la baisse.

6 Pour calculer le taux d'entrée sur le marché du travail, on commence par diviser 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 sortie 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 du marché du travail (emploi salarié comme proxy).

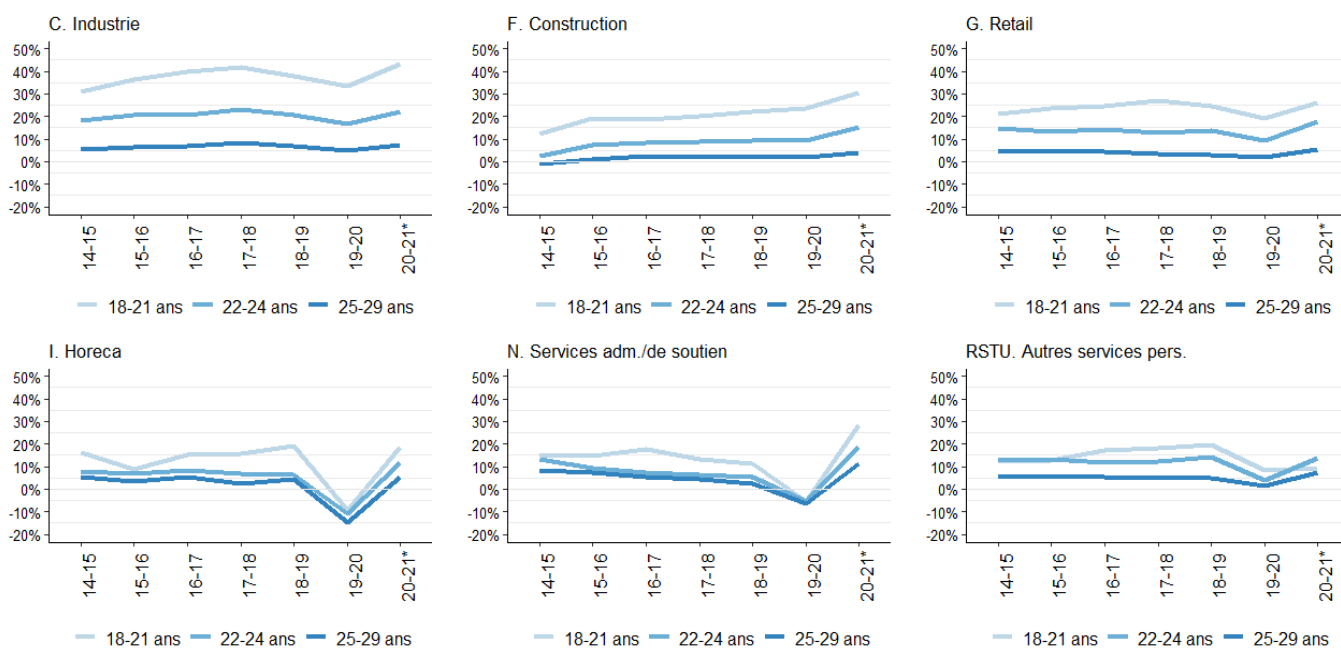
Figure 3.2 Évolution du taux d'entrée chez les jeunes (% , Q2 2006-2022*)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 3.3 Évolution du taux d'entrée dans certains secteurs (% , Q4 2006-2022*)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.1.2 Tendence en matière de sortie du marché du travail

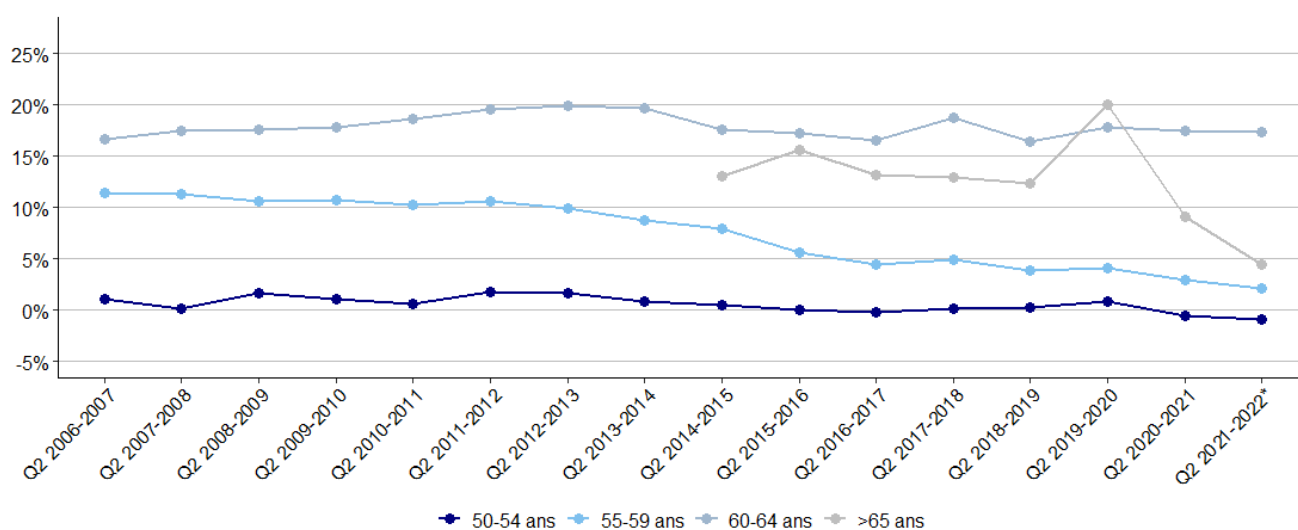
En ce qui concerne les travailleurs plus âgés (figure 3.4), nous parlons d'un taux de sortie du marché du travail, puisque les sorties de ce groupe dépassent l'ensemble des engagements. Le taux de sortie chez les 60-64 ans affiche encore une légère augmentation sur la période 2019-2020, tandis qu'une forte hausse est observée chez les plus de 65 ans. La période 2020-2021 présente l'image inverse.

Le taux de sortie des groupes âgés de 50 à 64 ans est en légère baisse. En revanche, le taux de sortie des plus de 65 ans - un groupe avec une présence limitée sur le marché du travail - est en forte baisse, passant de 20% en 2019-2020 à 9% en 2020-2021. Nous verrons au paragraphe 3.2 que l'offre de

flexi-jobs (ceux qui relèvent du régime dit spécial) augmente à nouveau de manière significative au cours de la période 2020-2021.

Le taux de sortie des 60-64 ans reste stable également sur la période 2021-2022. Quant aux 50-54 ans, la tendance est également plutôt stable à légèrement décroissante, le taux passant en dessous de zéro (c'est pourquoi on parle d'entrée nette pour ce groupe). Le taux de sortie des 55-59 ans poursuit la baisse enregistrée ces dernières années: ce groupe de travailleurs quitte donc le marché du travail à un âge plus avancé. Pour le groupe des plus de 65 ans, il continue de baisser - sous l'effet des flexi-jobs. Ces travailleurs ont la possibilité d'exercer un flexi-job lorsqu'ils sont pensionnés. L'augmentation de l'offre de flexi-jobs au cours de la période précédente et de la période actuelle entraîne une hausse substantielle des entrées de personnes de plus de 65 ans dans ce type d'emplois.

Figure 3.4 Évolution du taux de sortie des travailleurs âgés (% , Q4 2006-2022*)



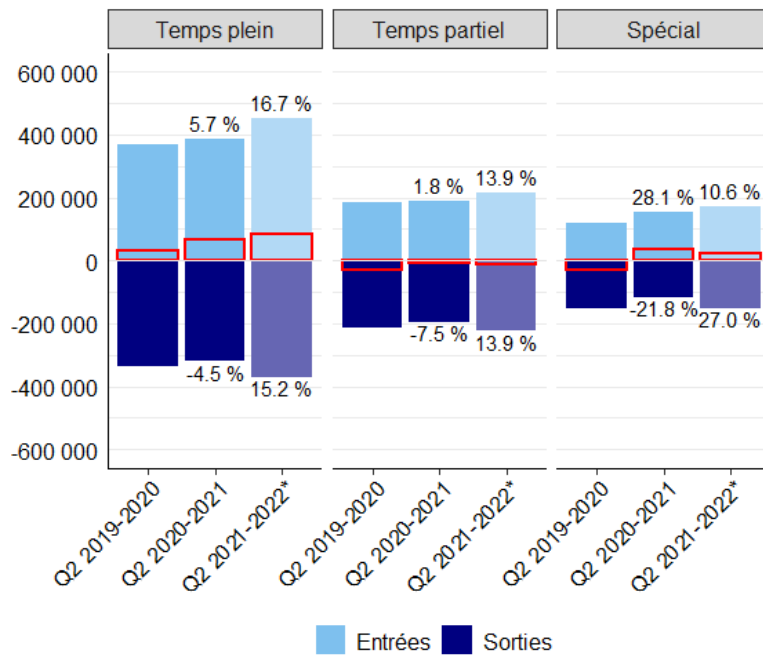
* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.2 Dynamique des travailleurs par régime

En ce qui concerne le régime de travail, nous distinguons trois catégories dans la figure 3.5: temps plein, temps partiel et emplois à régime de travail spécial. Ce 'régime de travail spécial' concerne les travailleurs ayant des contrats très courts et/ou irréguliers (travail intérimaire, travail saisonnier, travail occasionnel dans l'agriculture, l'horticulture et l'horeca), y compris les flexi-jobs.

Alors qu'au cours de la période 2020-2021, la hausse des engagements concernait principalement les régimes de travail spéciaux (dont le travail intérimaire), elle se situe principalement au cours de la période 2021-2022 au niveau des emplois à temps plein (+16,7%) et à temps partiel (+13,9%). Les entrées dans un travail à régime spécial sont d'environ 10% supérieures à celles de la période précédente. Les sorties ont augmenté pour les trois régimes, de 15,2%, 13,9% et 27% pour les régimes à temps plein, à temps partiel et spéciaux, respectivement. Note: l'augmentation plus prononcée des sorties dans cette dernière catégorie découle logiquement des entrées plus importantes dans ce régime au cours de la période 2020-2021.

Figure 3.5 Dynamique des travailleurs par régime (#, Q2 2019-2022*)

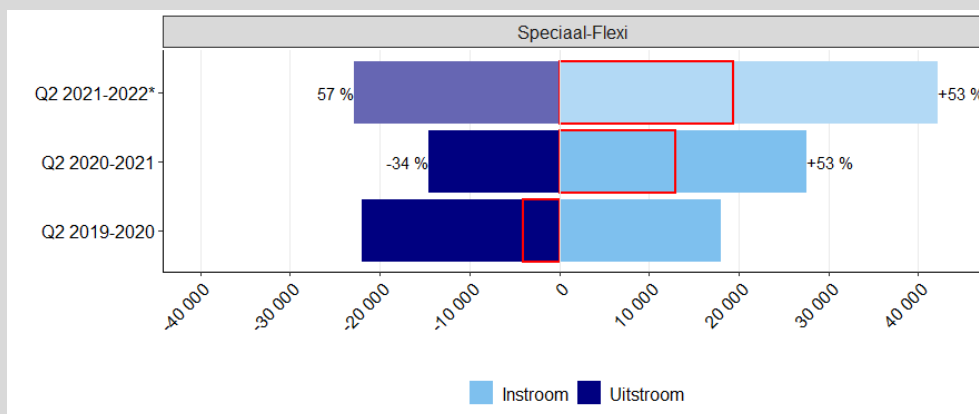


* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Nous allons brièvement commenter les composantes brutes de l'évolution des flexi-jobs. En chiffres nets, ces activités continuent de se développer. Les engagements ont à nouveau augmenté (de 53%) au cours de la période 2021-2022, comme lors de la première reprise observée durant la période 2020-2021. Alors que les sorties avaient diminué au cours de cette période, nous observons une nouvelle hausse des sorties en 2021-2022.

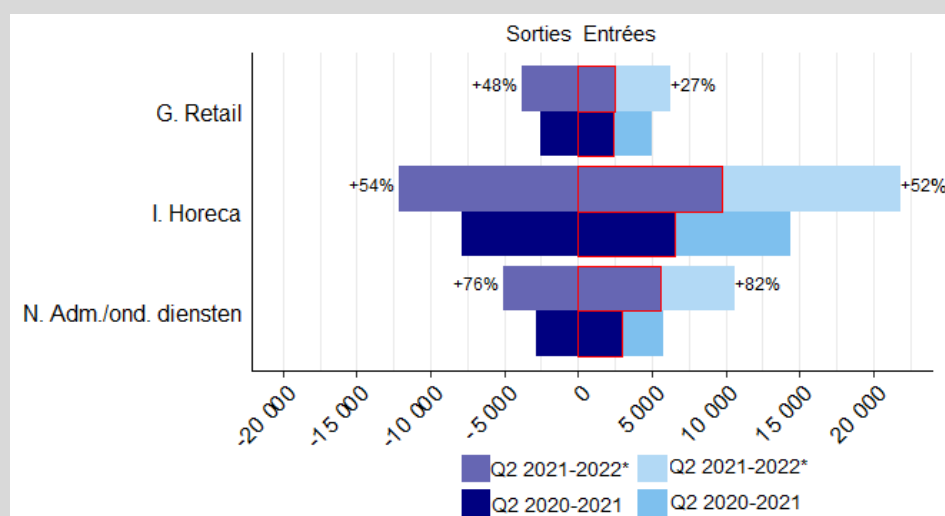
L'augmentation des engagements de travailleurs dans les flexi-jobs est la moins prononcée dans le commerce; elle est la plus élevée dans les services administratifs et de soutien (+82%) et l'horeca (+52%).

Figure 3.6 Dynamique des travailleurs dans le cadre des flexi-jobs (#, Q2 2019-2022*)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 3.7 Dynamique des travailleurs dans la catégorie des flexi-jobs dans le commerce de détail, l'horeca, et les services administratifs et de soutien (#, Q2 2020-2022*)



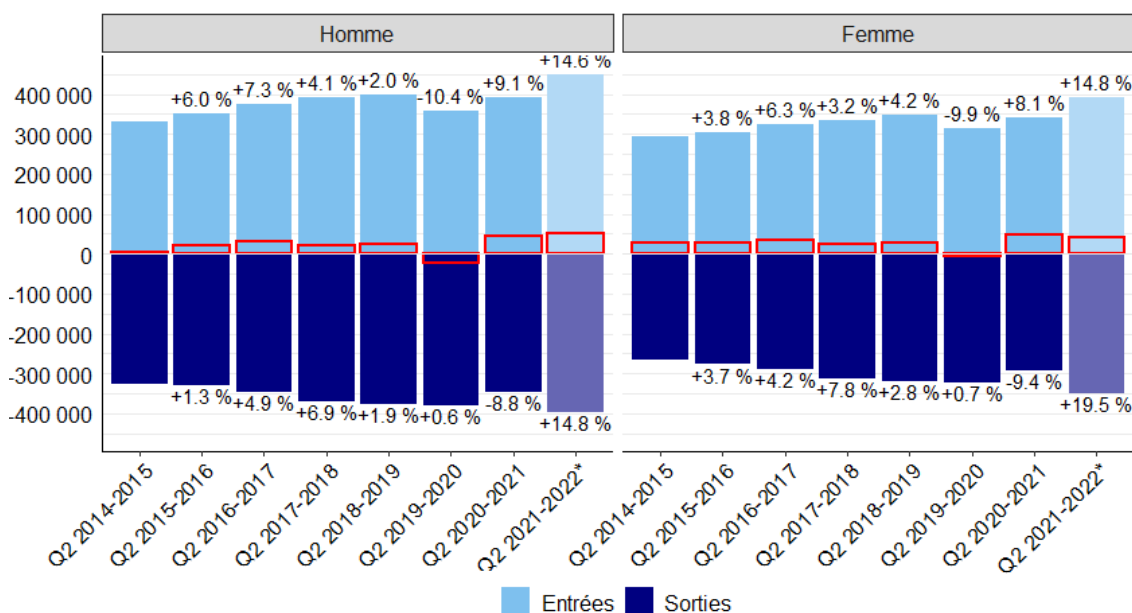
* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe

Enfin, nous considérons la dynamique des travailleurs par sexe dans la figure 3.8. La composante brute des engagements pour les deux groupes a augmenté de manière à peu près égale, respectivement de 14,6% pour les hommes et de 14,8% pour les femmes en 2021-2022. Une plus grande différence est observée du côté des sorties des hommes et des femmes. Celles-ci augmentent d'environ 14,8% pour le premier groupe et d'environ 19,5% pour le groupe des femmes en 2021-2022. Les sorties de travailleurs féminins sont notamment plus nombreuses dans les secteurs de la santé, de l'administration publique et de l'enseignement.

Figure 3.8 Dynamique des travailleurs par sexe (#, Q2 2014-2015 - 2020-2022*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

4 | Transitions sur le marché du travail

Dans la section 1.3, nous avons déjà parlé du taux de churning, une mesure de la confiance des employeurs à prendre de nouveaux engagements et des travailleurs à choisir un nouvel emploi (et donc à quitter l'emploi existant). Un autre indicateur permettant de mesurer la dynamique du marché du travail est celui des « transitions travail-travail ». Le total des entrées est la somme de deux flux partiels: un flux 'en provenance du travail' et un flux 'en provenance du non-travail'. Il en va de même pour les sorties, qui se composent d'un flux 'vers un autre travail' et d'un flux 'vers le non-travail'. Le 'travail' fait référence à l'emploi salarié. Le 'non-travail' désigne les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants ou les inactifs (c.-à.-d. les personnes qui deviennent inactives en optant pour une retraite (anticipée) ou un retrait (temporaire) dans l'inactivité. Dans cette section, nous examinons l'évolution de ces sous-flux et de leur importance relative.

4.1 Bilan annuel des transitions sur le marché du travail belge

La figure 4.1 reprend les résultats du précédent Dynam-Reg Release. Un an après la première vague de coronavirus, nous observons - pour la période 2020-2021 - une forte augmentation des entrées en provenance du 'non-travail' et cette part augmente pour atteindre 58% du total des engagements, alors que les entrées en provenance du travail restent stables. En outre, les sorties vers le 'non-travail' diminuent au cours de cette période, alors qu'elles avaient justement augmenté au cours de la première année coronavirus. En 2020-2021, le rapport entre les sorties vers le 'non-travail' et les sorties totales redescend donc à environ 52% (contre 57% pour la période 2019-2020).

La figure 4.2 présente ensuite les chiffres pour la période la plus récente (2021-2022). La hausse globale des engagements s'observe à la fois dans les entrées 'en provenance du travail' et dans les entrées 'en provenance du non-travail'. L'augmentation est la plus prononcée dans la première catégorie, avec une hausse de 24% des entrées 'en provenance du travail' (soit +71 660 engagements); les entrées en provenance du 'non-travail' progressent d'environ 8% (soit +35 742 engagements). C'est une indication claire que cette période est caractérisée par davantage de transitions d'un emploi à un autre. Les sorties totales ont également enregistré une hausse, de 17%. Là encore, les sorties vers le 'travail' sont la principale composante de cette augmentation (+24%) et sont le reflet inversé des entrées 'en provenance du travail'. Enfin, les sorties vers le 'non-travail' augmentent encore de 11% (soit +36 576 sorties).

Figure 4.1 Mouvements d'entrée et de sortie de/vers le travail et le non-travail durant la deuxième vague coronavirus (# & %, Q2 2020-2021)

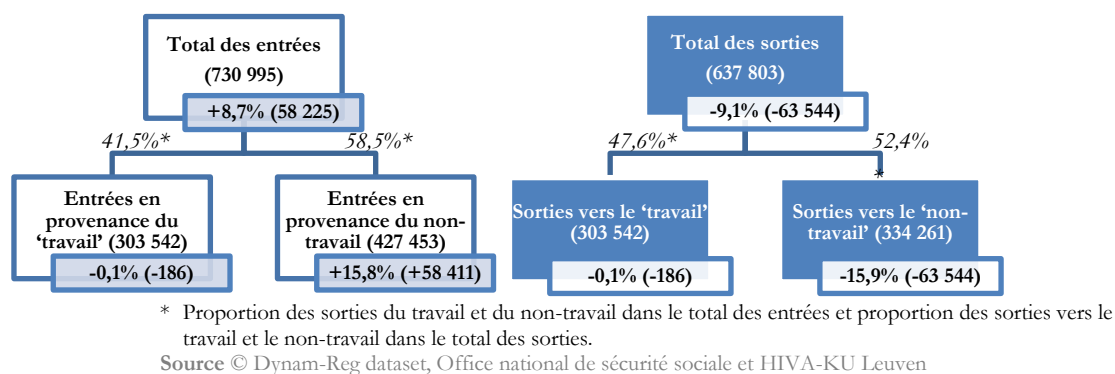
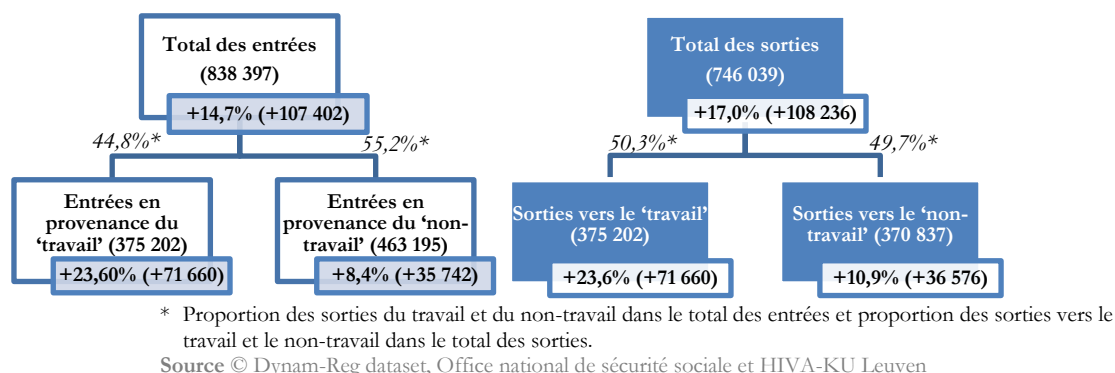


Figure 4.2 Mouvements d'entrée et de sortie de/vers le travail et le non-travail un an après la deuxième vague coronavirus (# & %, Q2 2021-2022)

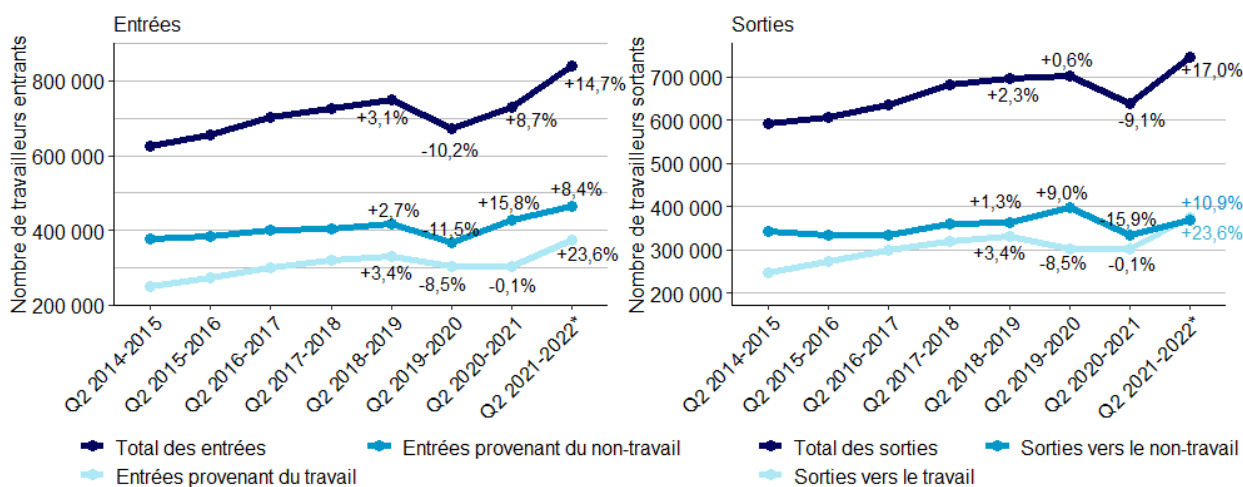


4.2 Tendence des transitions sur le marché du travail belge

Nous examinons ensuite la tendance à long terme des différents flux partiels. Comme l'a montré la section précédente, les transitions d'un emploi à l'autre (c'est-à-dire les 'entrées en provenance du travail' ou les 'sorties vers le travail') augmentent fortement au cours de la période la plus récente (2021-2022), de 24%, soit 71 660 engagements/départs. Les transitions d'un emploi à l'autre atteignent ainsi leur niveau le plus élevé depuis 2014-2015 (figure 4.3). Dans la figure 4.4, les différents flux partiels sont exprimés par rapport à l'emploi total pour la période en question. Là encore, nous constatons que le taux d'entrée en provenance du travail (ou le taux de sortie vers le travail) n'a jamais été aussi élevé (9%).

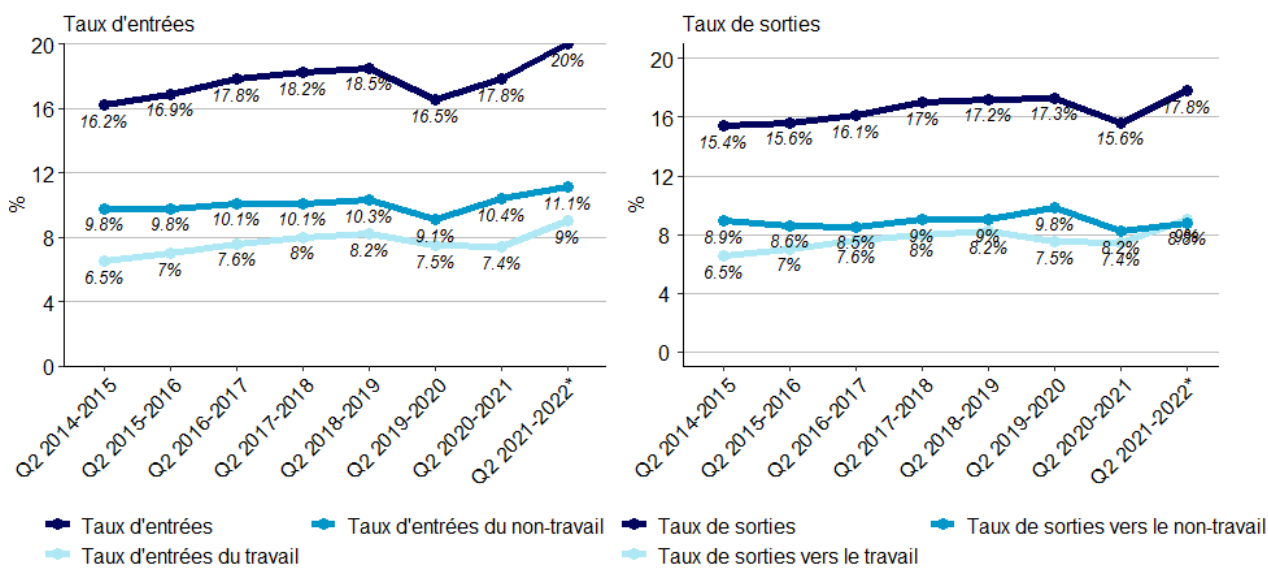
En 2021-2022, les entrées en provenance du non-travail atteignent aussi leur niveau le plus élevé depuis 2014-2015. En 2020-2021, les entrées en provenance du non-travail avaient déjà fortement augmenté de 16% (soit +58 411 engagements), une hausse qui se poursuit en 2021-2022 (+8% soit +35 742). Cela signifie que les demandeurs d'emploi/inactifs s'insèrent aisément dans le marché du travail en 2021-2022. Enfin, les sorties vers le non-travail ont connu une augmentation de 9% durant la première année coronavirus de 2019-2020, avant de se replier sensiblement l'année suivante 2020-2021 (-16%). Au cours de la période la plus récente (2021-2022), les sorties vers le non-travail augmentent à nouveau, à raison de 11% et, comme lors de la période pré-coronavirus, un plus grand nombre de personnes quittent le travail vers le non-travail.

Figure 4.3 Évolution à long terme des entrées en provenance du travail et du non-travail (à gauche) et des sorties vers le travail et le non-travail (% en noir = comparaison avec la période précédente)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 4.4 Évolution à long terme du taux d'entrée en provenance du travail et du non-travail (à gauche) et du taux de sortie vers le travail et le non-travail (à droite)



* Estimation pour 2022 sur la base de la méthode de correction simplifiée.
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

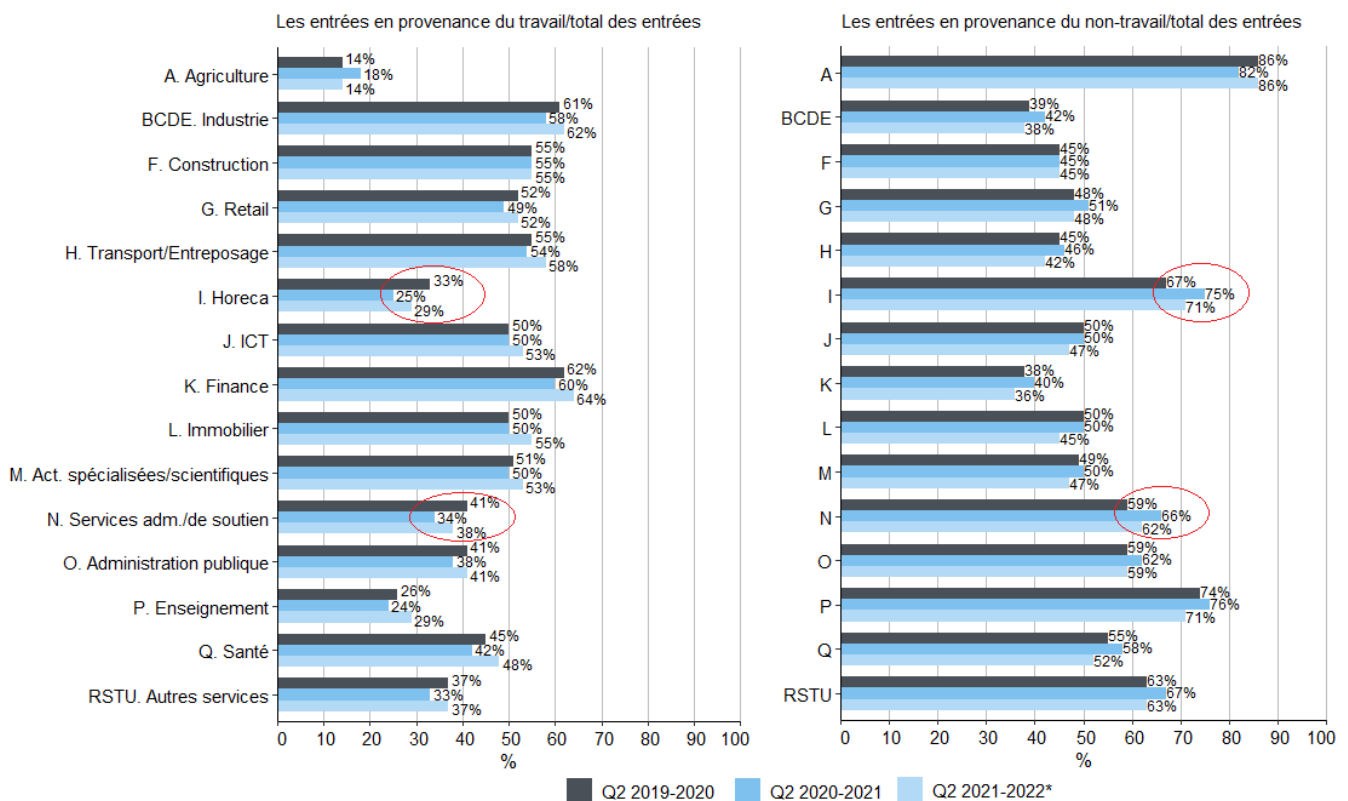
4.3 Transitions travail-travail en fonction du secteur d'origine et vers le secteur de destination

Nous examinons ensuite l'évolution des transitions travail-travail au sein des différents secteurs. Les chiffres de Dynam-Reg nous permettent de cartographier les flux travail-travail sous deux angles différents. En ce qui concerne les sorties de travailleurs vers un autre emploi, nous connaissons le secteur de sortie; pour ce qui est des entrées en provenance d'un autre emploi, nous savons dans quel secteur cet engagement a eu lieu.

La figure 4.5 montre à gauche la part des entrées provenant du travail dans le total des entrées, et à droite la part des entrées provenant du non-travail dans le total des entrées par secteur de l'engagement. Par secteur (et par période), les deux parts totalisent ensemble 100%. En 2021-2022, la *part des entrées en provenance du travail* augmente dans presque tous les secteurs, tandis que la *part des entrées en provenance du non-travail* diminue.

Les changements les plus marquants sont observés dans l'horeca et les services administratifs et de soutien. En 2019-2020, la première année coronavirus, 33% du total des personnes engagées dans l'horeca sont entrées dans le secteur en provenance d'un autre emploi (transition d'un emploi à l'autre). Environ 67% des engagements dans le secteur de l'horeca ont concerné des personnes en situation de non-travail. Un an plus tard, en 2020-2021, les personnes sans emploi accèdent plus facilement au marché du travail, y compris dans le secteur de l'horeca. La part des entrées en provenance du non-travail dans le secteur de l'horeca passe de 67% à 75%. En 2021-2022, ce pourcentage redescend à nouveau à 71%: les transitions d'un emploi à l'autre enregistrent en effet une forte augmentation au cours de cette période (y compris dans l'horeca), ce qui accroît la part des entrées dans l'horeca à partir d'une situation de travail dans le total des engagements, et réduit la part des entrées dans l'horeca à partir d'une situation de non-travail. Un tableau similaire apparaît pour les services administratifs et de soutien.

Figure 4.5 Transitions travail-travail: Part des entrées en provenance du travail (à gauche) et des entrées en provenance du non-travail (à droite) par rapport au total des entrées (pourcentages)



* Estimation pour 2021 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

- ANNEXES -

annexe 1

Tableau b1.1 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, Q2 2020-2021)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	11 144	40 989	29 845	103 617	4 910	90 424	6 959
Région flamande	50 986	155 745	104 759	444 337	5 377	393 643	5 085
Région wallonne	31 062	73 984	42 922	183 041	3 796	153 736	2 039
<i>Total (BE)</i>	93 192	270 718	177 526	730 995	14 083	637 803	14 083

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	1,8%	6,5%	4,7%	16,4%	0,8%	14,3%	1,1%
Région flamande	2,1%	6,5%	4,4%	18,6%	0,2%	16,5%	0,2%
Région wallonne	2,9%	6,9%	4,0%	17,0%	0,4%	14,3%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	2,3%	6,6%	4,3%	17,8%	0,3%	15,6%	0,3%

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Tableau b1.2 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, Q2 2019-2020)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	-2 933	32 922	35 855	100 052	4 770	102 996	4 759
Région flamande	-16 476	120 273	136 749	411 923	5 381	429 662	4 118
Région wallonne	-9 168	50 906	60 074	160 795	2 288	168 689	3 562
<i>Total (BE)</i>	-28 577	204 101	232 678	672 770	12 439	701 347	12 439

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	-0,5%	5,2%	5,7%	15,9%	0,8%	16,4%	0,8%
Région flamande	-0,7%	5,1%	5,8%	17,4%	0,2%	18,1%	0,2%
Région wallonne	-0,9%	4,8%	5,6%	15,1%	0,2%	15,8%	0,3%
<i>Total (BE)</i>	-0,7%	5,0%	5,7%	16,5%	0,3%	17,3%	0,3%

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Tableau b1.3 Dynamique sectorielle des travailleurs par sexe (#, Q2 2020-2022*)

Secteur	2020-2021		2021-2022*		Variation en%	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A	13 062	15 391	16 247	13 232	+24,4%	-16,5%
<i>Hommes</i>	7 736	9 550	9 777	7 929	+15,6%	-12,4%
<i>Femmes</i>	5 326	5 841	6 470	5 303	+8,8%	-4,1%
BCDE	59 766	57 355	73 268	64 239	+103,4%	+52,7%
<i>Hommes</i>	43 732	42 940	53 147	47 042	+72,1%	+31,4%
<i>Femmes</i>	16 034	14 415	20 121	17 197	+31,3%	+21,3%
F	41 770	38 907	42 094	40 743	+2,5%	+14,1%
<i>Hommes</i>	37 548	35 475	37 478	37 175	-0,5%	+13,0%
<i>Femmes</i>	4 222	3 432	4 616	3 568	+3,0%	+1,0%
G	91 214	85 138	101 211	95 940	+76,5%	+82,7%
<i>Hommes</i>	47 991	43 755	53 307	49 809	+40,7%	+46,3%
<i>Femmes</i>	43 223	41 383	47 904	46 131	+35,8%	+36,3%
H	35 828	31 389	43 623	37 305	+59,7%	+45,3%
<i>Hommes</i>	29 413	25 608	35 072	30 626	+43,3%	+38,4%
<i>Femmes</i>	6 415	5 781	8 551	6 679	+16,4%	+6,9%
I	44 309	39 844	67 495	48 927	+177,5%	+69,5%
<i>Hommes</i>	23 087	20 442	35 494	25 578	+95,0%	+39,3%
<i>Femmes</i>	21 222	19 402	32 001	23 349	+82,5%	+30,2%
J	20 967	16 134	24 315	18 643	+25,6%	+19,2%
<i>Hommes</i>	14 100	11 018	16 064	12 571	+15,0%	+11,9%
<i>Femmes</i>	6 867	5 116	8 251	6 072	+10,6%	+7,3%
K	11 858	12 490	13 877	14 448	+15,5%	+15,0%
<i>Hommes</i>	5 691	6 007	6 674	6 856	+7,5%	+6,5%
<i>Femmes</i>	6 167	6 483	7 203	7 592	+7,9%	+8,5%
L	4 349	3 896	4 654	4 348	+2,3%	+3,5%
<i>Hommes</i>	1 954	1 721	2 043	1 928	+0,7%	+1,6%
<i>Femmes</i>	2 395	2 175	2 611	2 420	+1,7%	+1,9%
M	35 907	30 102	42 993	33 417	+54,2%	+25,4%
<i>Hommes</i>	17 721	15 074	21 321	16 389	+27,6%	+10,1%
<i>Femmes</i>	18 186	15 028	21 672	17 028	+26,7%	+15,3%
N	168 884	137 998	182 566	175 234	+104,7%	+285,1%
<i>Hommes</i>	92 909	75 247	99 288	94 387	+48,8%	+146,5%
<i>Femmes</i>	75 975	62 751	83 278	80 847	+55,9%	+138,5%
O	55 494	48 107	61 618	54 925	+46,9%	+52,2%
<i>Hommes</i>	24 913	22 744	29 451	24 912	+34,7%	+16,6%
<i>Femmes</i>	30 581	25 363	32 167	30 013	+12,1%	+35,6%
P	48 563	35 244	49 678	42 257	+8,5%	+53,7%
<i>Hommes</i>	16 246	12 848	16 335	14 594	+0,7%	+13,4%
<i>Femmes</i>	32 317	22 396	33 343	27 663	+7,9%	+40,3%

Secteur	2020-2021		2021-2022*		Variation en%	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Q	74 477	63 159	83 797	76 033	+71,4%	+98,6%
<i>Hommes</i>	16 946	13 882	18 792	16 163	+14,1%	+17,5%
<i>Femmes</i>	57 531	49 277	65 005	59 870	+57,2%	+81,1%
RSTU	24 547	22 649	30 961	26 348	+49,1%	+28,3%
<i>Hommes</i>	10 555	9 412	13 425	10 949	+22,0%	+11,8%
<i>Femmes</i>	13 992	13 237	17 536	15 399	+27,1%	+16,6%

* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

annexe 2

Dans les sections 1.1.2, 1.3.2 et 2.3, nous avons examiné la dynamique régionale des travailleurs mesurée entre les deuxièmes trimestres 2021 et 2022. Ces chiffres régionaux sont - comme déjà mentionné - une estimation, car les chiffres provisoires de Dynam-Reg pour 2021-2022 n'incluent pas encore d'informations sur le lieu de travail. La méthode de cette extrapolation est expliquée ci-dessous.

En ce qui concerne la méthode de l'estimation, nous considérons pour chaque entreprise la dernière info connue sur la répartition régionale de l'entreprise (juin 2021; distinction entre unirégionale, multirégionale dans deux régions et multirégionale dans les trois régions,...) et utilisons ces données pour attribuer la dynamique fédérale des entrées et sorties aux trois régions. Nous suivons pour ce faire les étapes ci-dessous:

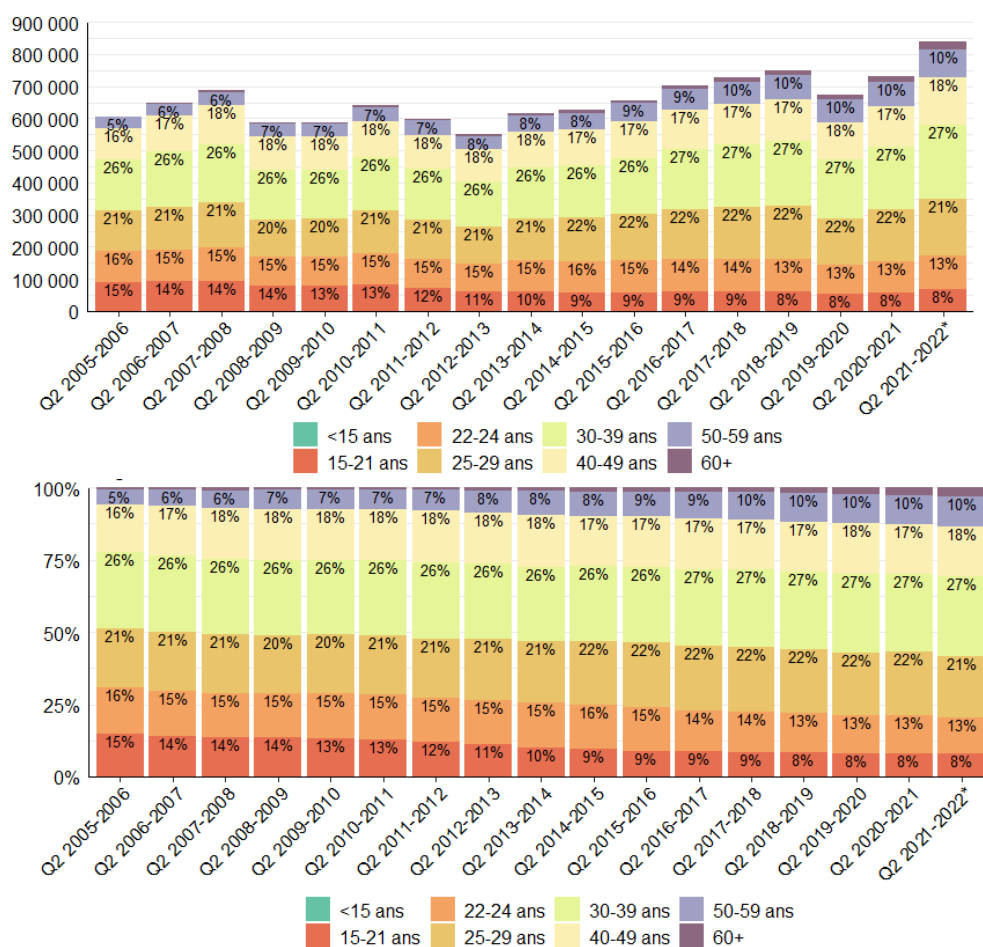
- les engagements et les sorties pour les entreprises unirégionales sont également attribués à une région au Q2 de 2021-2022;
- les engagements et les sorties pour les employeurs multirégionaux sont additionnés, pour le Q2 de 2021-2022, par type de répartition (actif dans trois régions, actif dans les Régions flamande et wallonne, actif dans la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale, ...) et subdivisés par secteur NACE 2 pour être ensuite affectés aux régions;
- ces chiffres d'entrées et de sorties totaux pour le Q2 de 2021-2022 sont ensuite répartis en fonction de la part régionale de l'emploi total, déterminée à l'aide des données pour le Q2 de 2020-2021 et pour chaque combinaison NACE 2 et type de répartition;
- aucune donnée n'est disponible anticipativement concernant les entreprises débutantes en 2021-2022. Nous déterminons à cet effet des clés de répartition similaires à celles dont il est question plus haut, mais sur la base des proportions des entreprises débutantes de l'année précédente (Q2 2020-2021).

Il convient toutefois de considérer ces chiffres avec une certaine prudence. Pour les entreprises multirégionales, les chiffres des entrées et sorties 2021-2022 au niveau fédéral seront répartis - par secteur - entre les différentes régions. Cela se fait sur la base de la répartition de l'emploi total de cette entreprise entre les deux régions en 2020-2021 (par exemple, une entreprise peut avoir 60% de son emploi en Région flamande et 40% en Région bruxelloise en 2020-2021). Si les entrées dans un secteur doublent en 2021-2022, 60% de cette croissance sera attribuée à la Région flamande et 40% à la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, dans la réalité, la trajectoire de croissance peut être différente en 2021-2022 (et, par exemple, la croissance des entrées dans une entreprise peut être entièrement attribuable à l'une des deux régions). Ceci ne peut pas être calculé à partir de l'extrapolation.

annexe 3

La figure b3.1 montre l'évolution de la part des différents groupes d'âge dans le total des engagements de travailleurs. Au cours de la période la plus récente (2021-2022), environ 21% des travailleurs entrants sont âgés de moins de 25 ans et environ 21% sont âgés de 25 à 29 ans. Cette proportion de jeunes parmi les engagements diminue progressivement depuis 2005-06. Une explication logique est le fait que les jeunes sont plus nombreux à étudier, et qu'ils étudient aussi plus longtemps. Ils entrent par conséquent plus tardivement sur le marché du travail. D'autre part, la proportion des 55-59 ans et des 60 ans et plus augmente également parmi les engagements: l'âge de la pension recule, et les 60 ans et plus ont la possibilité d'exercer un flexi-job lorsqu'ils sont pensionnés.

Figure b3.1 Évolution de la part des différents groupes d'âge dans les entrées (# & %, Q2 2005-2006 - Q2 2021-2022*)



Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven