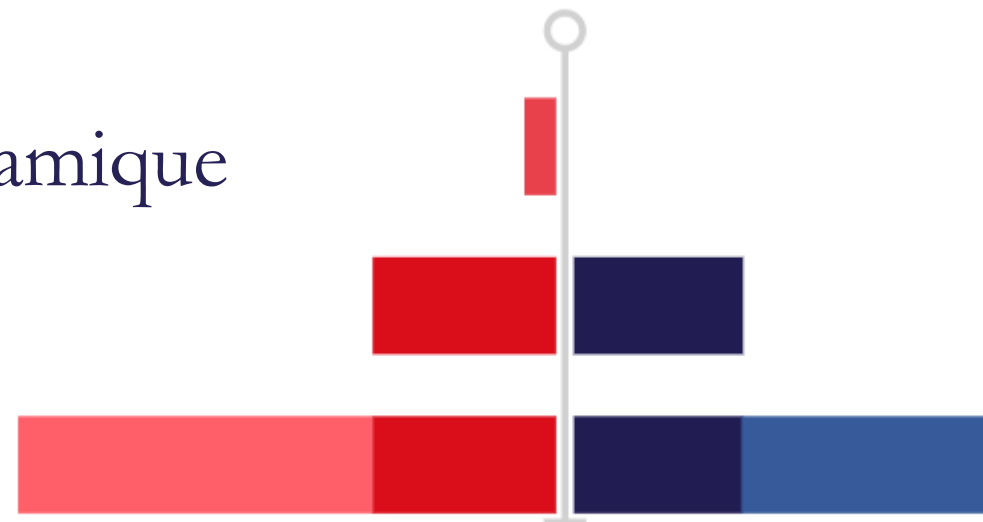


DYNAM

Release T4 2022-2023

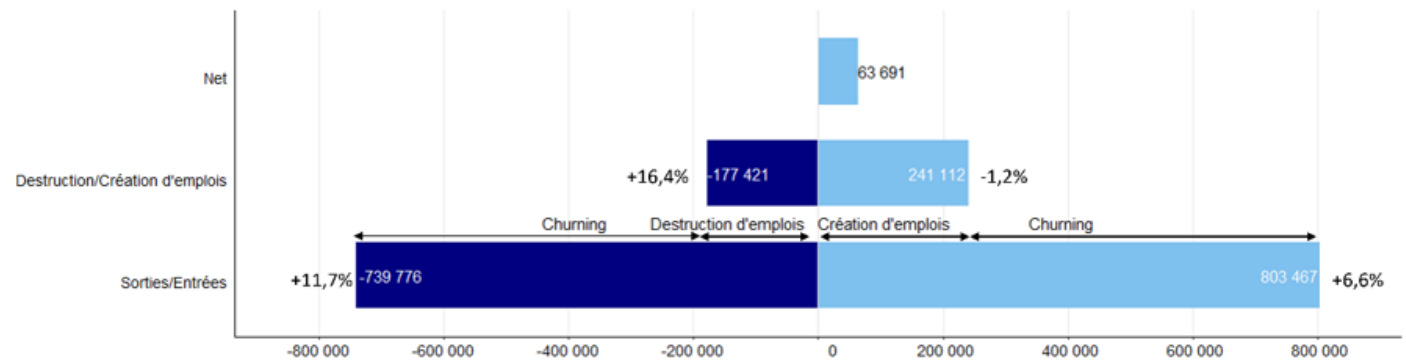
Poursuite du ralentissement de la dynamique
d'emploi en 2023



Voor meer info zie www.dynamstat.be

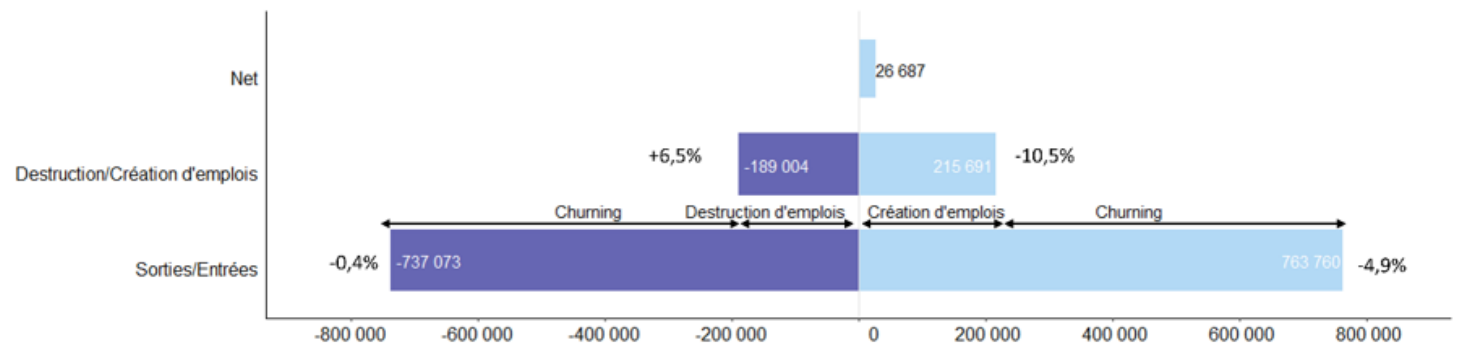
Tendance 1 : La dynamique de l'emploi s'est ralentie pendant la période T4 2022-2023

Figure 1.1 Couches et composants de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique – T4 2021-2022



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

Figure 1.2 Couches et composants de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique – T4 2022-2023*



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

Dynamiques fédérales

Au T4 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 91 571 emplois. Au T4 2021-2022, cette reprise s'est poursuivie, avec 63 691 emplois supplémentaires nets. Les entrées augmentent encore de 6,6%. Les destructions et les sorties d'emplois ont déjà commencé à augmenter fortement (+16,4% et +11,7% respectivement).

Au cours de la dernière période du T4 2022-2023, cette forte reprise s'atténue. Les entrées commencent à baisser (-4,9% ou -39 706), de même que les créations d'emplois (-10,5% ou -25 421). L'augmentation des destructions d'emplois au cours de la période précédente se poursuit : 6,5% d'emplois supplémentaires sont détruits (soit un total de 11 583). Les sorties se stabilisent et ne diminuent que de 0,4 % (soit 2 703 sorties).

→ Tout ceci conduit à une évolution nette plus faible, mais toujours positive, de 26 687 emplois supplémentaires.

Tendance 2 : La reprise vigoureuse de la dynamique de l'emploi continue de s'affaiblir : la création d'emplois a atteint son niveau le plus bas depuis 2014-2015, tandis que la destruction d'emplois a atteint son niveau le plus élevé depuis 2014-2015 (à l'exception de l'année Corona).

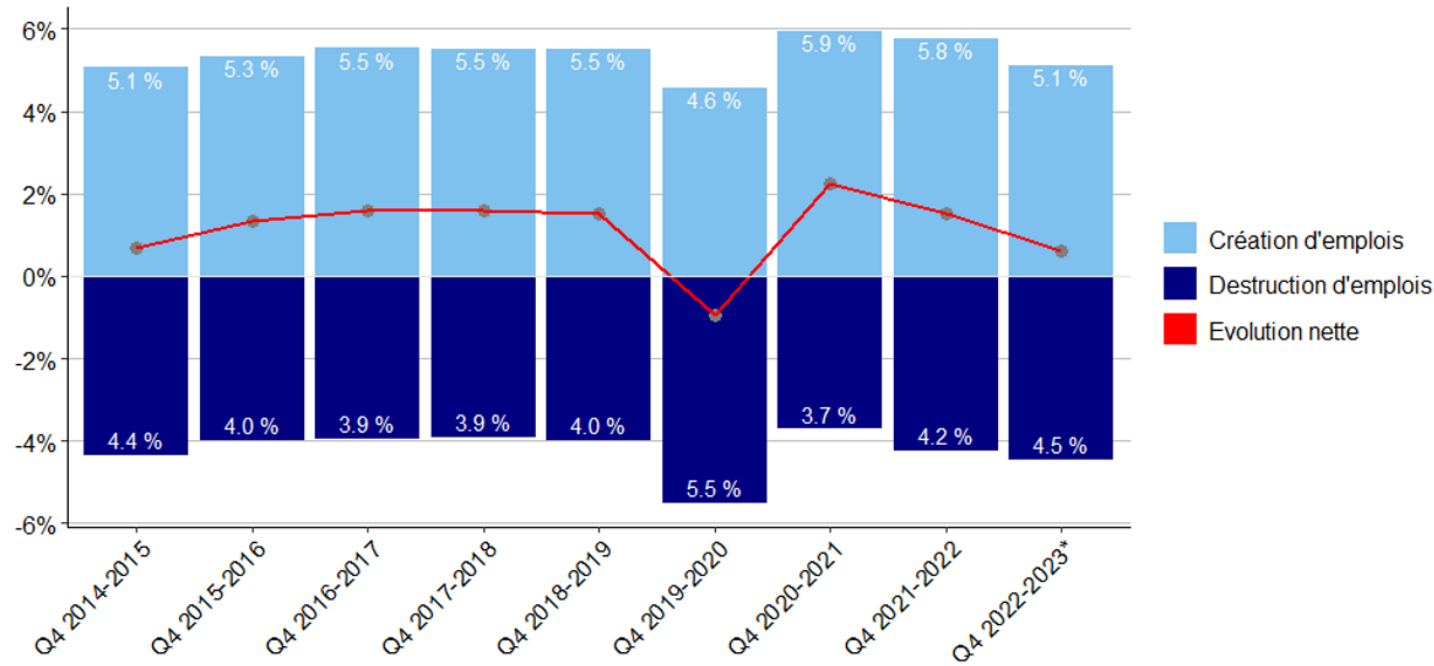
Taux de création d'emploi

le nombre de nouveaux emplois créés pour 100 emplois existants

Taux de destruction d'emploi

le nombre d'emplois détruits pour 100 emplois existants

Figure 1.6 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes relatifs – T4 2014-2023* (%)



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

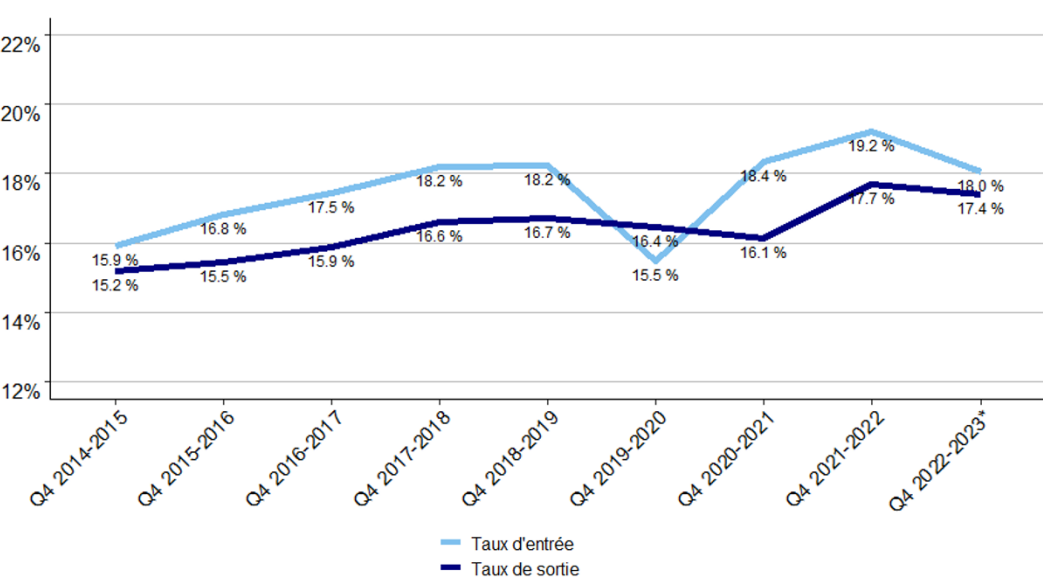
Depuis la période 2014-2015, la création d'emplois est supérieure à la destruction d'emplois jusqu'à la période 2019-2020, lors de la pandémie de coronavirus. Les chiffres pour T4 2020-2021 montrent toutefois à nouveau une évolution nette positive qui se poursuit pendant les périodes suivantes.

Au cours de la période la plus récente (T4 2022-2023), le taux de création d'emploi - qui avait atteint un sommet au cours des deux périodes précédentes - commence à chuter à environ 5,1 %, atteignant son niveau le plus bas depuis 2014-2015. Le taux de destruction d'emploi a fortement augmenté; atteignant 4,5%. En d'autres termes, pour 100 emplois existants, 4 à 5 emplois ont été supprimés par les employeurs. À l'exception de la période 2019-2020, lorsque la pandémie-corona a éclaté, le taux de destruction d'emploi n'a jamais été aussi élevé.

→ Cette diminution de la création et l'augmentation de la destruction conduisent à une évolution nette fortement réduite (mais toujours positive).

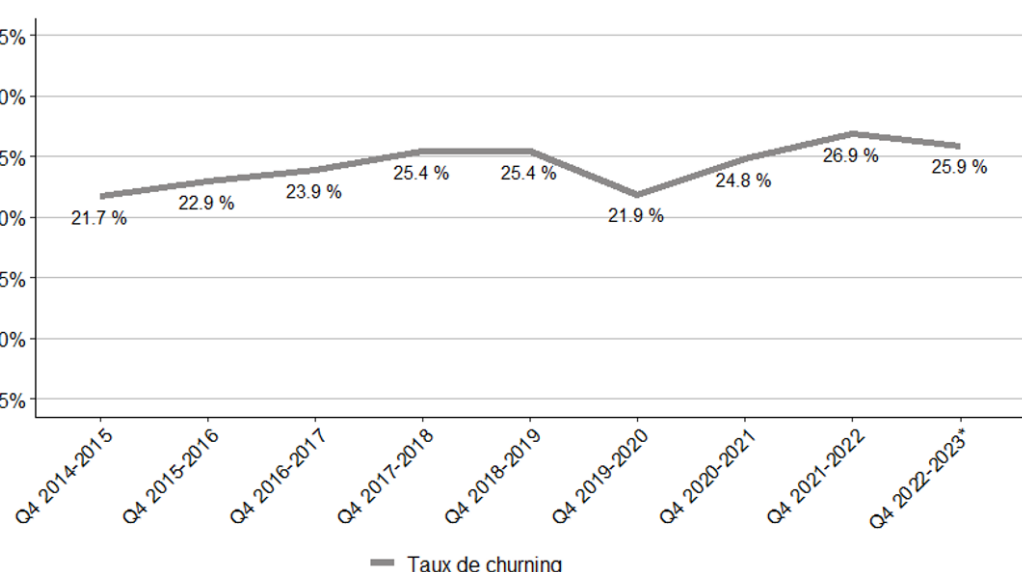
Tendance 3 : la baisse de la dynamique d'emploi se traduit par une diminution des changements d'emplois

Figure 1.7 Entrées et sorties dans les entreprises belges- T4 2014-2023* (%)



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

Figure 1.8 L'évolution de churning dans les entreprises belges (% T4 2014-2023*)



Source © 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

Après une forte baisse des recrutements en 2019-2020 – l'année de corona – Ils se sont fortement redressés pour atteindre un pic en 2021-2022. À cette date, sur 100 emplois en Belgique, 19 ont fait l'objet d'un recrutement récent. Au cours de la période la plus récente (2022-2023), ces recrutements diminuent à nouveau et atteignent un niveau similaire à celui de 2018-2019 (précorona). Le taux d'entrée est de 18,0 %.

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. En 2022-2023, les sorties diminueront légèrement, mais resteront à un niveau élevé. Plus précisément, le taux de sortie est de 17,4% : pour 100 emplois en Belgique, 17 salariés quittent leur emploi (volontairement ou non).

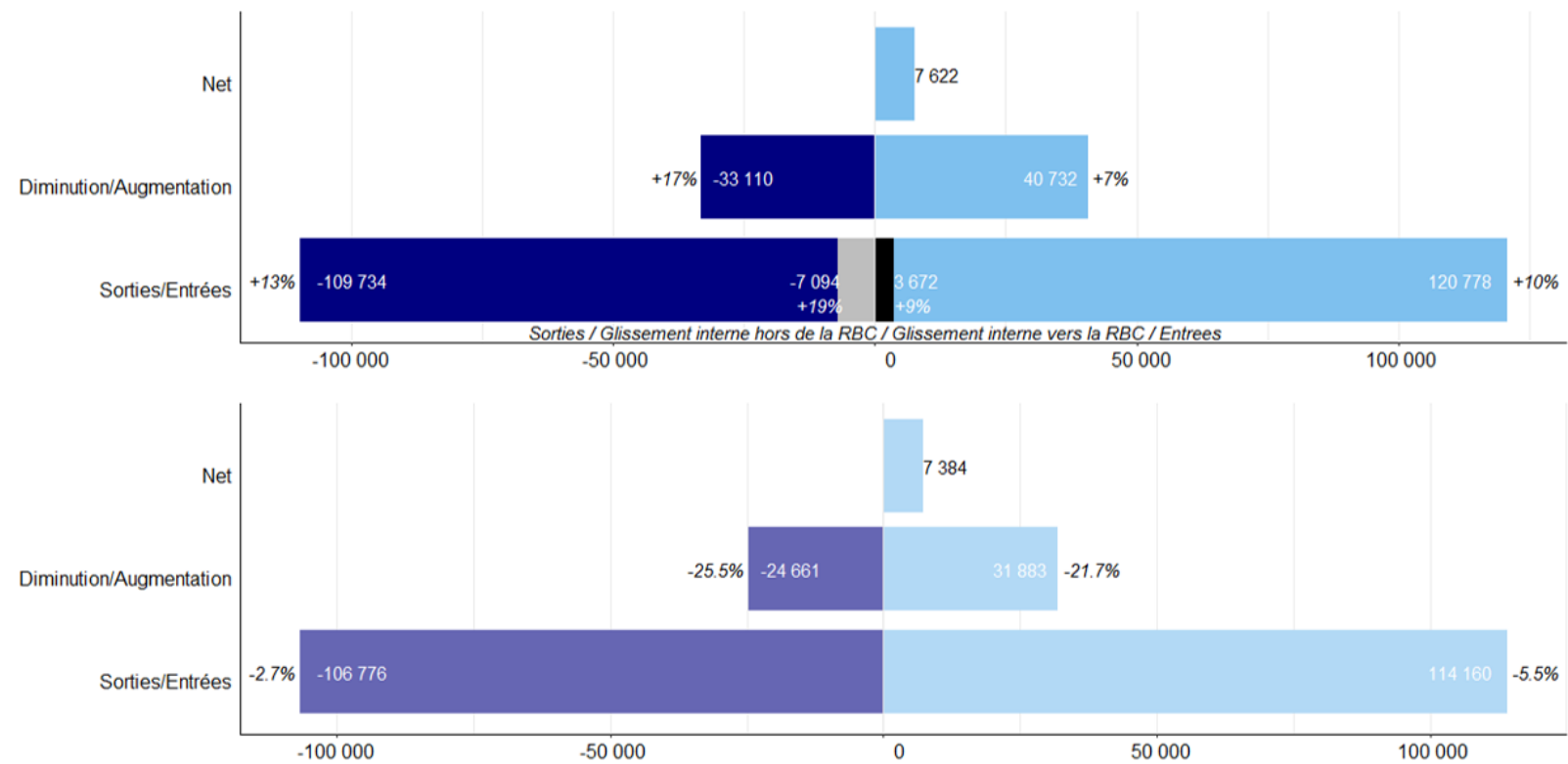
Churning

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 (26,9%), ce qui explique en grande partie l'augmentation des taux d'entrées et de sorties. Au **T4 2022-2023**, la dynamique des travailleurs ralentit et le taux de churning tombe à 25,9%.

Tendance 4 : En RF et RW, le nombre net d'emplois créés a fortement diminué en T4 2022-2023, alors qu'il reste pratiquement stable en RBC.

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

Figure 1.3 Couches et composants de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Région Bruxelles-Capitale – T4 2021-2022 et T4 2022-2023*



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

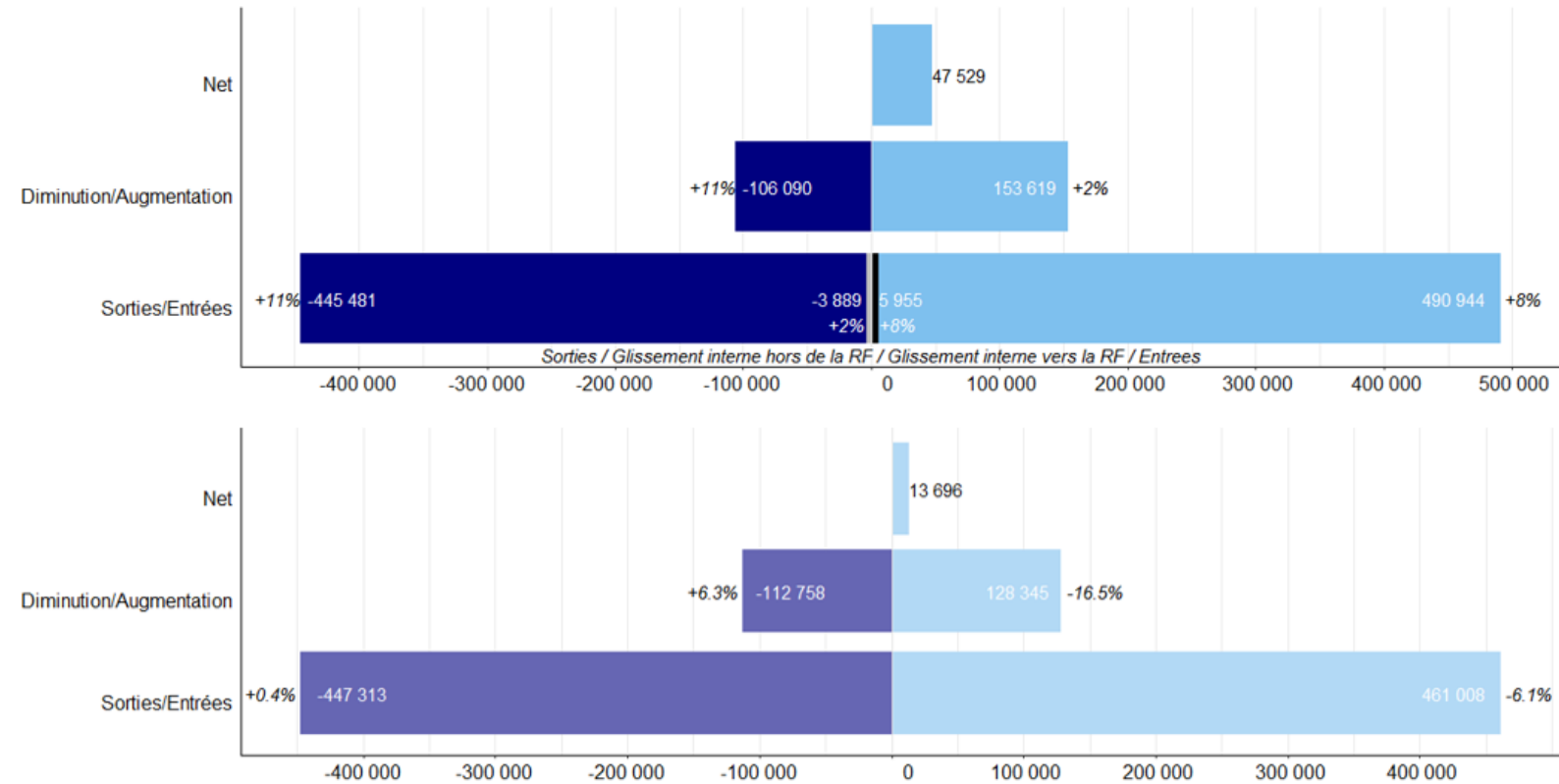
D'une part, il existe une forte similitude entre les trois régions : chacune d'entre elles suit le schéma global, avec une évolution nette en baisse mais toujours positive en 2023.

Nous observons la dynamique d'emploi en RBC. En T4 2021-2022, la création d'emplois (+7%) et les entrées connaissent une nouvelle augmentation (+10%). Comme au niveau fédéral, nous constatons une forte augmentation des destructions d'emplois (+17%) et des sorties (+13%) au cours de cette période. L'évolution nette reste positive, avec 7 622 emplois.

Au T4 2022-2023 l'évolution nette reste à un niveau similaire (+7 384), et a une évolution plus stable que dans les autres régions. Ainsi, dans la région de Bruxelles, il semble qu'il n'y ait (presque) pas de ralentissement dans la forte reprise post-corona. Cependant, la dynamique sous-jacente de l'emploi et des travailleurs a changé. La création d'emploi commence à diminuer (de 21,7% ou -8 849 emplois), tout comme les entrées (-5,5% ou -6 618). Contrairement à la Région flamande, les destructions d'emploi et les sorties enregistrent également une baisse (respectivement -25,5% et -2,7%).

Tendance 4 : En RF et RW, le nombre net d'emplois créés a fortement diminué en T4 2022-2023, alors qu'il reste pratiquement stable en RBC.

Figure 1.4 Couches et composants de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Région flamande – T4 2021-2022 et T4 2022-2023*



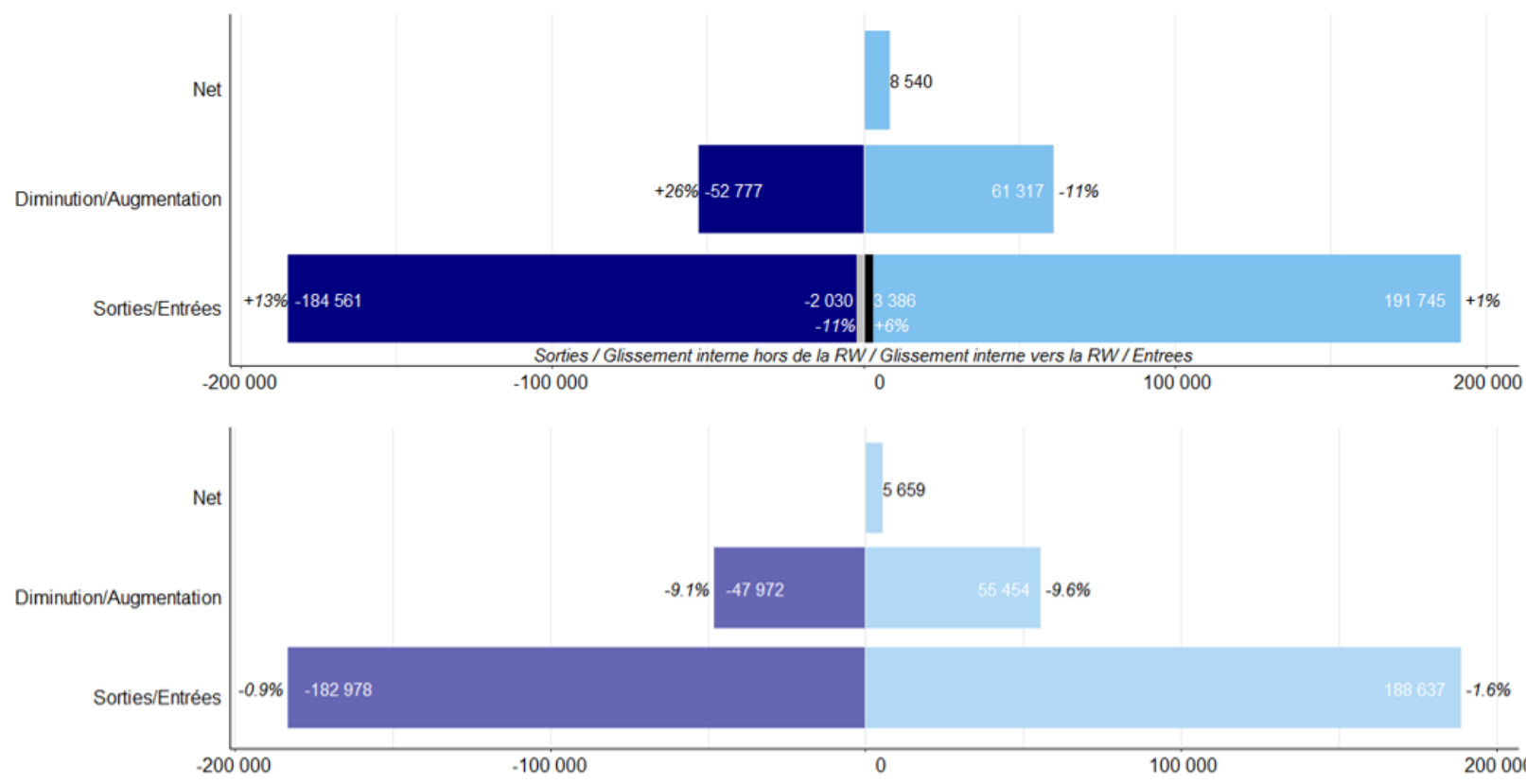
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

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 T4 2022-2023, l'évolution nette est en forte baisse dans la région flamande. Quelque 47 529 emplois supplémentaires ont été créés en 2021-2022. En 2022-2023, ce chiffre tombe à 13 696 emplois supplémentaires. Comme au niveau fédéral, moins de personnes sont embauchées en Région flamande en 2022-2023 (-6,1% ou -29 936) et moins de nouveaux emplois sont créés (-16,5% ou 25 274). En revanche, les disparitions d'emplois sont toujours plus nombreuses que l'année précédente (la destruction d'emplois augmentent de +6,2%) ; les sorties se stabilisent (-0,4%).

Tendance 4 : En RF et RW, le nombre net d'emplois créés a fortement diminué en T4 2022-2023, alors qu'il reste pratiquement stable en RBC.

Figure 1.5 Couches et composants de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Région wallonne – T4 2021-2022 et T4 2022-2023*



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

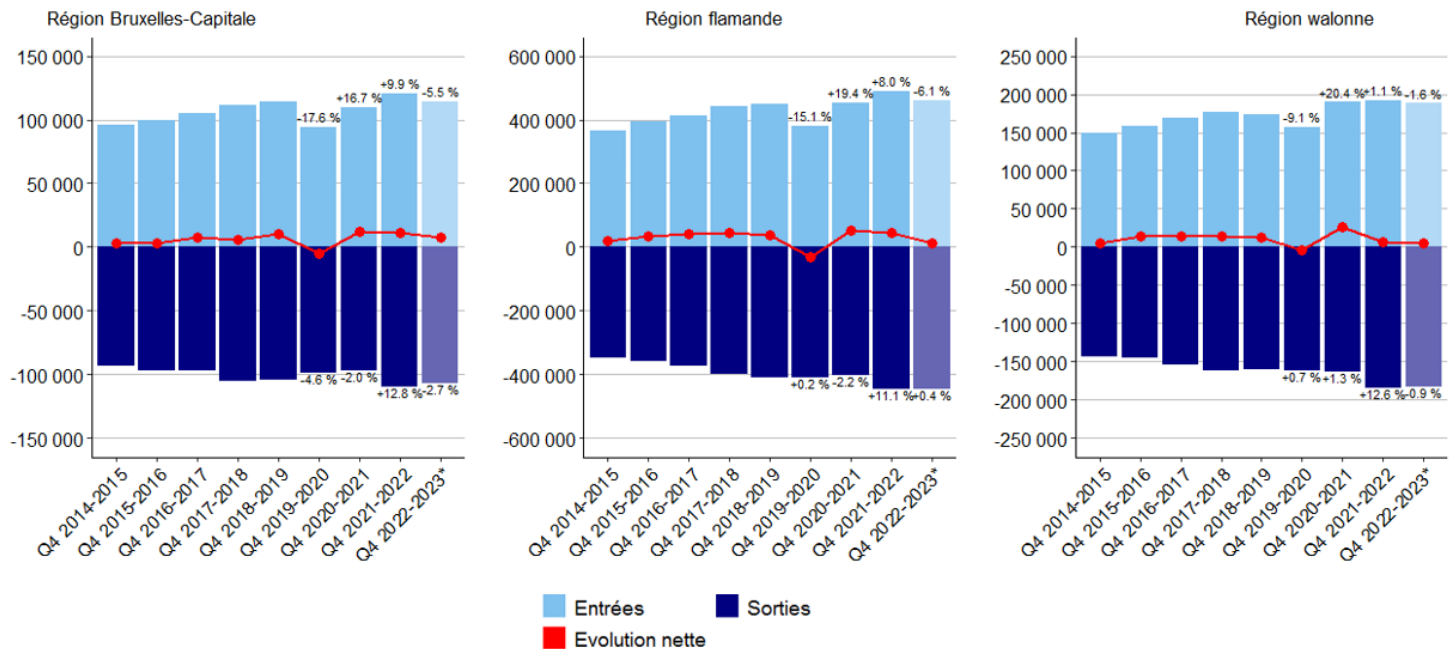
Chacune des trois régions suit-elle les dynamiques du marché du travail décrites ci-dessus ?

Contrairement aux Régions flamande et de Bruxelles-Capitale, la forte reprise post pandémie connaît déjà un ralentissement en Région wallonne au T4 2021-2022. L'évolution nette tombe à 8 540 emplois supplémentaires ; en 2020-2021, elle était encore de 26 663 emplois. La création d'emplois diminue déjà en 2021-2022 en Région wallonne, les embauches se stabilisent et la destruction d'emplois et les sorties augmentent fortement (respectivement +26% et +13%). En Région wallonne, la forte reprise de la dynamique des effectifs s'est accélérée après Corona par rapport aux deux autres régions.

Pour la période la plus récente (2022-2023), l'évolution nette reste positive. La création nette d'emplois se poursuit - comme dans les Régions de Bruxelles-Capitale et flamande - (+5 659), bien que ce nombre soit inférieur à celui de la période précédente. Comme en Région de Bruxelles-Capitale, tant la création d'emplois (-9,6 %) que la destruction d'emplois (-9,1 %) diminuent. La dynamique de l'emploi reste largement stable.

Tendance 4 : En RF et RW, le nombre net d'emplois créés a fortement diminué en T4 2022-2023, alors qu'il reste pratiquement stable en RBC.

Figure 1.9 Évolution des entrées et sorties par région (T4 2014-2015 – T4 2022-2023*)



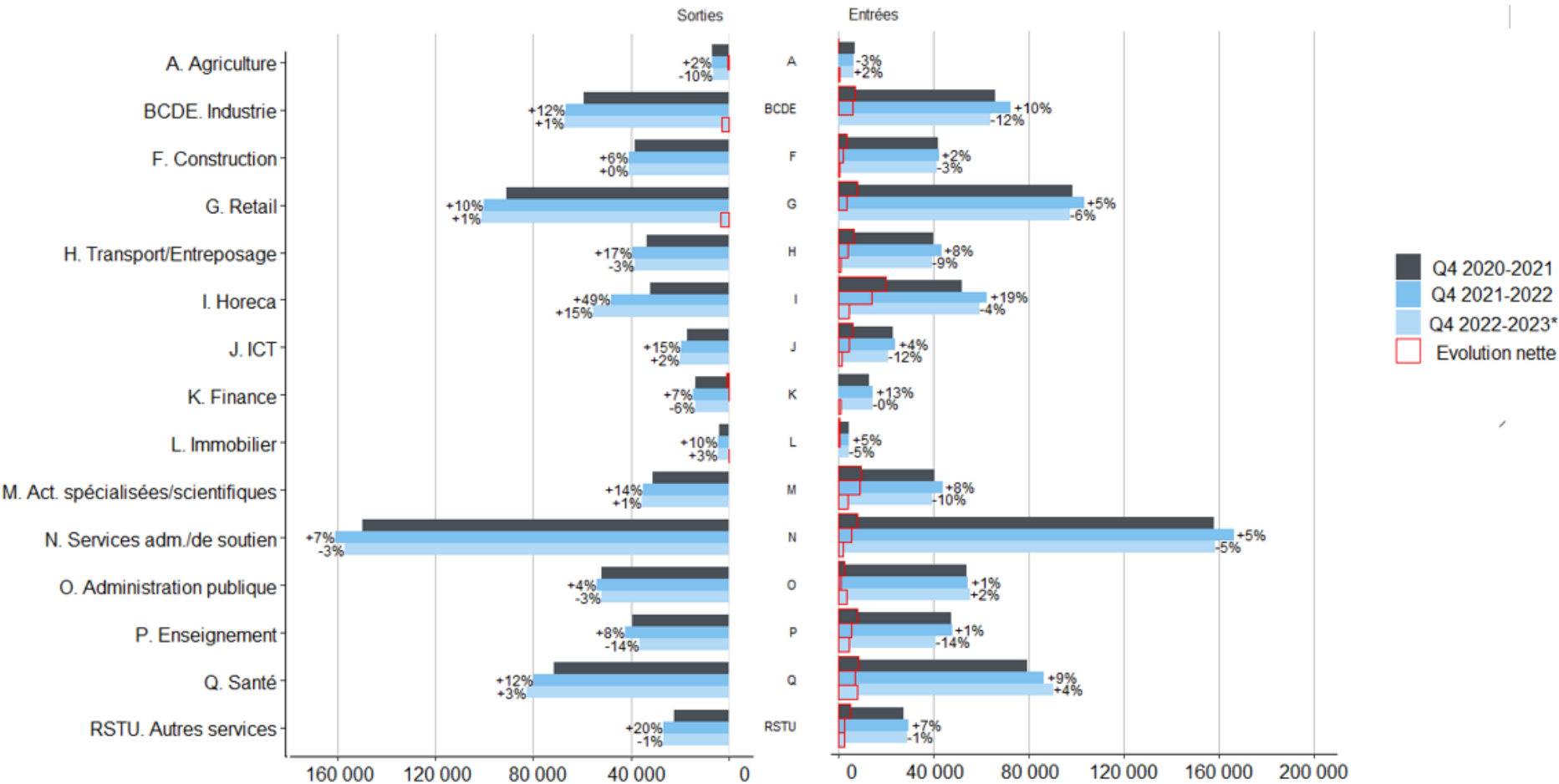
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe une grande similitude entre les trois régions : chacune d'entre elles suit la situation globale, avec une évolution nette en baisse mais toujours positive en 2022-2023. Cependant, on peut également noter des différences évidentes, qui sont résumées ci-dessous :

- Dans la Région de Bruxelles-Capitale, cette évolution nette ne diminue que très légèrement en 2022-2023. Le ralentissement de la forte reprise après la crise n'est que marginalement perceptible. Toutefois, la dynamique sous-jacente des effectifs a changé, avec une diminution des entrées (-5,5%) et une légère diminution des sorties (-2,7%).
- En Région flamande, nous constatons ce ralentissement en 2022-2023 : l'évolution nette diminue fortement (mais reste positive), en raison de la baisse des entrées (-6,1 %) et de l'augmentation des sorties.
- Enfin, en Région wallonne, l'évolution nette a déjà connu une forte baisse en 2021-2022. Au cours de la période la plus récente (2022-2023), cette évolution nette reste à un niveau similaire (positif). La dynamique sous-jacente de l'emploi évolue donc de manière très stable.

Tendance 5 : la plupart des secteurs suivent l'évolution général de la dynamique des travailleurs (diminution des entrées, évolution stable des sorties)

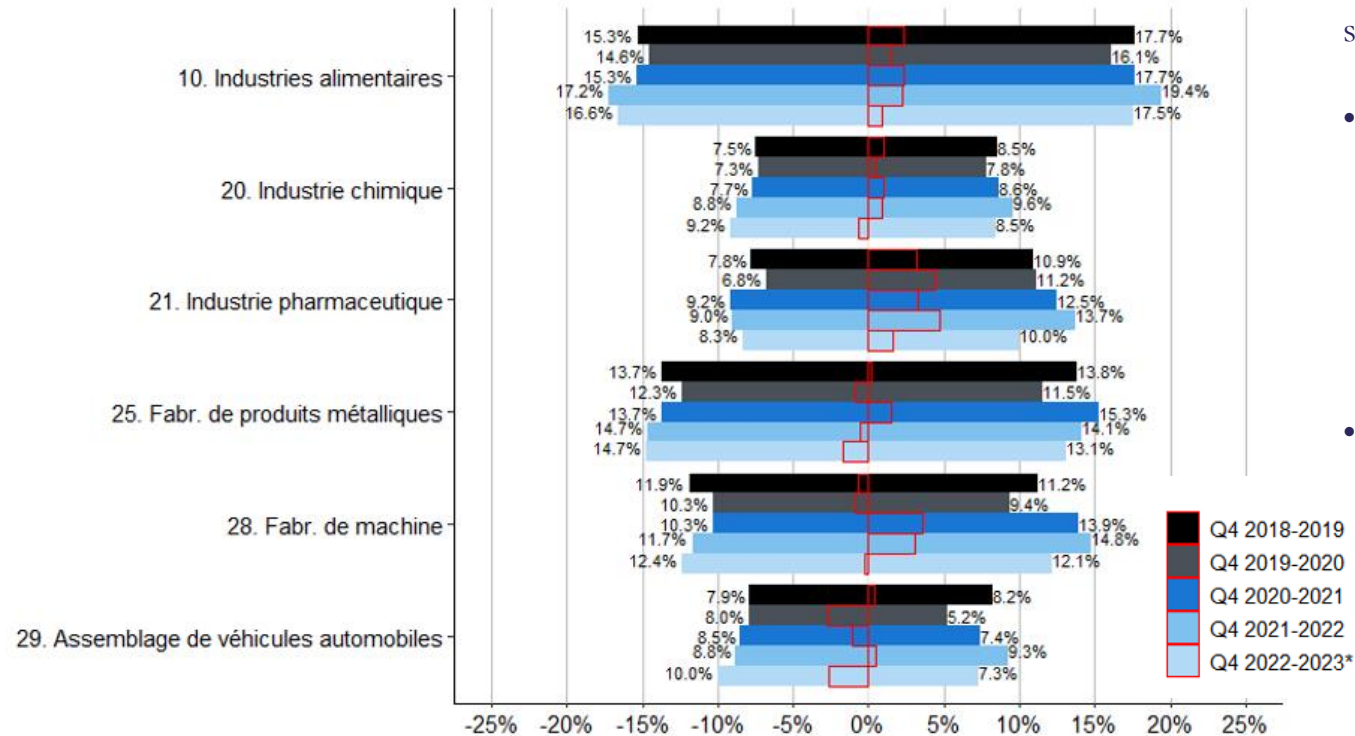
Figure 1.10 Entrées et Sorties en Belgique par secteur (T4 2020-2021 – T4 2022-2023*)



Le tableau général pour la Belgique montre une (légère) diminution des entrées (-4,9%) en 2022-2023. Cette tendance s'observe dans chacun des secteurs susmentionnés (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de l'enseignement). Les sorties globales ont connu une forte augmentation (+11,7%) en 2021-2022, suivie d'une stabilisation (-0,4 %) de ce niveau de sortie en 2022-2023. Le tableau est similaire dans la plupart des secteurs: une augmentation du nombre des sorties en 2021-2022, suivie d'une évolution relativement stable du niveau des sorties un an plus tard, en 2022-2023. Le secteur de l'horeca fait figure d'exception, les sorties continuant d'augmenter fortement (+15 %) en 2022-2023. L'enseignement est également une exception, avec une forte baisse des sorties en 2022-2023 (-14%). L'évolution nette reste positive dans la plupart des secteurs. Les exceptions sont l'industrie, le retail et l'immobilier. Ces secteurs enregistrent des destructions nettes d'emplois.

Tendance 6 : Dans les secteurs de la chimie, de la métallurgie, de l'ingénierie mécanique et de l'assemblage automobile, le nombre de travailleurs sortants continue d'augmenter en T4 2022-2023.

Figure 1.11 Taux d'entrée et de sorties dans l'industrie (nace2d-secteur, T4 2018-2019 – T4 2022-2023*)



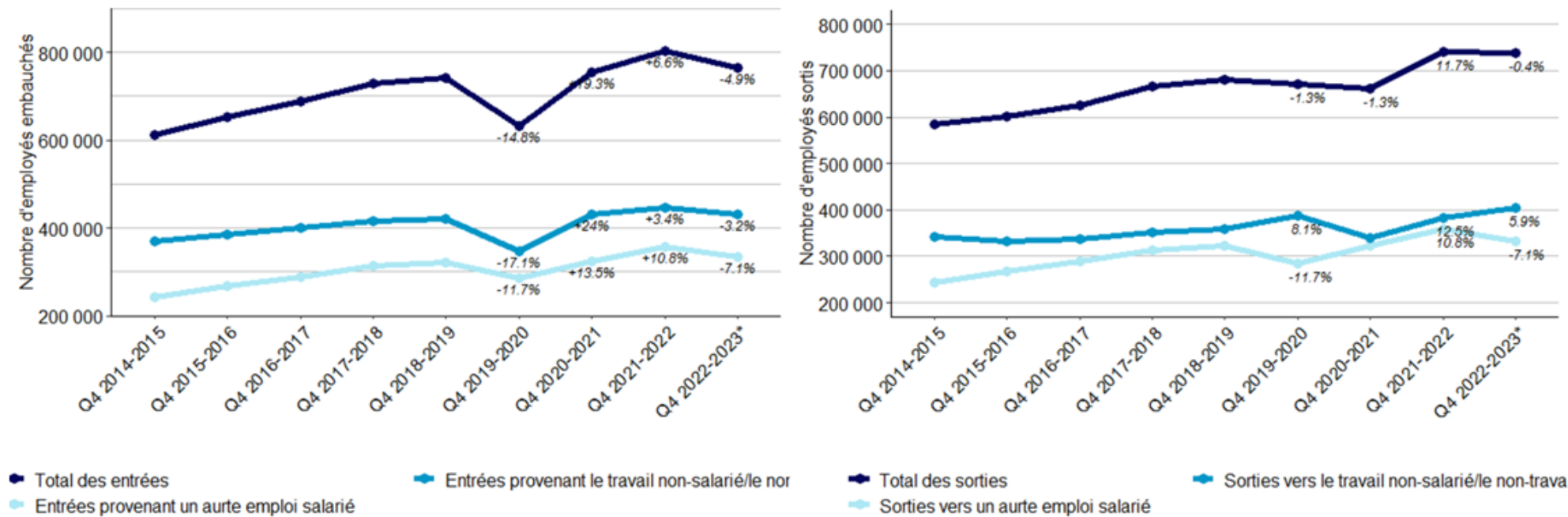
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Nous ferons ensuite un focus sur certains secteurs industriels. En 2021, les prix de l'énergie ont connu une forte hausse qui a affecté de nombreuses entreprises. Dans le graphique ci-dessus, nous examinons la dynamique d'emploi dans ces secteurs industriels à forte consommation d'énergie.

- Dans la plupart des secteurs industriels, **les entrées** connaissent une forte augmentation en 2020-2021 et 2021-2022, avant de diminuer en 2022-2023. La seule exception est le secteur de la métallurgie. Dans ce secteur, les embauches commencent déjà à diminuer en 2021-2022. Pour 100 emplois dans ce secteur, 15 salariés ont été récemment recrutés en 2020-2021. Ce nombre tombe à 14 et 13 recrutements en 2021-2022 et 2022-2023, respectivement.
- En termes **de sorties**, nous constatons une nouvelle augmentation en 2022-2023 dans les secteurs de la chimie, de la métallurgie, de l'ingénierie mécanique et de l'assemblage automobile. Par exemple, le taux de sortie dans l'assemblage automobile passe de 8,8 % en 2021-2022 à 10,0 % en 2022-2023. Dans ces sous-secteurs, on observe également une baisse de l'évolution nette, due à une diminution de l'embauche et à une augmentation des sorties. Il n'y a que dans le secteur alimentaire et l'industrie pharmaceutique que l'évolution nette reste positive. Alors que moins de personnes ont été embauchées dans ces secteurs en 2022-2023, les chiffres des sorties ont également connu une (légère) diminution (contrairement aux autres sous-secteurs).

Tendance 7 : les transitions d' un emploi (salarié) à un autre emploi persistent au T4 2022-2023 ; les sorties vers le non-travail décollent en même temps.

Figure 1.12 Évolution à long terme des entrées en provenance d'un autre emploi salarié et du travail non salarié/le non-travail (à gauche) et sorties vers un autre emploi salarié et le travail non salarié/le non travail (à droite)



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

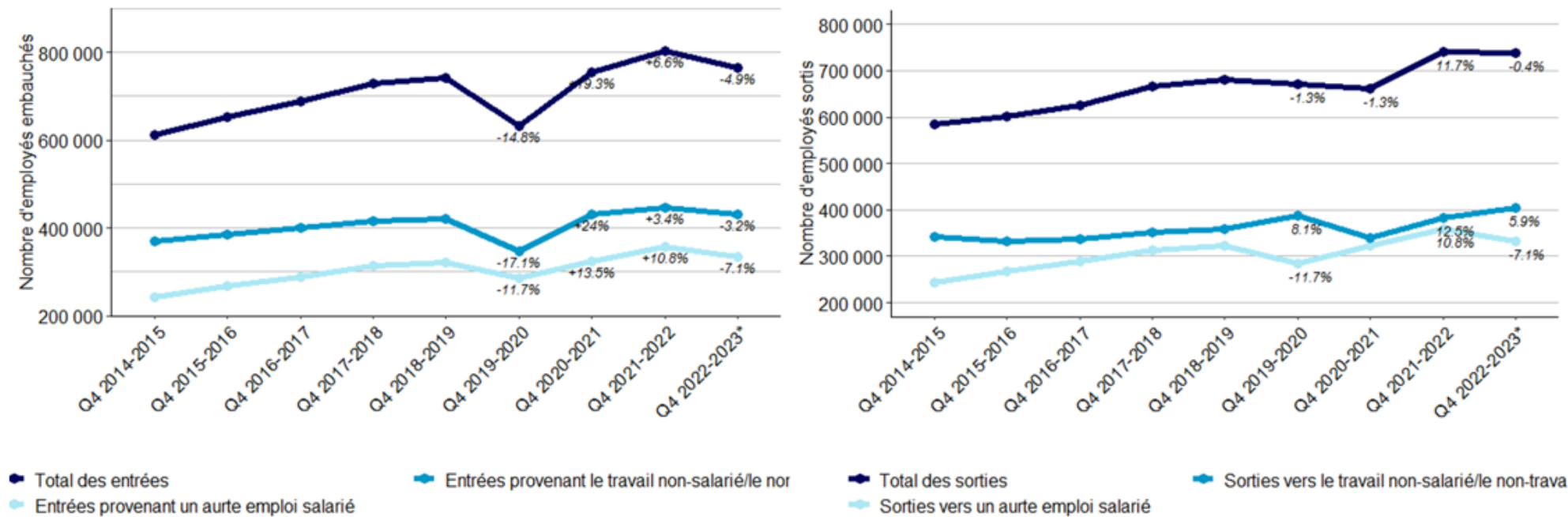
Nous pouvons diviser les entrées et les sorties en deux sous-flux. Une personne peut arriver d'un autre emploi salarié (chez un autre employeur) ou ne pas avoir travaillé auparavant (emploi non salarié). De même, un salarié peut cesser de travailler pour son employeur (volontairement ou involontairement) et passer à un autre emploi salarié (auprès d'un autre employeur). Ce travailleur peut également s'orienter vers une position de demandeur d'emploi, d'inactif ou d'indépendant (emploi non salarié).

Au T2 2022-2023, les entrées ont légèrement diminué (-4,9%). 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, le nombre de transitions d'un autre emploi a diminué plus fortement (-7,1 %) que le nombre de personnes entrant en provenance d'une position de demandeur d'emploi, d'inactif ou d'indépendant (-3,2 %).

En 2022-2023, quelque 332 720 travailleurs sont entrés en provenance d'un autre emploi salarié. Il s'agit d'un niveau très similaire à celui de la période précédente, en 2018-2019 (322 321).

Tendance 8 : les transitions d' un emploi (salarié) à un autre emploi persistent au T4 2022-2023 ; les sorties vers le non-travail décollent en même temps.

Figure 1.12 Évolution à long terme des entrées en provenance d'un autre emploi salarié et du travail non salarié/le non-travail (à gauche) et sorties vers un autre emploi salarié et le travail non salarié/le non travail (à droite)

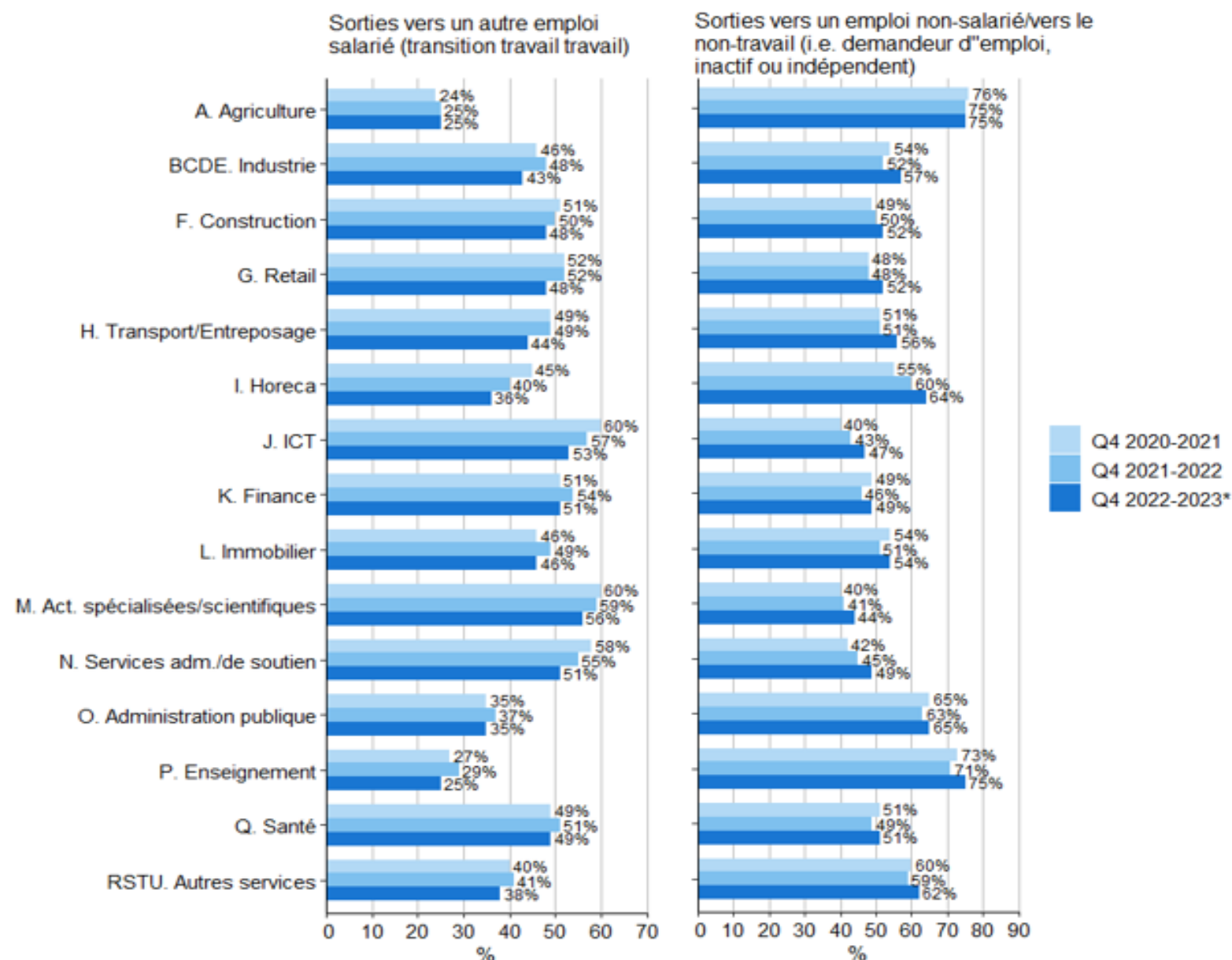


Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

En 2021-2022, les sorties ont connu une forte augmentation. Le nombre de salariées quittant leur emploi pour un autre emploi salarié et le nombre de salariés quittant leur emploi pour un emploi indépendant, à la recherche d'un emploi ou inactif ont tous deux fortement augmenté.

En 2022-2023, le flux global de sortie est stable (-0,4 %). Il reste au niveau élevé de l'année précédente 2021-2022. Cependant, les deux sous-flux sous-jacents ont une évolution distincte. Le nombre de personnes quittant leur emploi pour un autre emploi salarié auprès d'un autre employeur (transition d'un emploi à l'autre) diminue (de 7,1 %), tandis que le nombre de personnes quittant leur emploi pour un poste de demandeur d'emploi, d'inactif ou d'indépendant augmente (+5,9 %). En outre, les sorties vers l'emploi non salarié atteignent leur niveau le plus élevé depuis le début des mesures (soit 404 353 travailleurs).

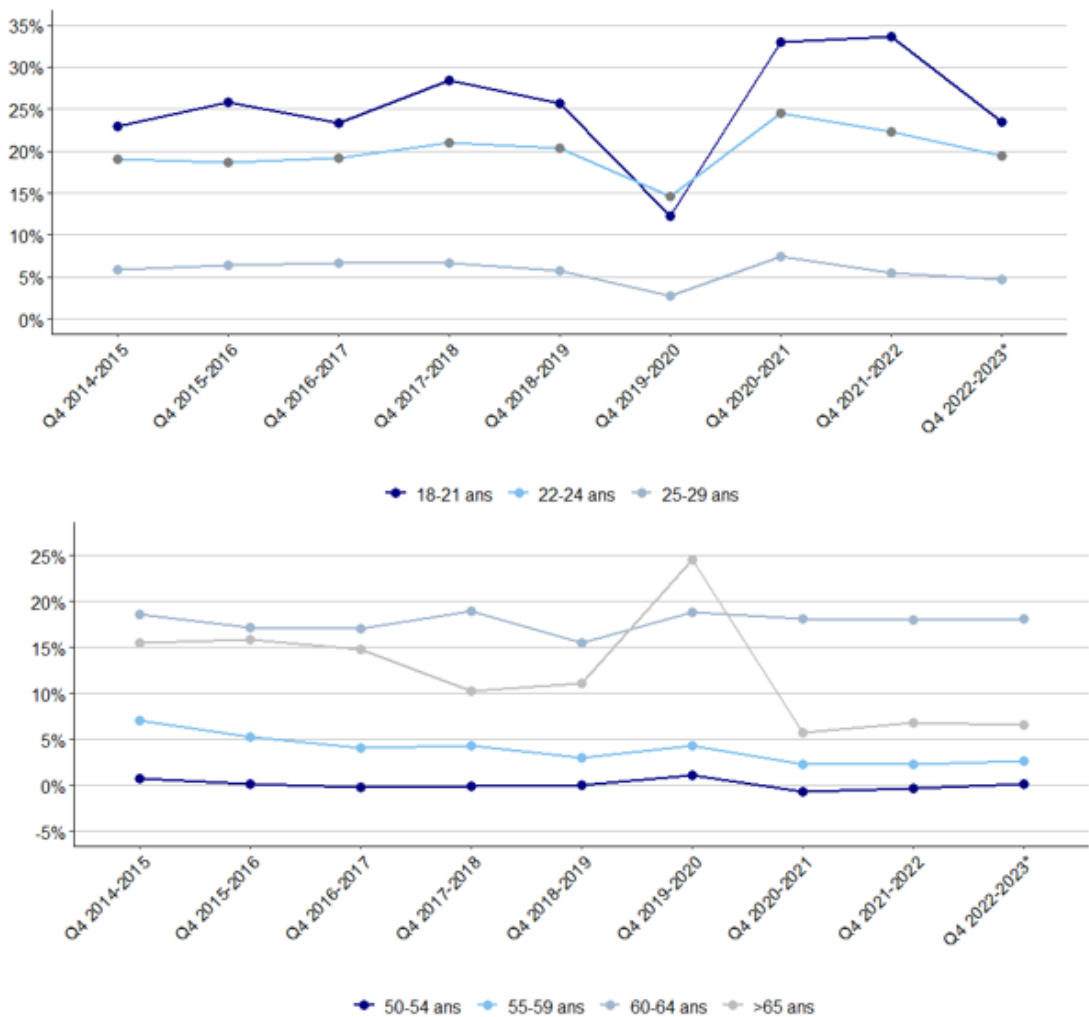
Figure 1.13 Part des sorties vers un autre emploi salarié (à gauche) et des sorties vers le travail non-salarié/le non-travail (à droite), par rapport au total des sorties (pourcentage) (Belgique T4 2020-2023*)



L'augmentation susmentionnée des sorties vers l'emploi non-salarié/l'inactivité se retrouve dans tous les secteurs (graphique de droite). 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 T4 2022-2023. Par exemple, au T4 2022-2023, 40 % des travailleurs sortants du secteur de l'horeca continuaient à s'orienter vers un autre emploi salarié. Au T4 2022-2023, cette part tombe à 36 %.

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

Figure 1.14 Évolution du taux de sorties des travailleurs jeunes & des travailleurs âgés (%; T4 2014-2015 – T4 2022-2023*)



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

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 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 T4 2020-2021 et il a continué à augmenter pour les 18-21 ans au T4 2021-2022. Au T4 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 (18-21 ans). Cela s'explique principalement par la diminution des entrées dans les secteurs du travail intérimaire et de l'horeca au T4 2022-2023. En outre, le taux d'entrée pour chacun des trois groupes d'âge est (légèrement) inférieur au taux précorona, en 2018-2019 (resp 23,5% ; 19,5% ; 4,7% en 2022-2023 vs resp 25,7% ; 20,4% ; 6,6% en 2018-2019).

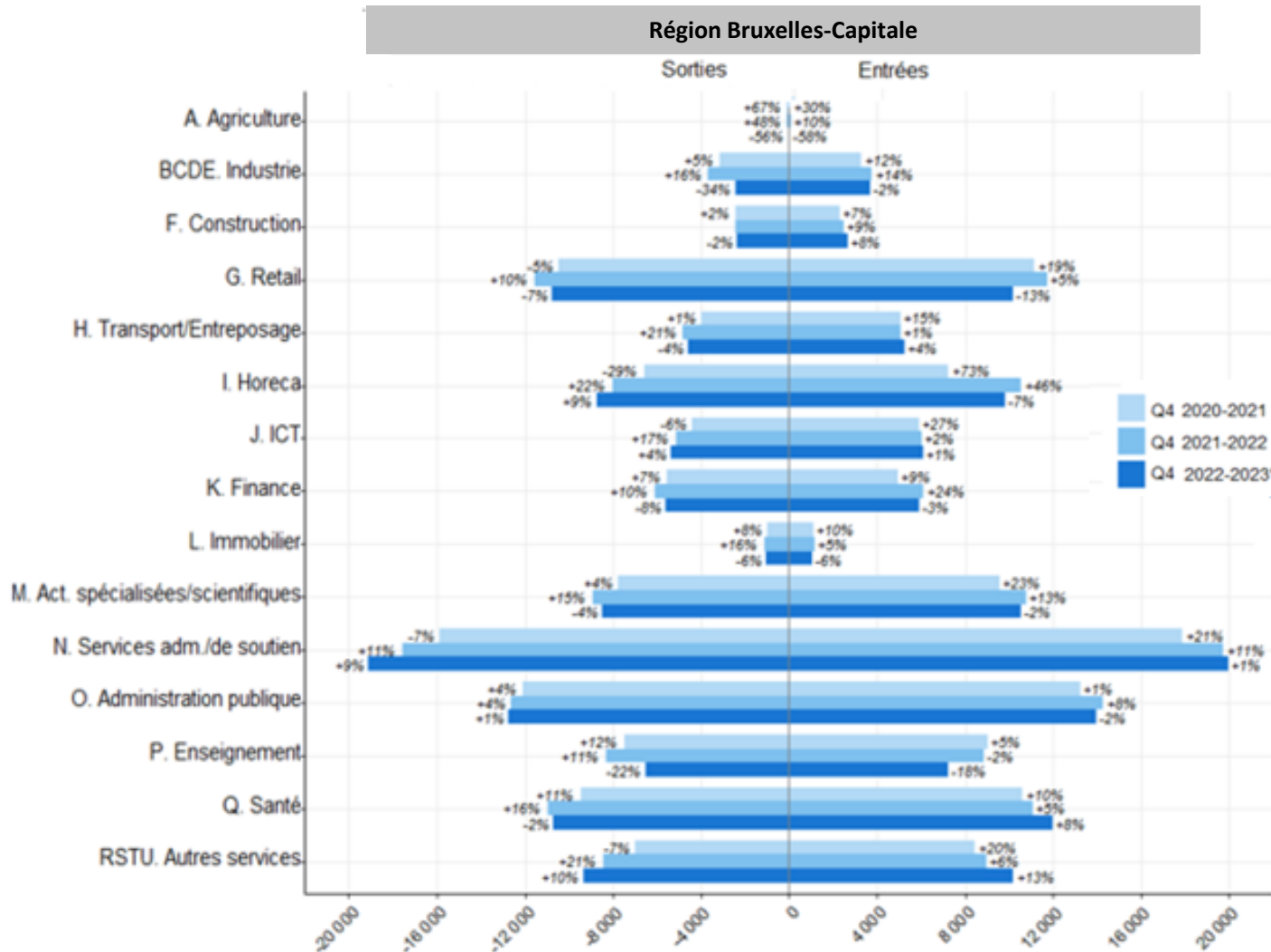
Taux de sorties

Le taux de sorties des 55-59 ans a diminué au fil du temps. Au T4 2020-2021, nombre de personnes quittant le marché du travail a augmenté chez les plus de 65 ans (principalement en raison des flexi jobs). Après une baisse du nombre de sortants en T4 2020-2021, ce taux de sortie évolue de manière largement stable en T4 2021-2022 et T4 2022-2023. Le nombre de travailleurs âgés de plus de 65 ans quittant le marché du travail reste toutefois nettement plus faible au cours de ces deux périodes que pendant la période précorona. Ils sont moins nombreux qu'auparavant à quitter définitivement le marché du travail.

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

RBC

Figure 1.15 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région Bruxelles-Capitale (T4 2020-2021 – T4 2022-2023*, les % indiquent la différence avec l'année précédente)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

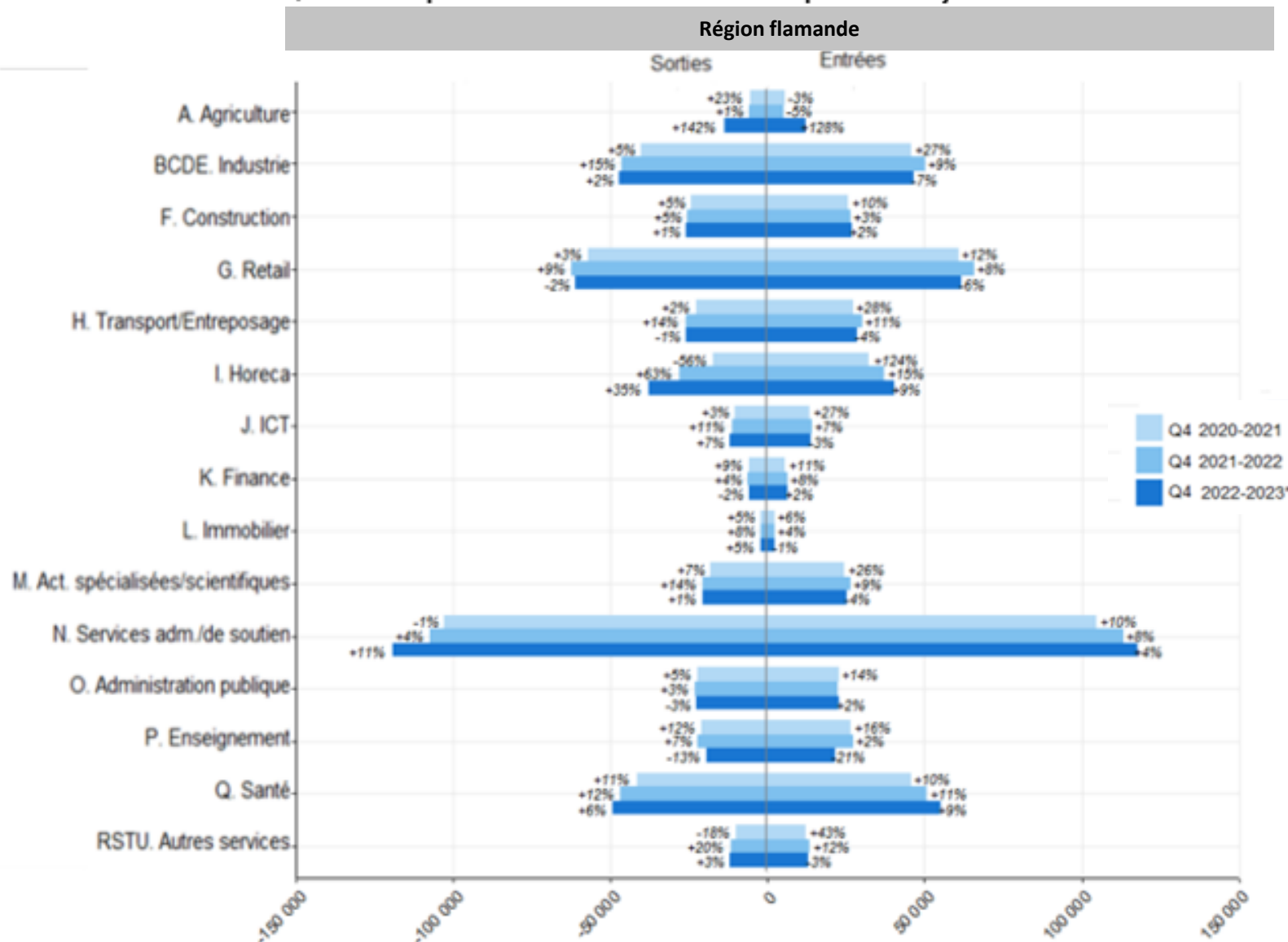
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le recrutement a connu une forte augmentation en 2021-2022 (+15,0%), tout comme le nombre de travailleurs sortants (+18,0%). Cette situation s'observe dans la plupart des secteurs de la RBC (à l'exception de l'enseignement). Un an plus tard, en 2022-2023, la situation est moins claire. Dans certains secteurs, les recrutements continuent d'augmenter (transport/entreposage, santé et autres services). Dans d'autres secteurs, le recrutement commence à diminuer (retail, horeca, immobilier et éducation). Les sorties n'évoluent pas non plus de la même manière dans tous les secteurs. Dans un certain nombre de secteurs, les sorties enregistrent une (forte) diminution (industrie, finance, éducation). Par exemple, le nombre de salariées quittant leur employeur dans l'industrie diminue de 34 % en 2022-2023. Dans d'autres secteurs, le nombre de salariées quittant leur employeur continue d'augmenter en 2022-2023 (horeca, services administratifs et de soutien, et autres services).

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

VG

Figure 1.16 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région flamande (T4 2020-2021 – T4 2022-2023*, les % indiquent la différence avec l'année précédente)



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

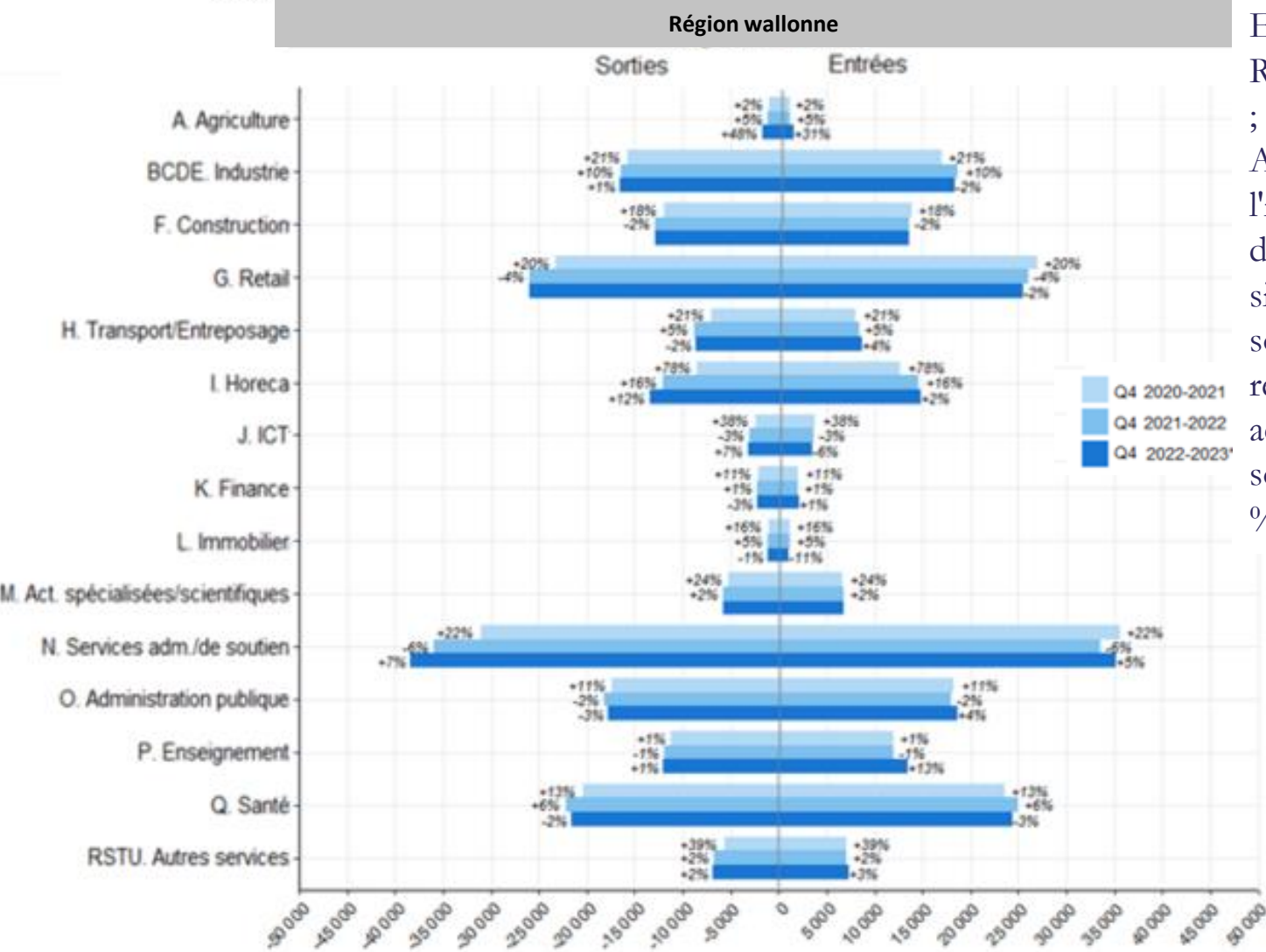
Au T4 2021-2022, les entrées ont fortement augmenté dans quasiment tous les secteurs. Au cours de la période la plus récente T4 2022-2023, presque tous les secteurs enregistrent une tendance négative. Seuls l'horeca et le secteur de la santé ont enregistré une hausse des embauches (d'environ 9% chacun).

Le nombre de travailleurs sortants a augmenté en T4 2021-2022 dans tous les secteurs. En T4 2022-2023, la situation est différente. Dans un certain nombre de secteurs, le nombre de travailleurs sortants continue d'augmenter (horeca, ICT, immobilier, services administratifs et de soutien et santé). Par exemple, le nombre de travailleurs quittant leur employeur dans l'horeca (volontairement ou non) augmente de 35 % en T4 2022-2023. En revanche, un certain nombre de secteurs enregistrent une évolution relativement stable des départs en 2022-2023. Seul le secteur de l'éducation enregistre une baisse de 13 %.

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

WG

Figure 1.17 Évolution des entrées et sorties par secteur dans la Région wallonne (T4 2020-2021 – T4 2022-2023*, les % indiquent la différence avec l'année précédente)



En T4 2022-2023, les recrutements évoluent de manière stable en Région wallonne, avec un niveau similaire à celui de T4 2021-2022 ; cette évolution stable se retrouve dans la plupart des secteurs. Ainsi, les entrées dans l'horeca augmentent de 2%, dans l'industrie ils diminuent de 2%, dans les services administratifs et de soutien de 5%. Les sorties sont également restées à un niveau similaire en Région wallonne à celui de T4 2021-2022, où les sorties avaient fortement augmenté (+12,6%). Cette situation se retrouve dans la plupart des secteurs. Seuls l'horeca et les services administratifs et de soutien voient le nombre de travailleurs sortants continuer à augmenter (respectivement de 12 % et de 7 %).

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

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.

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.

T4 2022-2023* : les chiffres pour le T4 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.