

# LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET PAR RÉGION

Dynam-Reg - Publication 2018

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets & Ludo Struyven



Office national de sécurité sociale

**DYNAM**



Vlaanderen  
is werk



LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS [ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@kuleuven.be); [tine.vandekerkhove@kuleuven.be](mailto:tine.vandekerkhove@kuleuven.be);  
[tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be)

KU Leuven  
HIVA – INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)  
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2018 HIVA-KU Leuven

Aucun élément de cette publication ne peut être reproduit ni publié par impression, photocopie, microfilm ou tout autre procédé, sans l'autorisation écrite préalable de l'auteur.

Cette publication Dynam-Reg contient les données les plus importantes sur la dynamique du marché du travail pour la période 2016-2017 ainsi que les tendances pour les années 2005 à 2017. La première section présente les chiffres clés du marché du travail belge et des marchés du travail régionaux des Régions bruxelloise, flamande et wallonne. Les sections suivantes explorent plus en détail les trois couches distinctes de la dynamique: la couche des employeurs, celle des emplois et enfin celle des travailleurs.

Les chiffres concernent l'ensemble de l'emploi intérieur salarié en Belgique et dans les régions. Tous les chiffres peuvent être consultés sur [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be). Une liste des définitions utilisées figure en annexe.

## Contact

HIVA-KU Leuven: Prof. Dr. Ludo Struyven, Dr. Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove

ONSS: Peter Vets

IBSA: Aynah Ganghi

DWSE: Willem De Klerck

IWEPS: Valérie Vander Stricht

## Contenu

Dynam-Reg - Publication 2018 – Résumé .....	4
1. Chiffres clés .....	9
1.1 Coup d’œil sur la dynamique du marché du travail belge.....	9
1.1.1 Dynamique de l’emploi .....	10
1.1.2 Dynamique des travailleurs .....	12
1.2 Coup d’œil sur la dynamique régionale du marché du travail.....	14
2. Gros plan sur la dynamique des employeurs .....	18
2.1 Employeurs entrants et sortants .....	18
2.2 Dynamique de l’emploi auprès des employeurs entrants et sortants .....	19
2.3 Employeurs entrants et sortants par région .....	20
2.4 Dynamique de l’emploi par région auprès des starters et des employeurs sortants .....	22
3. Zoom sur la dynamique de l’emploi .....	24
3.1 Comparaison par région des entreprises monorégionales avec les entreprises plurirégionales.....	24
3.2 Comparaison par région des grandes entreprises avec les petites entreprises.....	26
3.3 La dynamique de l’emploi par région au sein des secteurs d’activité.....	29
4. Focus sur la dynamique des travailleurs .....	31
4.1 Données régionales relatives à l’entrée des jeunes et des âgés dans les entreprises .....	31
4.2 Taux d’entrée des jeunes sur le marché du travail et taux de sortie des personnes âgées du marché du travail.....	33
4.3 Recrutements à temps plein, à temps partiel et dans des formes de travail flexible .....	36
Annexe.....	39

## Dynam-Reg - Publication 2018 – Résumé

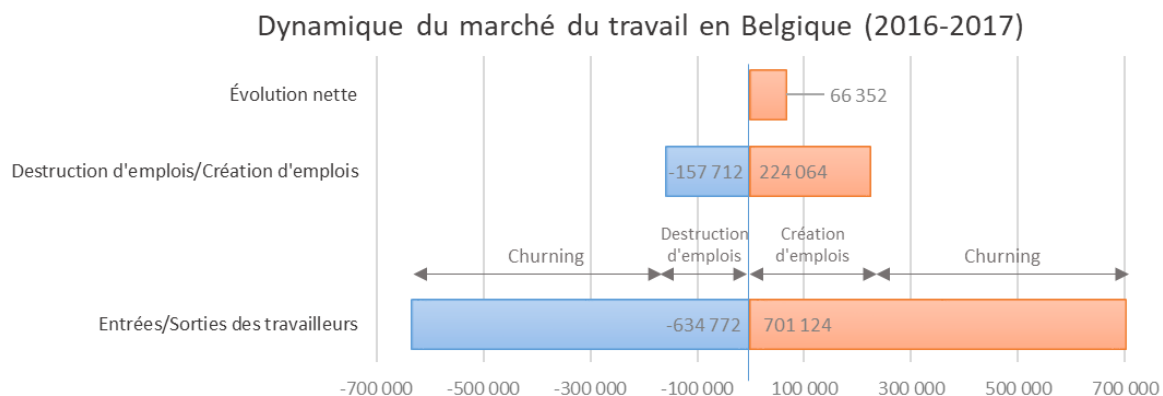
### La création d'emplois est au plus haut depuis 5 ans. La destruction d'emplois retourne à son niveau le plus bas d'avant la crise (2008)

Au cours de la période 2016-2017, 224 064 emplois ont été créés en Belgique au sein des entreprises en croissance ou entrantes, tandis que 157 712 emplois ont disparu chez des employeurs en recul ou sortants. L'évolution nette de +66 352 s'accompagne donc d'une dynamique de l'emploi bien plus large.

En 2017, la création d'emplois a atteint le seuil de 57 nouveaux emplois pour 1 000 emplois existants. Il s'agit du niveau le plus élevé depuis cinq ans et la fin du deuxième creux de la crise (2011-2013). La création d'emplois n'égale cependant toujours pas le niveau atteint juste avant la crise en 2008.

Au cours de la même période 2008-2017, la destruction d'emplois a diminué de façon continue. Pour la Belgique, il s'agit du niveau le plus bas par rapport à la période juste avant la crise (2008).

Tous les recrutements ne sont pas liés à la création de nouveaux emplois, au contraire. Sur cette période d'un an, l'ensemble des entreprises a connu l'entrée de 701 124 travailleurs et la sortie de 634 772 travailleurs. Cette dynamique des travailleurs est plus de dix fois supérieure à ce que le chiffre net de +66 352 laisse supposer. L'évolution nette ne constitue donc que la partie émergée de l'iceberg.



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

### Toujours plus de travailleurs en mouvement en 2017

Sur base annuelle, les recrutements sont également en hausse. De plus, dans le cadre de l'offre existante, un plus grand nombre de travailleurs changent d'emploi; on parle de *churning* ou de rotation de l'emploi. À côté de la création d'emplois, il s'agit d'un deuxième critère de l'évolution du marché du travail: on change plus souvent d'emploi sans que cela ne soit véritablement nécessaire du point de vue des nouveaux emplois créés. L'augmentation des travailleurs en mouvement (dans et hors des entreprises ou des établissements) entre 2014 et 2017 est principalement liée à l'augmentation du *churning* et moins aux emplois supplémentaires créés.

La conjoncture favorable permet également aux recrutements à temps plein de repartir à la hausse. Entre 2014 et 2017, la part des recrutements à temps plein est passée de 50,5 à 52,2% alors que la part des recrutements à temps partiel est passée de 30,4 à 28,2% tandis que l'importance relative des contrats spéciaux (surtout le travail intérimaire) est restée stable aux alentours de 20%. Les recrutements à temps plein et à temps partiel peuvent concerner à la fois des contrats à durée indéterminée et déterminée. Quelqu'un qui débute à temps plein auprès d'un employeur reste en moyenne plus longtemps en service chez cet employeur que quelqu'un qui commence à temps partiel.

La plupart des recrutements concerne toujours les groupes d'âge les plus jeunes (jusqu'à 40 ans). Parallèlement, la tendance des personnes plus âgées à rester plus longtemps actives s'intensifie.

Dans chacune des trois régions, on observe une tendance vers plus d'emplois et plus de mouvements des travailleurs dans et hors des entreprises et des établissements.

## Dynamique du marché du travail en Région bruxelloise

Dans les entreprises et établissements situés en Région bruxelloise, au cours de la période 2016-2017, 58 emplois supplémentaires ont été créés pour 1 000 emplois existants, contre 51 emplois disparus. La Région bruxelloise se distingue par le fait que la dynamique de l'emploi s'accompagne d'une dynamique beaucoup plus grande des travailleurs qui y ont leur lieu de travail. Cette dynamique des travailleurs est, avec 104 815 recrutements, plus de vingt fois supérieure à ce que le chiffre net (+4 591) laisse supposer. L'augmentation de 36 292 emplois auprès des employeurs qui ont augmenté leur personnel à Bruxelles durant cette même période n'explique qu'un tiers des recrutements. Le nombre de sorties sur base annuelle s'élève à 97 852 travailleurs et n'est que pour un tiers lié à une diminution du nombre d'emplois (moins 31 701 emplois). Tant le taux d'entrants des jeunes que le taux de sortie des personnes âgées sont plus élevés que dans les autres régions. Ce phénomène peut s'expliquer par l'entrée de personnes plus jeunes, la plus grande part d'employeurs entrants ainsi que la plus grande croissance des entreprises monorégionales dans l'industrie et les services commerciaux.

### **Par rapport aux autres régions, c'est en Région bruxelloise que le taux d'employeurs entrants ("starters") est le plus élevé**

En Région bruxelloise, au cours de la période 2016-2017, 4 295 employeurs entrants sont venus s'ajouter, soit un taux d'employeurs entrants de 13,6%. Au cours de la même période, 3 696 entreprises ont cessé leurs activités en tant qu'employeur en Région bruxelloise, soit un pourcentage de 11,7%. Attention: l'entrée ou la sortie en tant qu'employeur ne signifie pas que l'entreprise est nouvelle ou cesse toute ses activités (il existe des entreprises n'occupant pas de travailleurs salariés). Malgré leur nombre croissant, la part des employeurs entrants dans l'augmentation du nombre d'emplois reste limitée (6 876 emplois ou 18,9% de l'augmentation du nombre d'emplois en Région bruxelloise).

La Région bruxelloise connaît donc une forte dynamique des employeurs entrants (13,6%) et sortants (11,7%). À titre de comparaison, le taux d'employeurs entrants en Région wallonne s'élève à 12,4% et à 10,4% en Région flamande. Les taux respectifs des employeurs sortants s'élèvent à 10,0% en Région wallonne et à 8,9% en Région flamande.

### **L'augmentation du nombre d'emplois s'observe surtout parmi les plus petits employeurs monorégionaux**

En Région bruxelloise, la création d'emplois au sein des entreprises monorégionales est passée de 24 080 en 2014 à 25 407 en 2017, alors que la destruction d'emplois a légèrement diminué. Les grands établissements d'entreprises plurirégionales enregistrent, quant à eux, une tendance à moins de dynamique: l'augmentation du nombre d'emplois a diminué de 13 505 en 2014 à 10 885 en 2017, tandis que la diminution des emplois a aussi baissé de -16 162 à -13 580.

Le sursaut du marché du travail bruxellois s'observe surtout dans l'industrie et les services commerciaux. Dans le secteur de la construction, on constate une forte évolution négative, mais il s'agit d'un très petit secteur. Les services non commerciaux font également moins bien en 2016-2017 par rapport à 2015-2016. Cette baisse est principalement due à la diminution du nombre de postes dans l'administration publique et la Défense.

### **Plus de recrutements à temps plein**

Les travailleurs recrutés ont principalement entre 25 et 49 ans et plus précisément entre 25 et 30 ans. En comparaison avec les autres régions, il s'agit davantage de recrutements à temps plein, tant pour les hommes que pour les femmes. La Région bruxelloise connaît également la plus faible part de recrutements en tant que travailleurs intérimaires, travailleurs saisonniers ou travailleurs occasionnels.

## Dynamique du marché du travail en Région flamande

Dans les entreprises et établissements situés en Région flamande, entre juin 2016 et juin 2017, 60 emplois supplémentaires ont été créés pour 1 000 emplois existants, alors que 42 emplois ont disparu. La conséquence en est une solide croissance nette de 18 nouveaux emplois pour 1 000 emplois existants. Ce résultat s'accompagne d'une bien plus grande dynamique des travailleurs qui y ont leur lieu de travail. Au cours de la période 2014-2015, pour 1 000 travailleurs présents dans une entreprise ou un établissement de la Région flamande, 170 nouveaux travailleurs étaient apparus. En 2016-2017, ce nombre a grimpé à 185 recrutements pour 1 000 travailleurs présents, ce qui constitue le meilleur résultat régional pour la période concernée. Au total, il y a eu 423 121 nouveaux travailleurs recrutés entre juin 2016 et juin 2017 par des employeurs qui ont augmenté leur personnel en Région flamande. Le nombre total de sorties a atteint 381 466 travailleurs. L'augmentation de 136 786 emplois durant cette même période n'explique qu'un tiers des recrutements. Le nombre de sorties sur base annuelle n'est lié qu'à hauteur d'un quart à une baisse du nombre d'emplois (moins 94 782).

### **Plus d'employeurs entrants, tandis que les emplois augmentent surtout parmi les petites et moyennes entreprises déjà existantes**

Le nombre d'employeurs entrants en Région flamande a augmenté pour la quatrième année d'affilée. On constate une forte augmentation de 2015-2016 (13 541 entrants) à 2016-2017 (14 477 entrants). Le nombre d'employeurs sortants a connu une tendance à la baisse pendant 4 ans mais a augmenté pour la première fois en 2016-2017 (de 12 070 en 2015-2016 à 12 321 en 2016-2017). En net (entrants moins sortants en tant qu'employeur), l'évolution est fort positive.

Le nombre d'entrants a augmenté de manière uniforme en 2015-2016 et en 2016-2017. L'augmentation du nombre d'emplois parmi les entrants a cependant surtout eu lieu en 2015-2016. Ce ne sont pas tellement les employeurs entrants mais surtout les petites et moyennes entreprises qui sont responsables de l'augmentation du nombre d'emplois en Flandre. En ce qui concerne les grandes entreprises, la situation de l'augmentation et de la diminution des emplois annuelle reste stable depuis 2014. Les employeurs monorégionaux enregistrent une création d'emplois en hausse et une destruction en baisse. Par contre, les employeurs plurirégionaux connaissent une situation inversée: l'augmentation du nombre d'emplois a baissé de 28 414 en 2014 à 23 231 en 2017, alors que la diminution des emplois a augmenté de -13 816 à -16 333. L'emploi dans les grandes entreprises en Flandre est moins concentré dans les établissements des entreprises plurirégionales.

Tant l'industrie que la construction et les services commerciaux et non commerciaux vont de l'avant en données nettes. Dans l'industrie et la construction, le facteur prédominant est une diminution de la baisse des emplois. Les services commerciaux s'illustrent par une augmentation de la baisse des emplois, sous l'influence d'une forte diminution du nombre de postes de travail dans les services financiers.

### **Lente évolution vers davantage de recrutements des groupes d'âge les plus élevés**

En raison de la conjoncture positive et de l'évolution démographique de la Flandre, un peu plus de personnes de plus de 50 ans entrent, tandis que le niveau de recrutement des groupes d'âge plus jeunes (jusqu'à 40 ans) reste élevé.

Par rapport aux autres régions, les recrutements à temps plein pour les hommes sont plus faibles: 60,8% en Région flamande à comparer avec 70,2% en Région bruxelloise et 63% en Région wallonne. La Région flamande connaît également, tant parmi les hommes que les femmes, la plus forte part de recrutements comme travailleurs intérimaires, travailleurs saisonniers ou travailleurs occasionnels. 28% des recrutements masculins et 20% des recrutements féminins ont ainsi lieu dans le cadre d'un régime de travail spécial alors que les parts respectives stagnent à 9,0% et 8,1% en Région bruxelloises et atteignent 18,2% et 10,4% en Région wallonne.

## Dynamique du marché du travail en Région wallonne

Entre juin 2016 et juin 2017, 64 emplois supplémentaires ont été créés pour 1 000 emplois existants dans les entreprises et établissements situés en Région wallonne, à mettre en regard avec 45 emplois disparus. Il en résulte une solide croissance nette de 19 nouveaux emplois pour 1 000 emplois existants, ce qui représente le meilleur bilan des trois régions pour la période étudiée. Ce résultat s'accompagne d'une bien plus grande dynamique des travailleurs qui y ont leur lieu de travail. Durant la période 2014-2015, pour 1 000 travailleurs présents dans une entreprise ou un établissement en Région wallonne, 148 nouveaux travailleurs étaient apparus. En 2016-2017, ce nombre a grimpé à 166 recrutements pour 1 000 travailleurs présents. Il y a donc 173 188 nouveaux travailleurs recrutés entre juin 2016 et juin 2017 par des employeurs qui ont augmenté l'emploi en Région wallonne. Le nombre total de sorties s'est élevé à 155 454 travailleurs. La hausse de 66 304 emplois durant cette période n'explique qu'un tiers des recrutements. Le nombre de sorties sur base annuelle n'est lié qu'à hauteur d'un tiers à une baisse du nombre d'emplois (moins 46 547).

### **Plus d'employeurs entrants, qui créent également plus d'emplois par rapport aux autres régions**

La Région wallonne se caractérise par la forte croissance des employeurs entrants et des emplois dans les entreprises qui débutent comme employeur. La majeure partie de la dynamique se produit dans les grandes entreprises, y compris dans l'industrie. Comme en Flandre, les emplois dans le secteur financier diminuent fortement.

Au cours de la période 2016-2017, 9 030 employeurs entrants sont venus s'ajouter en Région wallonne, soit un taux d'employeurs entrants de 12,4%. Au cours de la même période, 7 258 entreprises ont cessé leurs activités en tant qu'employeur, soit un pourcentage de 10,0%. Pour rappel, l'entrée ou la sortie en tant qu'employeur ne signifie pas que l'entreprise est nouvelle ou cesse toutes ses activités. À titre de comparaison, le taux d'employeurs entrants en Région bruxelloise s'élève à 13,6% et en Région flamande à 10,4%. Le taux des employeurs sortants s'élève quant à lui à 11,7% en Région bruxelloise et à 8,9% en Région flamande.

Le nombre d'employeurs entrants a augmenté pour la quatrième année d'affilée. Au cours des deux dernières années, ce nombre est monté de 8 175 en 2015-2016 à 9 030 en 2016-2017. Par ailleurs, le nombre d'employeurs sortants a légèrement baissé au cours des 4 dernières années. En net, on observe une solide évolution positive. Non seulement le nombre d'employeurs entrants a fortement augmenté depuis 2014-2015, mais la croissance du nombre d'emplois a également progressé proportionnellement au cours des deux dernières années, de +10 832 en 2014-2015 à +13 429 en 2016-2017.

### **Contrairement aux autres régions, les employeurs plurirégionaux et de plus grande taille participent également à l'augmentation du nombre d'emplois**

L'augmentation du nombre d'emplois parmi les employeurs monorégionaux se poursuit, comme dans les autres régions. Des emplois sont certes perdus, mais plus d'emplois encore apparaissent. Parmi les entreprises et établissements plurirégionaux de Wallonie, généralement de grande taille, l'augmentation du nombre d'emplois s'accroît de 11 389 en 2014 à 13 361 en 2017, une tendance opposée à celle des autres régions. L'augmentation du nombre d'emplois s'accompagne d'une légère diminution des disparitions d'emplois: de -10 442 en 2014 à -9 355 en 2017.

En chiffres nets, l'industrie, la construction et les services non commerciaux vont de l'avant. Cette hausse trouve surtout son origine dans une forte augmentation du nombre d'emplois et non dans une décline de la baisse des emplois. Les services commerciaux font moins bien par rapport à 2015-2016. On y observe une baisse de l'augmentation des emplois et une hausse de la diminution des emplois. C'est surtout le secteur des services financiers qui explique cette évolution négative.

### **Lente évolution vers davantage de recrutements des groupes d'âge les plus élevés**

En raison de la conjoncture positive et de l'évolution démographique de la Wallonie, un peu plus de personnes de plus de 50 ans entrent, tandis que le niveau de recrutement des groupes d'âge plus jeunes (jusqu'à 40 ans) reste élevé.

La comparaison avec les autres régions révèle qu'il s'agit davantage de recrutements à temps partiel pour les femmes. Chez les hommes, la part des recrutements à temps partiel (18,8%) se situe environ au même niveau que la part de ceux qui démarrent dans un régime spécial comme l'intérim, le travail saisonnier ou le travail occasionnel (18,2%).



## 1. Chiffres clés

*Cette section est consacrée aux tendances générales de la dynamique du marché du travail aux niveaux belge et régionaux. En plus, une distinction est réalisée entre la couche des emplois, c'est à dire la façon dont les emplois apparaissent et disparaissent au niveau des entreprises et la couche des travailleurs, plus précisément la manière dont les travailleurs intègrent ou quittent les entreprises (que ce soit à la suite de création ou de disparition de postes de travail ou pour remplacer des travailleurs sortants). L'effet de ces mouvements sur les marchés du travail régionaux est également analysé, en mesurant les augmentations et diminutions régionales.*

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

Les chiffres sur l'augmentation ou la diminution des emplois se limitent généralement à l'évolution nette. Par exemple, les statistiques de l'ONSS <sup>1</sup> indiquent que l'emploi net a augmenté de 66 352 unités en 2017. Les méthodologies Dynam et Dynam-Reg dissèquent ce chiffre en fonction de ses composantes brutes au niveau respectivement des entreprises belges et des (sous-)régions.

*Les chiffres Dynam reprennent tous les employeurs (entreprises occupant du personnel salarié), tant du secteur privé que du secteur public.*

*Sur une base annuelle, l'emploi au sein des entreprises est susceptible de croître, de diminuer ou de rester stable. Au niveau de l'entreprise, la croissance sera qualifiée de **création d'emplois** alors que la diminution sera qualifiée de **destruction d'emplois**. On parle de création brute d'emplois lorsqu'on additionne les emplois créés au sein des entreprises en croissance. On définit comme destruction brute d'emplois, la somme de l'ensemble des emplois perdus dans les entreprises en contraction.*

*L'évolution nette de l'emploi est la différence entre la création brute d'emplois et la destruction brute d'emploi. Comprendre cette évolution nette nécessite non seulement de se pencher sur la création d'emplois mais également sur la destruction d'emplois.*

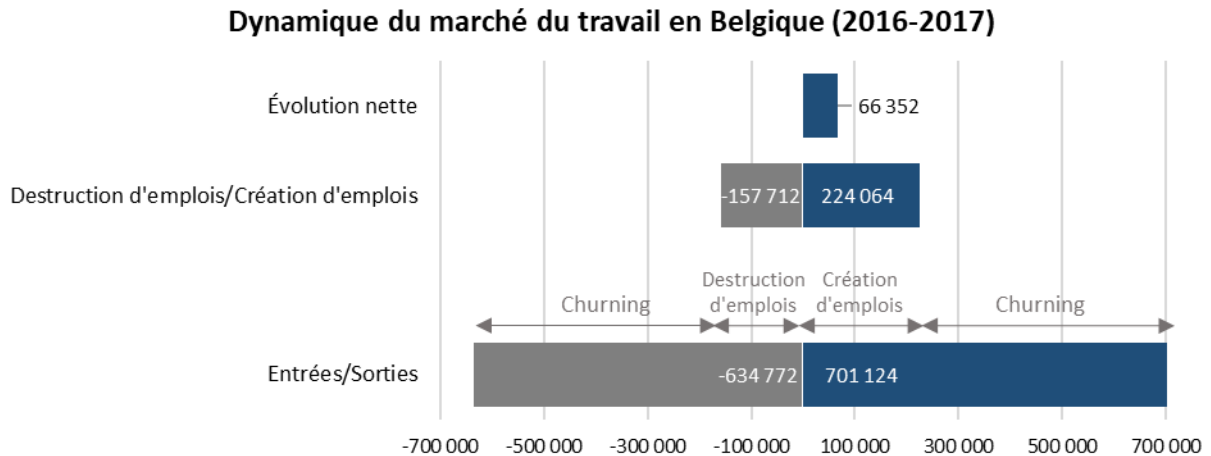
*La dynamique des travailleurs analyse les **entrées** et **sorties** des individus au sein des entreprises. Dans la plupart des mouvements, à une entrée d'un travailleur dans une entreprise correspond une sortie d'un autre travailleur en son sein. Ceci peut être considéré comme un remplacement mais pas nécessairement dans la même fonction ( ). Dans ce contexte, nous utilisons le terme de "**churning**" ou de rotation des emplois.*

La période 2016-2017 a vu la création de 224 064 emplois au sein des entreprises en croissance alors que 157 712 emplois ont disparu dans les entreprises en contraction. L'évolution nette de +66 352 va donc de pair avec une dynamique des emplois bien plus importante.

Tous les recrutements ne sont pas liés à une création d'emplois, bien au contraire. Si on prend tous les employeurs en considération, sur une période d'un an, 701 124 travailleurs ont rejoint une entreprise, tandis que 634 772 travailleurs ont quitté une entreprise. En réalité, la dynamique des travailleurs est donc plus de dix fois supérieure à ce que suggère le chiffre net. L'évolution nette n'est que la pointe de l'iceberg, comme le montre la figure 1.

<sup>1</sup> ONSS - brochures concernant l'emploi salarié, avec des séries temporelles disponibles à l'adresse <https://www.onss.fgov.be/fr/statistiques/publications/estimations-rapides-de-l-emploi-salarie>.

**Figure 1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Belgique (#, 2016-2017)**

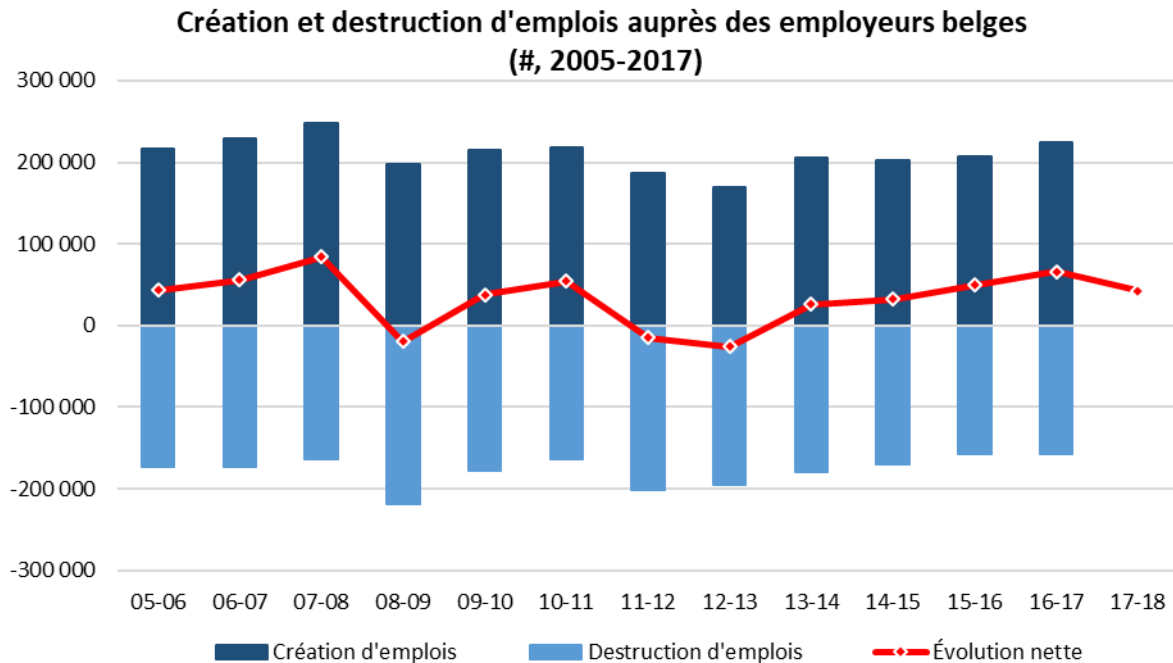


© Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

### 1.1.1 Dynamique de l'emploi

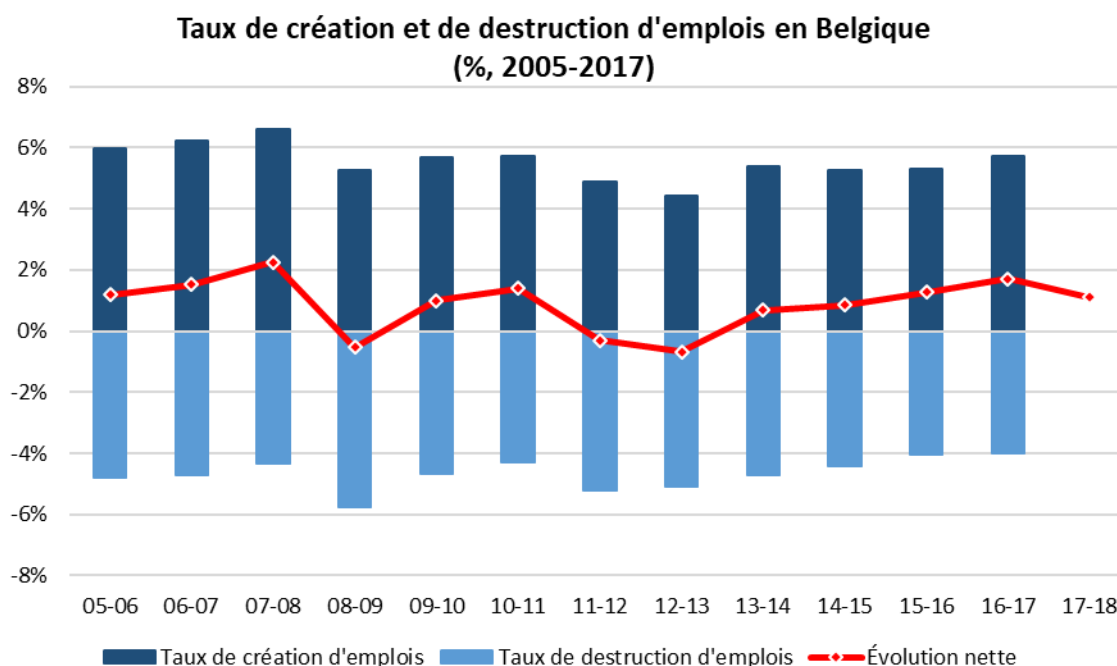
La série temporelle de la dynamique du marché du travail belge, développée dans le cadre de Dynam, commence en 2005-2006. La figure 2 et la figure 3 présentent les composantes brutes de l'évolution nette (ligne rouge) ainsi que la création et de la destruction d'emplois (barre au-dessus et en dessous de la ligne médiane) dans les entreprises belges, tant en termes absolus que relatifs, par rapport au nombre total d'emplois.

**Figure 2 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge: variations annuelles 2005-2017 (#, ONSS y compris ONSSAPL)**



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

**Figure 3** Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge: variations annuelles 2005-2017  
(%, ONSS y compris ONSSAPL)



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

Pour la plupart des années, la barre supérieure est plus grande que la barre inférieure. En d'autres termes, les pertes d'emplois au sein des entreprises en contraction sont plus que compensées par les emplois créés au sein des entreprises en croissance, ce qui conduit à une évolution nette positive. Ce n'est que lors des deux creux de la récession - en 2008-2009 et 2011-2013 - que la destruction d'emplois a été plus importante que la création d'emplois. Depuis 2013, année après année, le nombre d'emplois créés n'a cessé d'augmenter et le nombre d'emplois perdus a continuellement diminué.

L'année la plus récente, 2017, marque un tournant. Pour la première fois, le solde de la croissance de l'emploi est principalement alimenté par le nombre croissant d'emplois créés. Au cours des années précédentes, l'augmentation nette de l'emploi était principalement due au fait qu'il y avait de moins en moins d'emplois qui disparaissaient chaque année.

En termes relatifs, la tendance pour 2017 est également positive. Pour la première fois en cinq ans, le taux de création d'emplois est remonté à 5,7%: pour 1 000 emplois existants, 57 emplois sont ajoutés. Au plus fort de la crise, pas plus de 44 emplois étaient créés pour 1 000 emplois existants. Cependant, nous ne sommes pas encore revenus au niveau de 2007-2008, l'année précédant le début de la crise. À l'époque, 66 nouveaux emplois étaient créés pour 1 000 emplois.

Le taux de destruction d'emplois confirme également la tendance positive. En 2017, il tombe au niveau historiquement bas de 4,0%. Pour 1 000 emplois existants sur le marché du travail belge, seuls 40 emplois sont perdus. Différents facteurs jouent un rôle à cet égard. Du côté des entreprises, la vague de restructurations consécutive à la crise a ralenti, du côté des travailleurs, l'allongement de la carrière devient une réalité pour les travailleurs plus âgés. Cet élément est examiné plus en détail dans la dernière section.

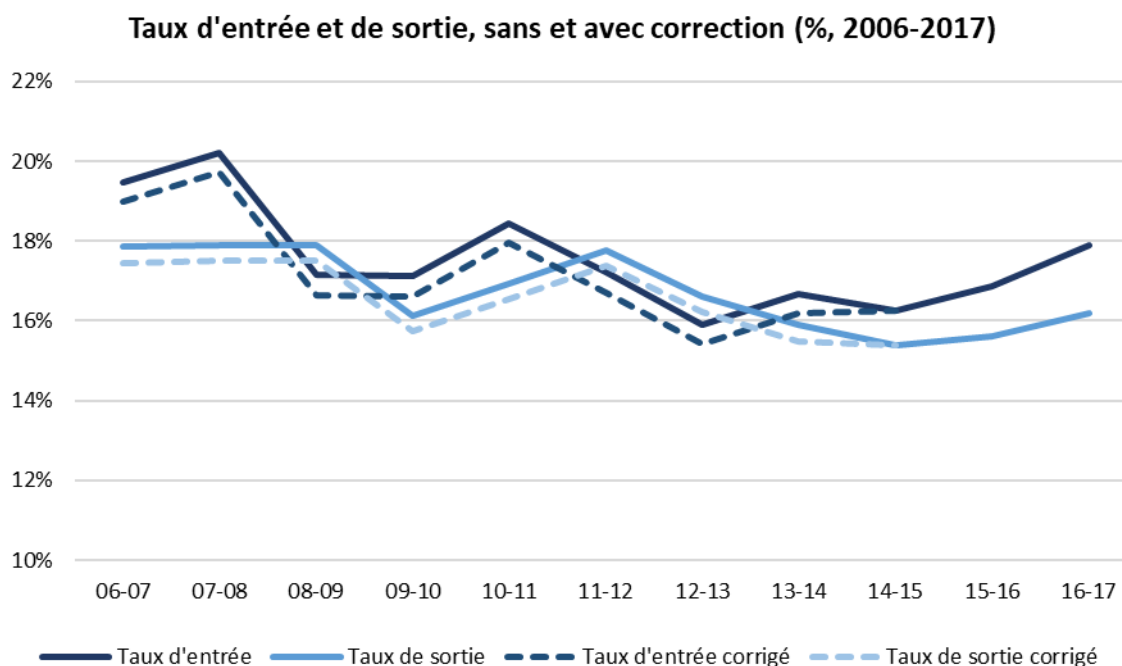
### 1.1.2 Dynamique des travailleurs

C'est au niveau des travailleurs qui sont recrutés et qui sortent chaque année que se produit le plus grand nombre de mouvements. La figure 4 indique les taux d'entrée et de sortie pour la période 2006-2017.

*Les données utilisées pour calculer les entrées et les sorties des travailleurs montrent une rupture entre les périodes 2013-2014 et 2014-2015. En effet, depuis 2014, les chiffres comprennent l'emploi de tous les employeurs soumis à la sécurité sociale belge, y compris les pouvoirs publics locaux (autorités locales et provinciales - ONSSAPL). La série temporelle jusqu'en 2014, en revanche, n'inclut pas ces pouvoirs publics locaux. Les taux d'entrée et de sortie initiaux concernant la dynamique des travailleurs pour les années 2006 à 2014 sont donc légèrement surestimés.*

*Afin d'obtenir une évolution à long terme des entrées et des sorties, des corrections ont été apportées aux chiffres pour 2006-2014. L'ampleur de la correction a été calculée sur la base de la variation annuelle en 2014-2015. Pour cette période, les données avec et sans les autorités locales sont disponibles. L'analyse a montré que les indicateurs relatifs aux entrées étaient surestimés de 0,5 point de pourcentage et les indicateurs relatifs aux sorties de 0,4 point de pourcentage. Pour rendre la comparaison dans le temps plus précise, cette correction a été appliquée aux données originales 2006-2014 (différence entre les chiffres originaux et les chiffres corrigés). Les deux séries de chiffres sont présentées ci-dessous.*

**Figure 4 Taux d'entrée et de sortie, corrigés et non corrigés, dans les entreprises belges (% , 2006-2017)**



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

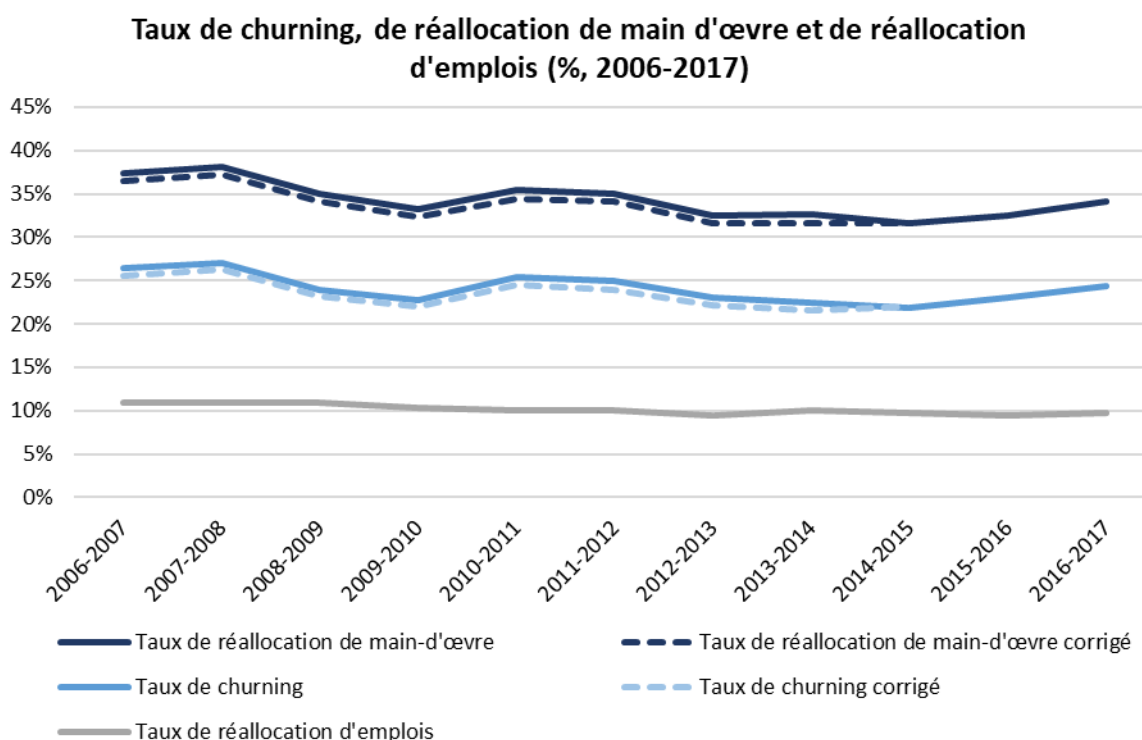
Le taux d'entrée sur la période 2016-2017 est de 17,9%, tandis que le taux de sortie est de 16,2% (la figure 4). Les deux ont fortement augmenté ces dernières années <sup>(2)</sup>. L'augmentation annuelle du taux d'entrée s'accompagne d'une augmentation de la création d'emplois (voir figure 2). Par contre, on constate que le taux de sortie augmente également chaque année, malgré la diminution observée de la destruction d'emplois.

L'explication derrière le phénomène de l'augmentation des sorties combinée à une diminution de la destruction d'emplois réside dans le phénomène de *churning* au sein des entreprises. La dynamique

<sup>2</sup> Si l'on tient compte des corrections, le taux d'entrée augmente même 4 années de suite.

des travailleurs (ou les entrées et les sorties) est constituée de deux composantes: la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou de la contraction des entreprises ou des établissements (également appelée réallocation des emplois) et celle résultant de la rotation parmi les emplois existantes (churning). La figure 5 montre clairement que l'augmentation des entrées et des sorties entre 2014 et 2017 est principalement due à une augmentation du churning, et moins à un changement dans la dynamique de l'emploi <sup>(3)</sup>.

**Figure 5** Évolution du churning et de la réallocation des emplois, corrigée et non corrigée, dans les entreprises belges (% , 2006-2017)



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

Tout comme pour la création d'emplois, les recrutements ne sont pas encore au niveau de 2007-2008. Les recrutements sont en grande partie la conséquence d'un changement d'emploi des travailleurs. En période de reprise, nous nous attendons à ce que le churning soit plus élevé. Une plus grande offre d'emplois ouvre en effet plus de possibilités pour un emploi de meilleure qualité ce qui fait que les travailleurs cherchent plus facilement de nouveaux horizons. Par conséquent les employeurs sont plus souvent contraints à rechercher des remplaçants. Malgré l'augmentation observée du churning au cours des quatre dernières années (en données corrigées), le taux de churning en 2016-2017 (24,4%) n'a pas encore atteint le niveau précédant la crise (27,1% en 2007-2008).

En résumé, au cours des douze dernières années, le marché du travail belge a connu une augmentation constante de la tendance à la création d'emplois et au churning. Mais dans aucun des deux cas, les chiffres ne sont revenus aux niveaux précédant la crise de 2008-2009. Toutefois, les pertes d'emplois ont été ramenées aux niveaux d'avant la crise.

<sup>3</sup> La figure montre également la réallocation des travailleurs, qui est la somme de tous les mouvements d'entrées et de sorties.

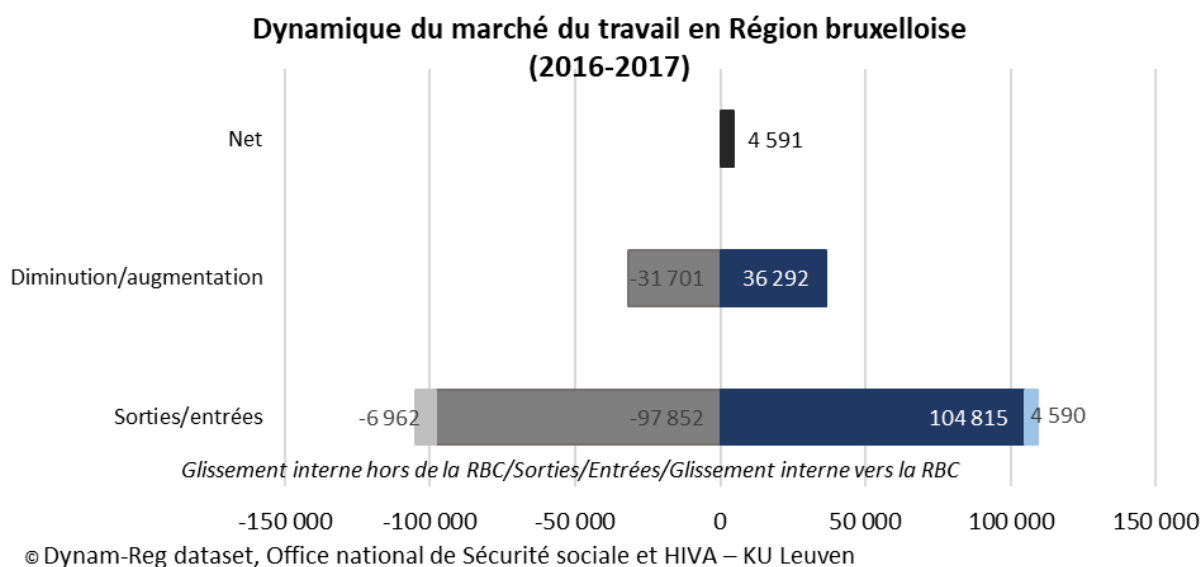
## 1.2 Coup d'œil sur la dynamique régionale du marché du travail

Dynam-Reg se concentre sur la dynamique par région, calculée au niveau de l'établissement (de l'implantation) des entreprises. Depuis 2014, l'ONSS dispose de données complètes et précises concernant le lieu de travail où ou bien à partir duquel les travailleurs sont localisés.

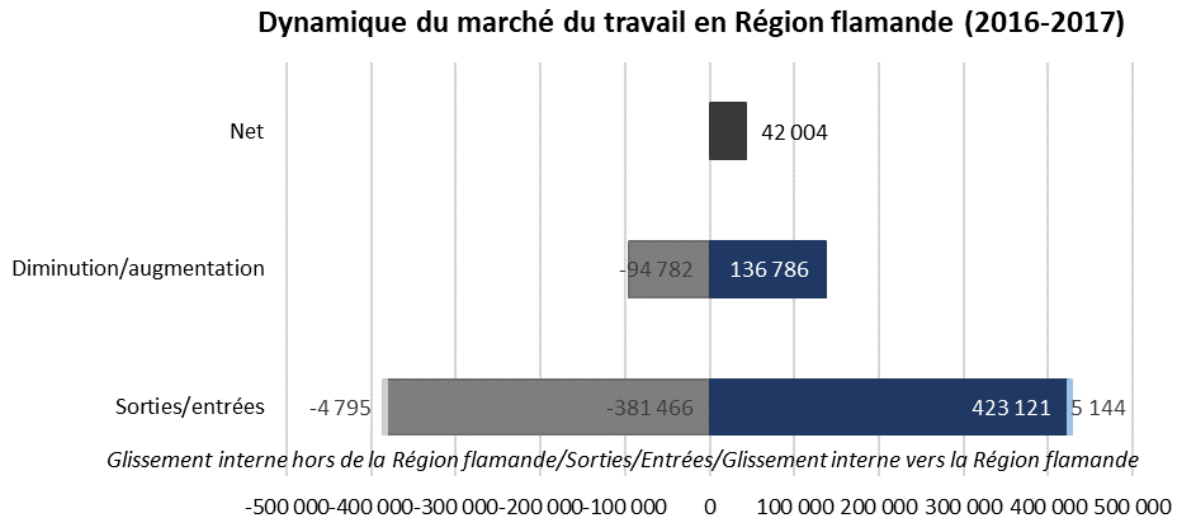
*Sur une base annuelle, l'emploi au sein des implantations (établissements) des entreprises est susceptible de croître, de diminuer ou de rester stable. Au niveau de l'implantation (établissement) et indépendamment du fait que l'entreprise soit dans sa globalité en croissance ou en contraction, la croissance sera qualifiée d'**augmentation (locale) du nombre d'emplois** alors que la contraction sera qualifiée de **diminution (locale) du nombre d'emplois**. Un établissement peut croître parce qu'il y a plus de travailleurs qui y sont engagés que de travailleurs qui le quittent mais également parce que des travailleurs issus d'un autre établissement de l'entreprise le rejoignent. La dynamique régionale du marché de travail tient compte de tous ces mouvements.*

Chaque région enregistre une dynamique positive caractérisée par plus d'emplois et plus d'entrées et de sorties des travailleurs. Mais la tendance varie d'une région à l'autre. La figure 6 ainsi que la figure 7 et la figure 8 représentent le graphique de l'emploi en "iceberg" dans respectivement les Régions bruxelloise, flamande et wallonne pour la période 2016-2017. Le tableau 1, le tableau 2 et le tableau 3 présentent les chiffres clés par région respectivement pour 2016-2017, 2015-2016 et 2014-2015.

**Figure 6 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs pour la Région bruxelloise (2016-2017)**

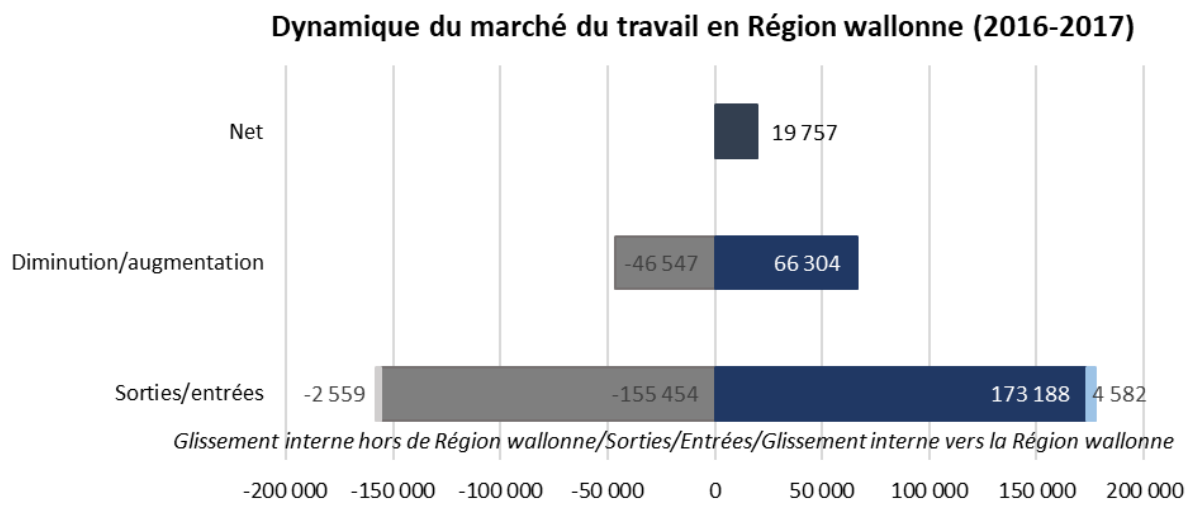


**Figure 7 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs pour la Région flamande (2016-2017)**



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

**Figure 8 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs pour la Région wallonne (2016-2017)**



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

**Tableau 1 Dynamique régionale de l'emploi (# et %, 2016-2017)**

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Bruxelles Capitale	4 591	36 292	31 701	104 815	4 590	97 852	6 962
Région flamande	42 004	136 786	94 782	423 121	5 144	381 466	4 795
Région wallonne	19 757	66 304	46 547	173 188	4 582	155 454	2 559
<i>Total (BE)</i>	<i>66 352</i>	<i>224 064</i>	<i>157 712</i>	<i>701 124</i>	<i>14 316</i>	<i>634 772</i>	<i>14 316</i>

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

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

**Tableau 2 Dynamique régionale de l'emploi (# et %, 2015-2016)**

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Bruxelles Capitale	743	34 833	34 090	99 449	5 480	96 213	7 973
Région flamande	32 744	128 757	96 013	397 458	6 176	364 880	6 010
Région wallonne	15 892	59 672	43 780	159 248	4 428	145 683	2 101
<i>Total (BE)</i>	<i>49 379</i>	<i>206 897</i>	<i>157 518</i>	<i>656 155</i>	<i>16 084</i>	<i>606 776</i>	<i>16 084</i>

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

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



**Tableau 3 Dynamique régionale de l'emploi (# et %, 2014-2015)**

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Bruxelles Capitale	2 098	37 688	35 590	97 726	6 470	93 228	8 870
Région flamande	24 320	127 344	103 024	377 033	8 676	355 358	6 031
Région wallonne	6 251	55 406	49 155	150 409	4 837	143 913	5 082
<i>Total (BE)</i>	<i>32 669</i>	<i>202 526</i>	<i>169 857</i>	<i>625 168</i>	<i>19 983</i>	<i>592 499</i>	<i>19 983</i>

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

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

Le point de départ est l'évolution nette positive déjà mentionnée de l'emploi régional (colonne de gauche du tableau). Cette évolution nette est le résultat de deux composantes brutes sous-jacentes: l'augmentation et la diminution des emplois. L'augmentation ou la diminution régionales de l'emploi dépendent des entrées et des sorties des travailleurs dans ces établissements et des glissements internes des travailleurs (autrement dit, au sein de la même entreprise) entre des établissements situés dans une région différente <sup>(4)</sup>.

En termes relatifs, l'augmentation de l'emploi est la plus forte en Région wallonne avec 6,4% (sur un total de 1 043 958,5 emplois), contre 6,0% (sur un total de 2 281 179) en Région flamande et 5,8% (sur un total de 622 133,5) en Région bruxelloise. Par rapport à la période précédente, l'augmentation brute dans chaque région est en hausse. En ce qui concerne la diminution brute, la situation diffère selon les régions. La Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande perdent moins d'emplois. La Région wallonne, par contre, connaît une légère augmentation des pertes d'emplois par rapport à 2015-2016, de 4,3% à 4,5%.

C'est en Région flamande que la dynamique des travailleurs est la plus forte, avec 185 entrées pour 1 000 travailleurs et 167 sorties pour 1 000 travailleurs. Les entrées en Région wallonne et bruxelloise sont similaires (respectivement 166 et 168 travailleurs pour 1 000 travailleurs). Les sorties en Région wallonne sont plus faibles (149 pour 1000 travailleurs contre 157 en Région bruxelloise). En 2016-2017, les entrées et sorties des trois régions ont augmenté par rapport à 2015-2016. Encore une fois, la plus faible diminution des emplois et l'augmentation des entrées et des sorties indiquent une augmentation du churning dans chacune des régions. Comme l'année précédente, le solde des mouvements entrants et sortants en Région bruxelloise profite largement à la Région wallonne.

<sup>4</sup> Si nous n'incluons pas les glissements internes, nous voyons une évolution nette égale à la différence entre les entrées et les sorties. Cela montre clairement que la différence entre l'augmentation et la diminution (l'évolution nette) n'est pas égale à la différence entre les entrées et les sorties. Cela est logique étant donné qu'au niveau régional, il n'y a pas seulement des dynamiques à l'intérieur des régions, mais aussi entre elles.

## 2. Gros plan sur la dynamique des employeurs

La dynamique du marché du travail dépend des entreprises et des organisations qui vont et viennent. C'est donc de la dynamique des employeurs sur le marché du travail qu'il est question. Cette section est consacrée à l'évolution des employeurs entrants (ou débutants) et des employeurs sortants et à leur influence sur l'emploi.

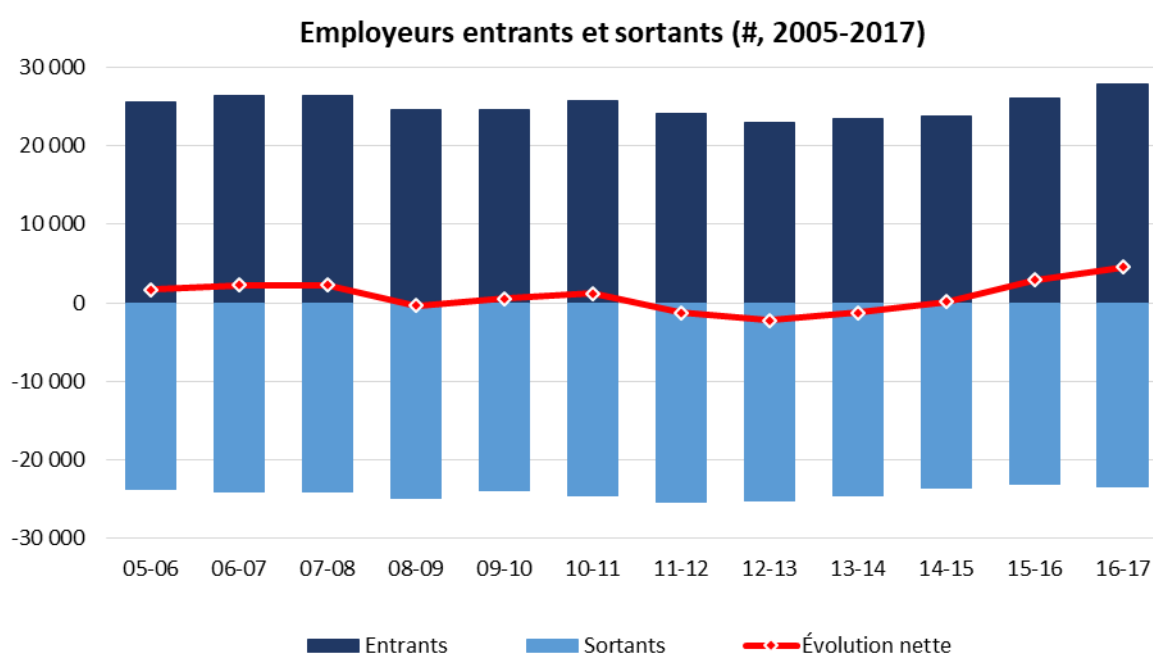
### 2.1 Employeurs entrants et sortants

Les **employeurs entrants** ("**starters**") sont des entreprises qui recrutent pour la première fois ou bien qui engagent du personnel après ne pas en avoir occupé pendant au moins une année. Les **employeurs sortants** sont des entreprises qui n'occupent plus de personnel pendant au moins un an. Un début ou un arrêt en tant qu'employeur ne signifie pas un début ou un arrêt des activités en tant qu'entreprise: toute entreprise peut ne pas occuper (temporairement) du personnel.

Une caractéristique de la méthodologie Dynam est de neutraliser les impacts de fusions, d'acquisitions, de scissions ou de changements de numéro d'entreprise. La définition exacte des entreprises débutantes et des cessations se trouve en annexe, ou sur [dynamstat.be/fr/methodologie](http://dynamstat.be/fr/methodologie).

Comme le montre la figure 9, sur la période 2016-2017, le nombre d'employeurs entrants sur le marché du travail belge a fortement augmenté, tandis que le nombre de cessations est resté stable. Si nous examinons la proportion par rapport au nombre total d'employeurs actifs (figure 10), nous observons la même chose. Il en résulte naturellement un solde positif.

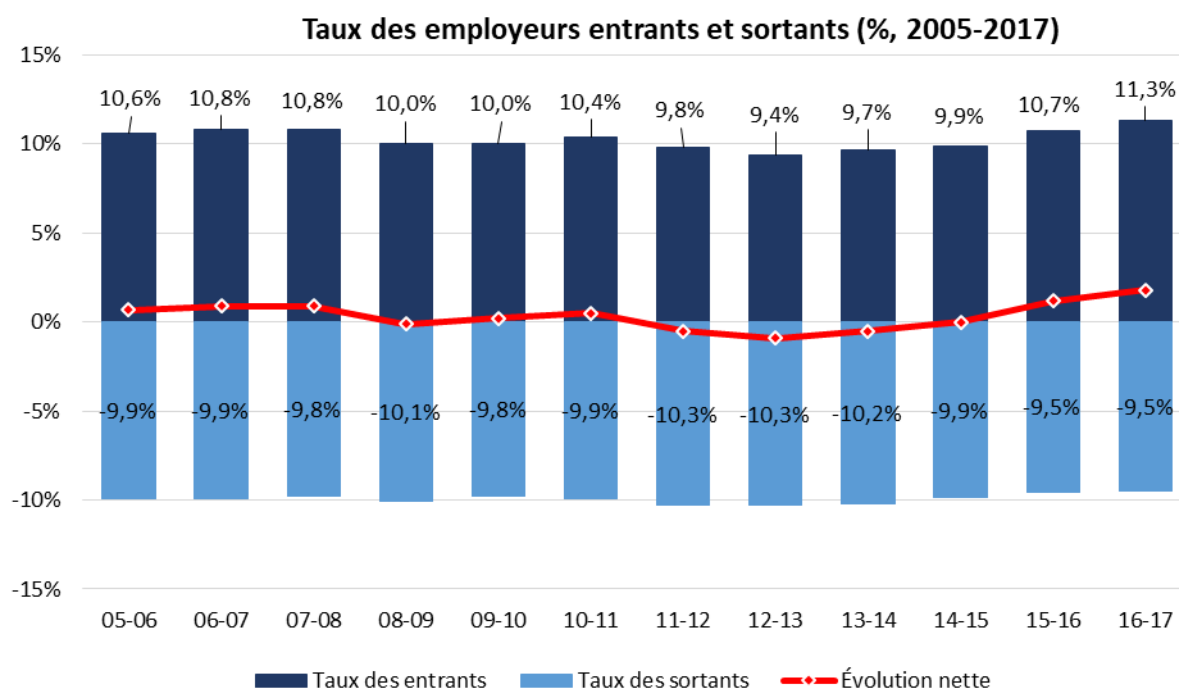
Figure 9 Dynamique des employeurs: employeurs entrants et sortants (#, 2005-2017)



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

En 2017, le nombre d'employeurs débutants était de 27 910 (soit 11,3%) sur un total de 247 072 entreprises. Avec ce chiffre, la dynamique des employeurs revient au niveau de la période 2006-2008, juste avant la crise financière. Le nombre de cessations en 2017 se situe à un niveau historiquement bas: 23 400 employeurs au total (soit 9,5% du nombre total d'entreprises) ont cessé d'occuper du personnel, soit moins que lors de chacune des années précédentes.

Figure 10 Dynamique des employeurs: employeurs entrants et sortants (% , 2005-2017)



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

## 2.2 Dynamique de l'emploi auprès des employeurs entrants et sortants

Les orientations politiques se traduisent par des mesures encourageant les “starters”. Dans quelle mesure ces nouveaux employeurs contribuent-ils à la création d’emplois? Par ailleurs, la destruction d’emplois met souvent en évidence les gros employeurs sortants ou en faillite. Quelle est donc la part des employeurs sortants dans les emplois disparus?

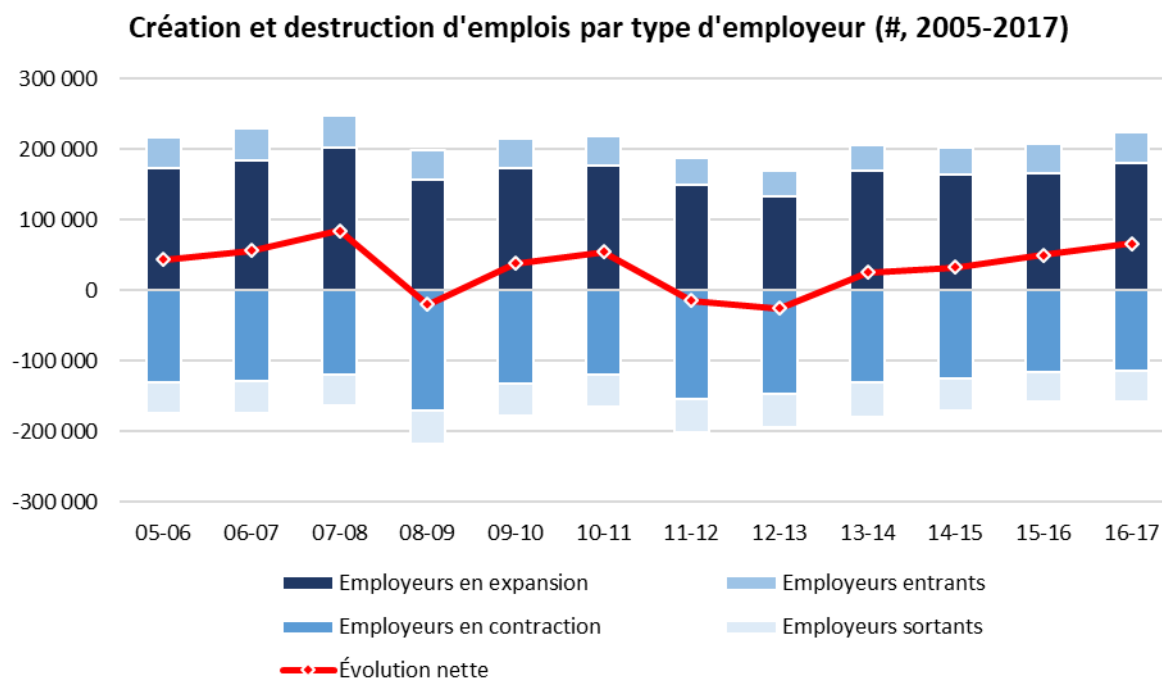
La création d’emplois s’observe auprès des employeurs en croissance ou entrants, tout comme la destruction d’emplois se produit auprès des entreprises en recul ou lors de cessations. La figure 11 indique l’évolution de la création et de la destruction d’emplois pour ces types d’entreprises.

Comme le montre la figure 11, ce sont principalement les entreprises établies de longue date et en croissance qui assurent la croissance de l’emploi. Le nombre d’emplois créés par les employeurs débutants a également affiché une tendance positive au cours des dernières années, passant de 36 061 emplois en 2012-2013 à 43 107 en 2016-2017.

Si l’on considère la création d’emplois des employeurs débutants par rapport au nombre total d’emplois, l’augmentation du nombre d’employeurs débutants ne se traduit pas par une augmentation du taux de création d’emplois. En 2016-2017, 57 emplois ont été créés pour 1 000 emplois, dont 46 auprès d’employeurs existants et 11 auprès de nouveaux employeurs. Toutefois, le nombre de nouveaux emplois auprès des employeurs débutants est demeuré stable au cours des dernières années, tandis que le taux de création d’emplois chez les employeurs en croissance, soit 4,6%, est à son plus haut niveau depuis 2010-2011. Ce n’est qu’au cours de la période 2005-2009 que les employeurs existants ont enregistré un taux de création d’emplois plus élevé.

En termes absolus, le nombre d’emplois perdus auprès des employeurs sortants par rapport à l’année précédente augmente légèrement, mais en proportion par rapport au nombre total d’emplois, le taux de destruction reste stable à 11 emplois perdus pour 1 000 emplois. La destruction d’emplois auprès des employeurs existants qui sont en contraction, demeure également stable.

Figure 11 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge par type d'entreprise (2005-2017)



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

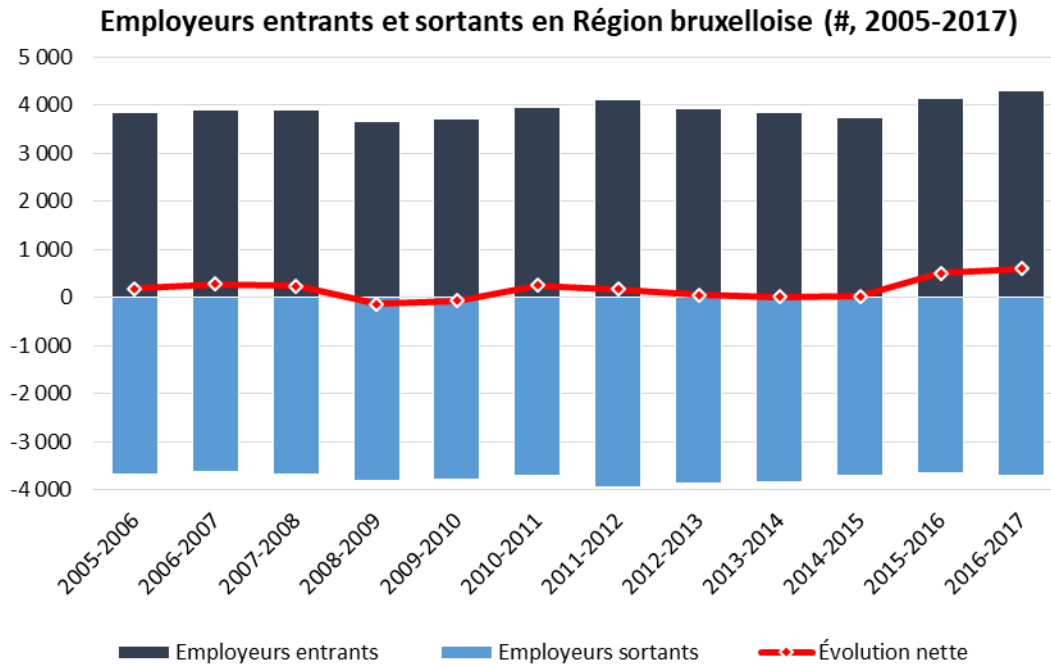
### 2.3 Employeurs entrants et sortants par région

Une analyse similaire à celle qui précède peut être effectuée au niveau des régions. Les données Dynam ne contiennent actuellement aucune information sur le nombre d'établissements entrants (créés) et sortants (supprimés) dans chaque région. Cependant, il est possible d'examiner l'évolution du nombre d'employeurs monorégionaux entrants et sortants, autrement dit d'employeurs qui n'opèrent que dans une seule région. En d'autres termes, nous pouvons localiser avec certitude ces employeurs entrants. Par ailleurs, certaines entreprises débutent en tant qu'employeur dans différentes régions. Étant donné qu'elles sont présentes dans plusieurs régions et que leur nombre est négligeable, elles ne sont pas reprises ci-dessous.

La figure 12, la figure 13 et la figure 14 reprennent l'évolution du nombre d'employeurs "entrants" et "sortants" en une seule image. Globalement, l'évolution est la même dans les trois régions: depuis la fin de la deuxième crise, le nombre d'employeurs débutants a nettement augmenté.

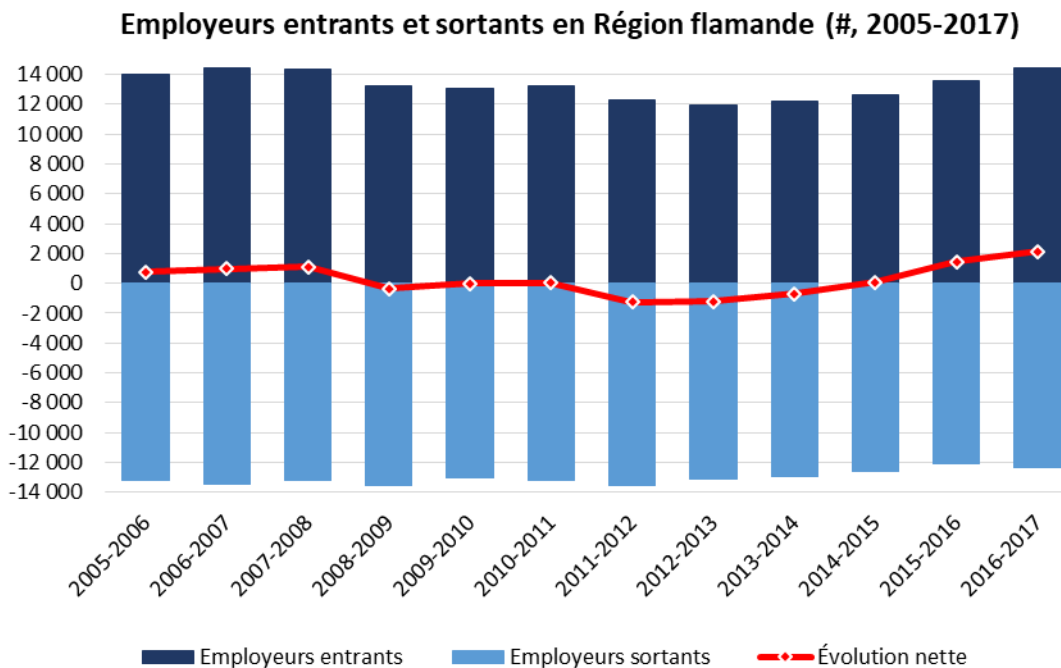
En Région de Bruxelles-Capitale, 4 295 nouveaux employeurs sont apparus en un an, pour 14 477 en Région flamande et 9 030 en Région wallonne. Par rapport au nombre total d'entreprises (monorégionales) actives dans chacune des régions, le taux d'employeurs entrants est le plus élevé en Région bruxelloise (13,6%), contre 10,4% en Région flamande et 12,4% en Région wallonne. Au cours de la même période, 3 696 entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale ont cessé d'être employeurs, soit un pourcentage de 11,7%, pour 12 321 en Région flamande et 7 258 en Région wallonne (soit respectivement 8,9% et 10%). La Région de Bruxelles-Capitale a donc une forte dynamique d'employeurs entrants et sortants. La Région wallonne a également un taux élevé de "starters"; la dynamique en Région flamande est plus faible, tant en termes d'employeurs entrants que sortants.

Figure 12 Employeurs entrants et sortants en Région bruxelloise (#, 2005-2017)



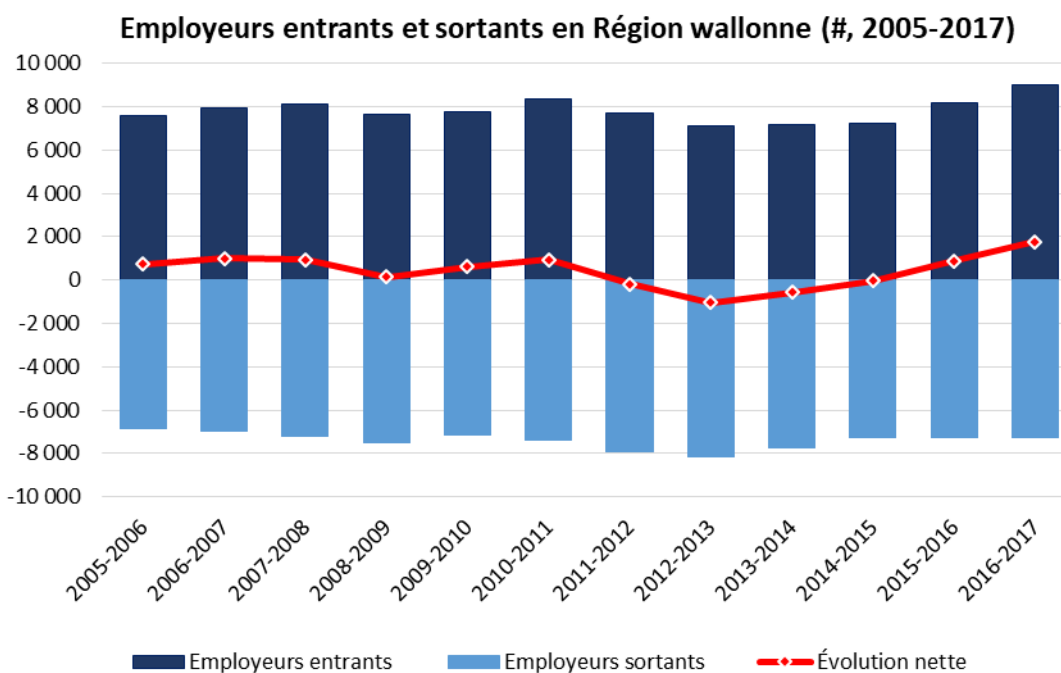
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 13 Employeurs entrants et sortants en Région flamande (#, 2005-2017)



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

Figure 14 Employeurs entrants et sortants en Région wallonne (#, 2005-2017)



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

## 2.4 Dynamique de l'emploi par région auprès des starters et des employeurs sortants

Comme nous l'avons indiqué dans un paragraphe précédent consacré à la dynamique de l'emploi auprès des employeurs entrants et sortants au niveau fédéral, il est possible de lier l'augmentation ou la diminution régionale des emplois à la situation des employeurs dans ces régions. Une augmentation de l'emploi régional se produit soit dans des établissements existants en pleine expansion, soit auprès d'employeurs débutants dans les régions. Une diminution de l'emploi régional implique soit une contraction au sein des établissements existants, soit un employeur sortant dans cette région. Les chiffres Dynam-Reg permettent de localiser dans chaque région l'emploi auprès des employeurs entrants et sortants actifs dans plusieurs régions. Pour les années 2014 à 2017, les chiffres comprennent donc toutes les entreprises débutantes et sortantes, tant monorégionales que plurirégionales. On peut y ajouter l'augmentation ou la diminution d'emplois dans des établissements en croissance ou en recul, toujours dans un contexte mono- ou plurirégional.

Dans quelle mesure les employeurs débutants garantissent-ils une augmentation proportionnelle des emplois? Le tableau 4 montre, par région, le rythme de croissance des employeurs débutants entre 2014 et 2017. Il est à noter que le rythme de croissance de l'augmentation d'emplois auprès des employeurs débutants reste plus limité que le rythme de croissance du nombre d'employeurs débutants.

**Tableau 4 Évolution du nombre d'employeurs débutants et de l'augmentation d'emplois chez les employeurs débutants par région (# et facteurs de croissance, 2014-2017)**

		2014-2015	2015-2016	2016-2017
<b>Bruxelles Capitale</b>	Nombre d'entreprises entrantes	3729	4142	4295
	<i>Facteur de croissance du nombre d'entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		11,08%	3,69%
	Augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes	6533	6690	6876
	<i>Facteur de croissance de l'augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		2,40%	2,78%
<b>Région flamande</b>	Nombre d'entreprises entrantes	12669	13541	14477
	<i>Facteur de croissance du nombre d'entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		6,88%	6,91%
	Augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes	20435	22316	22802
	<i>Facteur de croissance de l'augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		9,20%	2,18%
<b>Région wallonne</b>	Nombre d'entreprises entrantes	7247	8175	9030
	<i>Facteur de croissance du nombre d'entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		12,81%	10,46%
	Augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes	10832	12049	13429
	<i>Facteur de croissance de l'augmentation du nombre d'emplois auprès des entreprises entrantes par rapport à l'année précédente</i>		11,24%	11,45%

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

En Région de Bruxelles-Capitale, le nombre d'employeurs entrants a augmenté principalement en 2015-2016. Toutefois, le nombre d'emplois créés en leur sein est resté plus limité, compte tenu du décalage entre les deux facteurs de croissance. Pour la deuxième année consécutive, la Région wallonne connaît une forte croissance du nombre d'employeurs débutants et l'augmentation d'emplois se poursuit au même rythme. En Région flamande, l'augmentation du nombre d'employeurs débutants s'étale sur deux années consécutives, avec une augmentation d'emplois plus importante en début de période. Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi auprès des employeurs entrants demeure limitée dans les trois régions si on la compare à la croissance de l'emploi auprès des employeurs existants. Le nombre d'emplois augmente parce qu'il y a plus d'entreprises débutantes, plutôt qu'à la suite d'une croissance rapide de celles-ci.

### 3. Zoom sur la dynamique de l'emploi

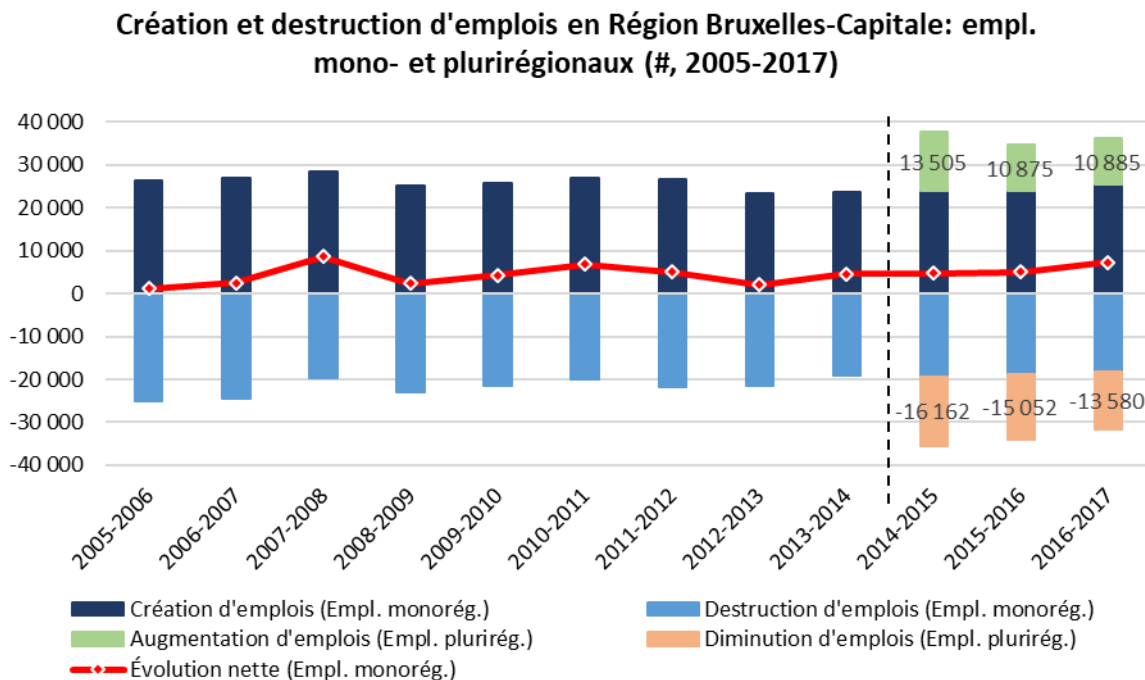
Cette section aborde plus en détail la dynamique de l'emploi, autrement dit la dynamique des emplois nouveaux et disparus sur une période d'un an. La croissance ou la contraction de l'emploi au sein de chaque entreprise est déterminée comme étant la différence entre les recrutements et les sorties dans cette entreprise ou cet établissement. Ces emplois ne sont donc pas liés aux caractéristiques individuelles des travailleurs, mais aux caractéristiques des entreprises et organisations. Il est donc possible de dresser une image plus détaillée de la dynamique de l'emploi en fonction de la localisation, par taille d'entreprise et par activité.

#### 3.1 Comparaison par région des entreprises monorégionales avec les entreprises plurirégionales

Dans quelle mesure la croissance ou la perte d'emplois est-elle influencée par la dynamique propre à chaque région? Une première approche consiste à comparer la dynamique de l'emploi des entreprises monorégionales avec celle des entreprises plurirégionales.

La figure 15, la figure 16 et la figure 17 reflètent l'évolution de la création et de la destruction d'emplois auprès des employeurs monorégionaux pour la période 2005-2017 <sup>(5)</sup>. L'évolution à long terme de la dynamique de l'emploi dans les entreprises monorégionales met de nouveau en lumière la dynamique propre à chaque région. Comme déjà indiqué, les données sources pour la période allant jusqu'en 2014 ne permettent pas d'attribuer les lieux d'implantation des entreprises plurirégionales à une région de manière complète et précise. Depuis 2014, suite à la régionalisation des subventions de coûts salariaux (réductions ONSS), cela est devenu possible.

Figure 15 Création et destruction d'emplois par type d'entreprise en Région de Bruxelles-Capitale (2005-2017)

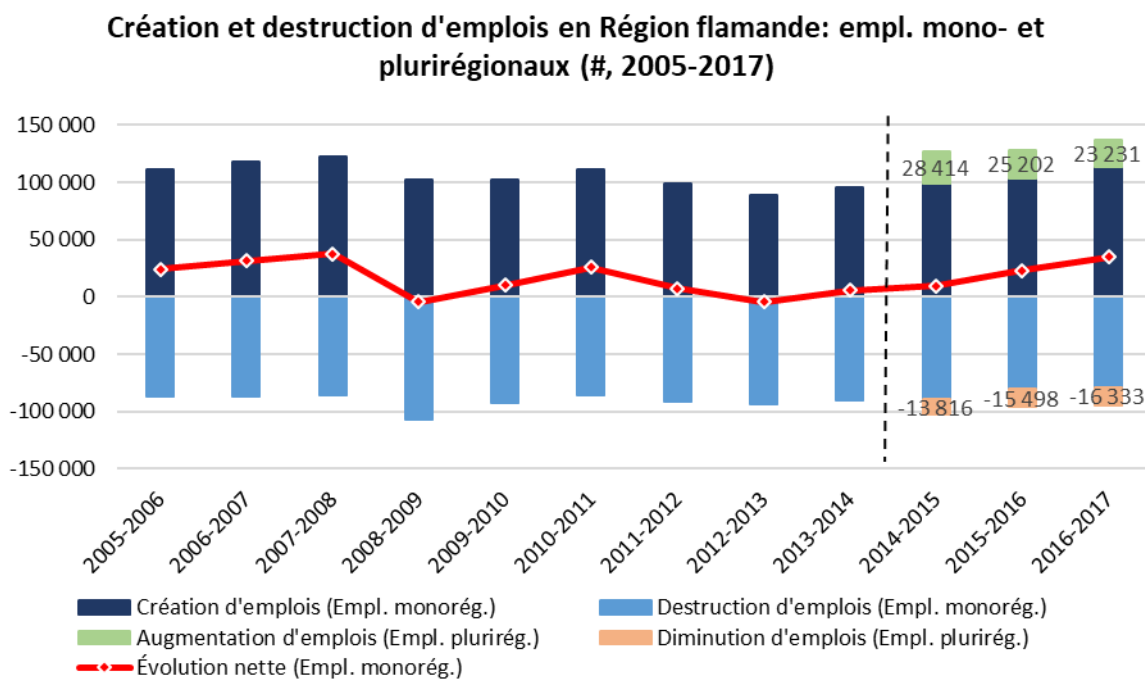


© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

<sup>5</sup> Dans la section précédente, nous avons examiné le nombre d'employeurs débutants monorégionaux dans chacune des trois régions. Nous nous concentrons ici sur toutes les entreprises monorégionales dans les régions. Étant donné que l'emploi est entièrement attribuable à une région et qu'il ne peut donc y avoir de glissements entre les régions, on peut parler de création et de destruction d'emplois.

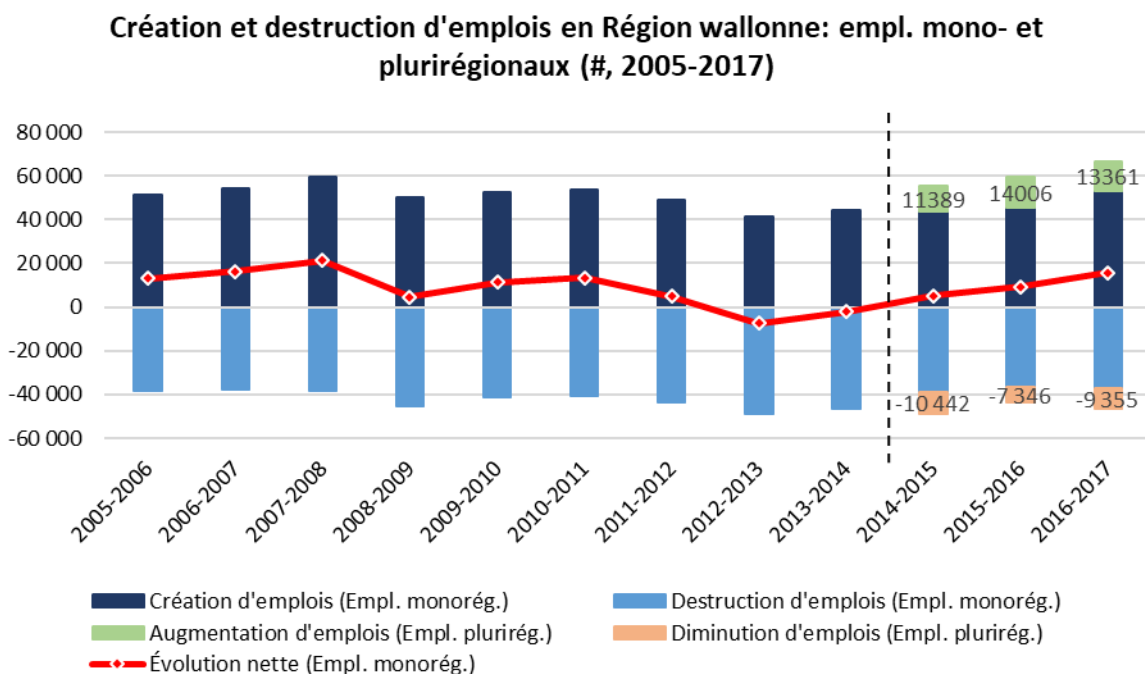


Figure 16 Création et destruction d'emplois par type d'entreprise en Région flamande (2005-2017)



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

Figure 17 Création et destruction d'emplois par type d'entreprise en Région wallonne (2005-2017)



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

Le point de départ est la croissance nette des emplois dans les entreprises monorégionales (ligne rouge) dans chacune des trois régions.

En Région de Bruxelles-Capitale, la création d'emplois nette dans les entreprises monorégionales passe de 4 983 en 2015-2016 à 7 323 en 2016-2017. Cela s'explique principalement par l'augmentation de la création d'emplois dans les entreprises monorégionales, alors que la destruction d'emplois reste relativement stable. Dans les implantations bruxelloises des entreprises multirégionales, l'emploi baisse mais de manière plus réduite par rapport à la période 2015-2016. L'augmentation du nombre d'emplois dans ces implantations, autrement dit le nombre de postes supplémentaires dans les entreprises multirégionales qui élargissent l'emploi à Bruxelles, reste au même niveau. La diminution du nombre d'emplois, autrement dit l'impact des entreprises multirégionales qui réduisent l'emploi à Bruxelles, s'affaiblit, ce qui fait que le solde des créations et des diminutions pour cette catégorie d'entreprises devient moins négatif.

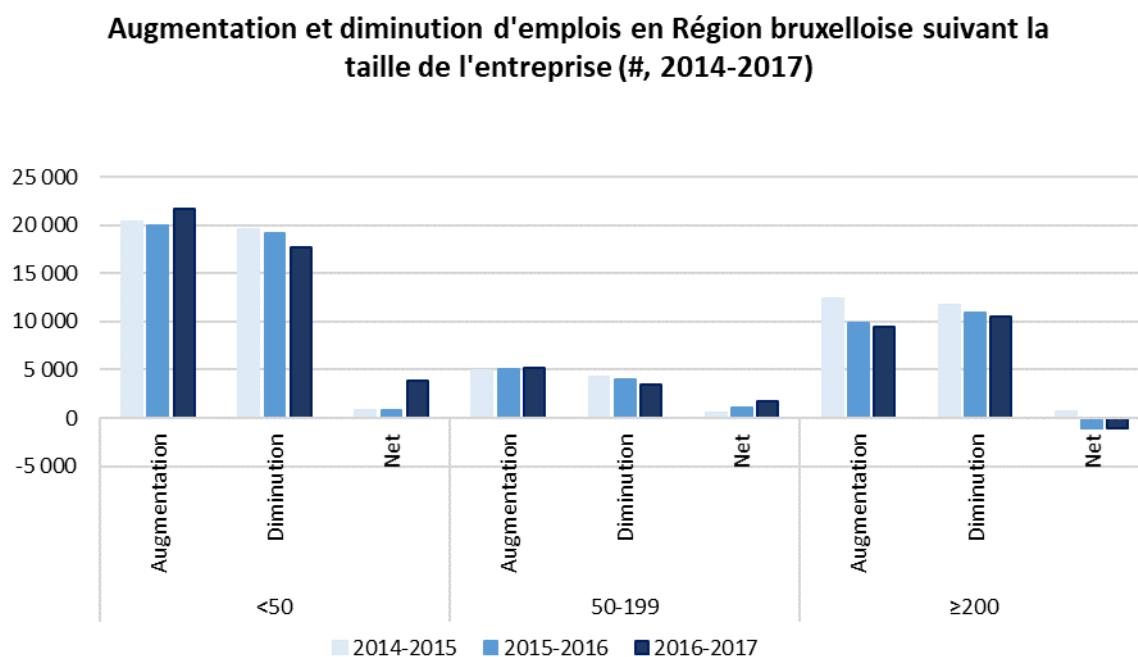
La Région flamande connaît également une évolution nette positive du nombre d'emplois auprès des employeurs monorégionaux: la création d'emplois augmente fortement et les pertes d'emplois sont en baisse. Pour les employeurs plurirégionaux, en revanche, les pertes d'emplois augmentent légèrement dans les établissements d'entreprises plurirégionales de la Région flamande, tandis que moins d'emplois sont créés. En bref, la contribution des entreprises plurirégionales à l'augmentation de l'emploi en Région flamande diminue pour la deuxième fois consécutive.

Enfin, la Région wallonne enregistre la même évolution nette positive pour les employeurs monorégionaux. Néanmoins, cette évolution ne s'accompagne pas d'une diminution, mais bien d'une augmentation de la destruction d'emplois dans ces entreprises monorégionales. Ce phénomène est compensé par une forte augmentation de la création d'emplois. En 2017, les établissements wallons des entreprises plurirégionales ont également connu davantage de pertes d'emplois, qui n'ont pas été compensées par le maintien d'une augmentation des emplois. En d'autres termes, l'évolution positive des entreprises plurirégionales en Région wallonne n'a pu être confirmée en 2016-2017.

### 3.2 Comparaison par région des grandes entreprises avec les petites entreprises

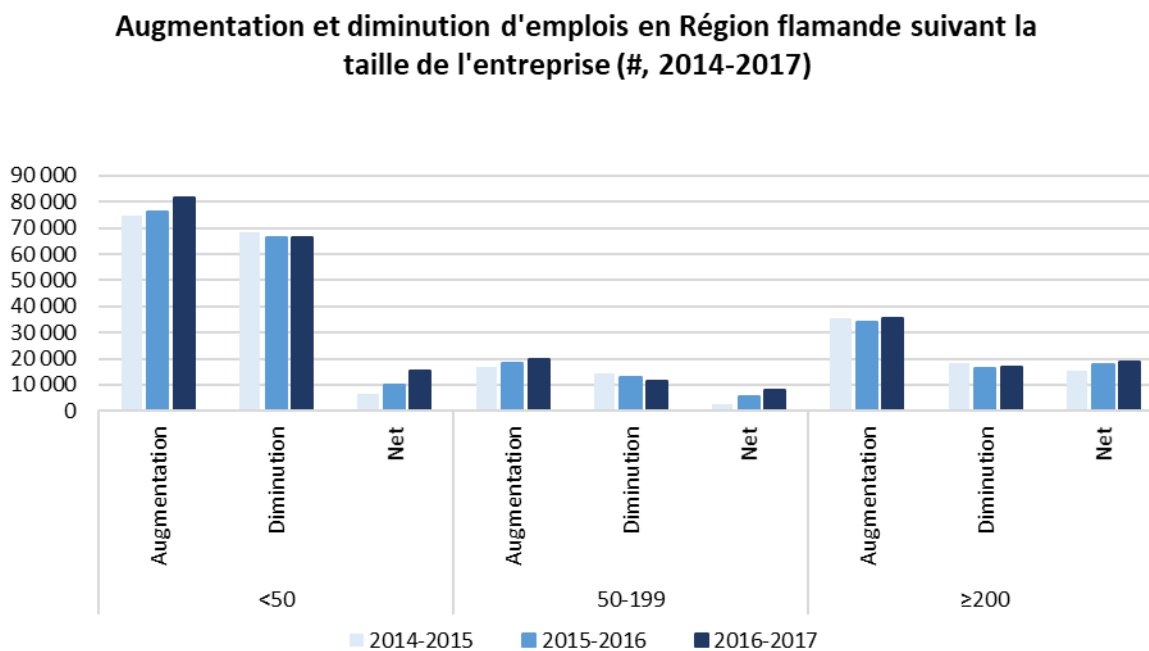
La dynamique régionale peut également varier en fonction de l'activité des petites entreprises par rapport grandes entreprises. Pour les petites entreprises, nous attendons une dynamique de l'emploi structurellement plus élevée. Le besoin de flexibilité du travail peut être plus facilement satisfait en interne dans les grandes entreprises, par exemple par des glissements internes. Les possibilités de flexibilité interne avec le personnel en place pour faire face à des variations de la production sont plus réduites dans le cas des petites entreprises, ce qui donne plus vite lieu à des adaptations du nombre de personnes occupées. La figure 18 à la figure 20 donnent une idée de l'augmentation et de la diminution d'emplois selon la taille de l'entreprise pour chaque région.

Figure 18 Augmentation et diminution d'emplois selon la taille de l'entreprise dans la Région de Bruxelles-Capitale (2014-2017)



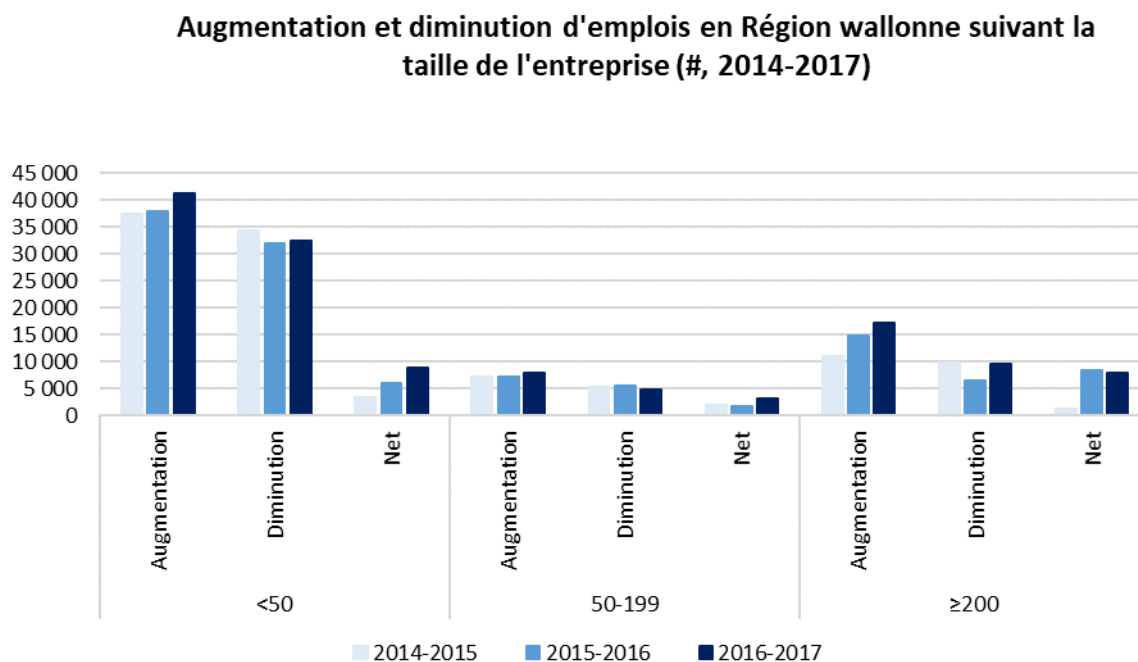
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 19 Augmentation et diminution d'emplois selon la taille de l'entreprise dans la Région flamande (2014-2017)



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

Figure 20 Augmentation et diminution d'emplois selon la taille de l'entreprise dans la Région wallonne (2014-2017)



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

Dans les trois régions, l'année la plus récente, l'année 2017, montre une forte croissance de l'augmentation et une réduction limitée de la diminution d'emplois dans les petites entreprises (<50 travailleurs) et dans les entreprises de taille moyenne (50-199 travailleurs). La dynamique propre à chaque région est principalement déterminée par les grandes entreprises.

En Région de Bruxelles-Capitale, ce sont les grandes entreprises (>200 travailleurs) qui ont un impact négatif sur l'augmentation du nombre d'emplois. Cela est conforme aux résultats de la figure 15. Nous y avons observé une évolution similaire auprès des établissements d'employeurs plurirégionaux qui, à Bruxelles, se composent principalement de grandes entreprises.

Cette dynamique ne s'applique pas à la Flandre et à la Wallonie. La Région flamande connaît un statu quo dans l'augmentation et la diminution du nombre d'emplois dans les grandes entreprises, contrairement à la situation dans les entreprises plurirégionales (moins d'augmentation d'emplois, plus de diminution d'emplois). L'emploi dans les grandes entreprises en Flandre n'est pas nécessairement concentré dans les établissements des entreprises plurirégionales.

En Région wallonne, l'augmentation du nombre d'emplois s'accélère, en particulier dans les grandes entreprises, tandis que la tendance à la baisse des pertes d'emplois ne peut être maintenue. Ce qui vaut pour la Région flamande vaut aussi pour la Région wallonne: les grandes entreprises de la Région wallonne ne sont pas nécessairement des établissements d'entreprises plurirégionales.

### 3.3 La dynamique de l'emploi par région au sein des secteurs d'activité

On peut aussi analyser la dynamique propre à chaque région sur la base du tissu sectoriel et des glissements en son sein. Les tableaux suivants présentent la dynamique régionale de l'emploi dans les différents secteurs d'activité au cours de la période 2014-2017. Quatre secteurs principaux sont pris en considération, caractérisés chacun par une dynamique et une sensibilité au cycle conjoncturel <sup>(6)</sup> différentes. Le tableau 5 présente les chiffres absolus, le tableau 6 les chiffres relatifs. Un aperçu plus détaillé de la situation et des tendances par secteur est disponible en annexe.

**Tableau 5 Augmentation et diminution selon le secteur, par région (#, 2014-2017)**

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette
<b>Belgique</b>									
Industrie	18 565	27 185	-8 620	20 587	19 855	732	22 701	19 856	2 845
Construction	16 979	21 893	-4 914	19 329	19 338	-9	20 019	18 257	1 762
Services commerciaux	133 325	103 490	29 835	134 754	102 829	31 925	141 267	103 993	37 274
Services non commerciaux	47 228	30 697	16 531	44 624	27 712	16 912	49 766	27 645	22 121
<b>Région bruxelloise</b>									
Industrie	1047	1492	-445	1 438	1 444	-6	1 630	1 352	278
Construction	1515	2010	-495	1 817	1 780	37	1 518	1 670	-152
Services commerciaux	24 331	24 127	204	21 315	24 077	-2 762	23 285	21 773	1 512
Services non commerciaux	10 772	7 938	2 834	10 257	6 777	3 480	9 842	6 896	2 946
<b>Région flamande</b>									
Industrie	11 978	18 485	-6 507	13 501	13 065	436	14 103	12 035	2 068
Construction	9 773	12 187	-2 414	11 110	10 733	377	11 404	10 002	1 402
Services commerciaux	78 269	55 385	22 884	80 169	54 751	25 418	84 112	56 772	27 340
Services non commerciaux	23 705	13 045	10 660	20 751	13 864	6 887	22 324	13 317	9 007
<b>Région wallonne</b>									
Industrie	5 540	7 208	-1 668	5 648	5 346	302	6 968	6 469	499
Construction	5 691	7 696	-2 005	6 402	6 825	-423	7 097	6 585	512
Services commerciaux	30 725	23 978	6 747	33 270	24 001	9 269	33 870	25 448	8 422
Services non commerciaux	12 751	9 714	3 037	13 616	7 071	6 545	17 600	7 432	10 168

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

<sup>6</sup> Les principaux secteurs ont été regroupés selon la logique suivante, avec le codage NACE entre parenthèses. Le groupe principal **industrie** est composé de « Industrie extractive » (B), « Industrie » (C), « Distribution d'électricité, de gaz et d'eau » (D) et « Gestion des déchets » (E). Le secteur principal **construction** reprend uniquement le secteur « Construction » (F). Les **services commerciaux** comprennent les secteurs « Commerce » (G), « Transport et entreposage » (H), « Hébergement et restauration » (I), « Information et communication » (J), « Activités financières et d'assurance » (K), « Activités immobilières » (L), « Professions libérales et activités scientifiques et techniques » (M) et « Services administratifs et de soutien » (N). Enfin, les **services non commerciaux** comprennent les secteurs « Administration publique et défense; assurances sociales obligatoires » (O), « Éducation » (P), « Soins de santé humains et services sociaux » (Q), « Arts, spectacles et activités récréatives » (R), « Autres services » (S), « Ménages employeurs de personnel domestique » (T) et « Organisations et organismes extraterritoriaux » (U).

**Tableau 6 Augmentation et diminution selon la région et le secteur (% , 2014-2017)**

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette	Augmentation d'emplois	Diminution d'emplois	Évolution nette
<b>Belgique</b>									
Industrie	3,57%	5,23%	-1,66%	3,97%	3,83%	0,14%	4,32%	3,78%	0,54%
Construction	8,43%	10,87%	-2,44%	9,62%	9,62%	0,00%	9,85%	8,99%	0,87%
Services commerciaux	7,99%	6,20%	1,79%	8,26%	6,30%	1,96%	8,86%	6,52%	2,34%
Services non commerciaux	3,08%	2,00%	1,08%	2,95%	1,83%	1,12%	3,31%	1,84%	1,47%
<b>Région bruxelloise</b>									
Industrie	3,86%	5,51%	-1,64%	5,70%	5,73%	-0,02%	6,57%	5,45%	1,12%
Construction	11,04%	14,65%	-3,61%	13,44%	13,17%	0,27%	11,34%	12,48%	-1,14%
Services commerciaux	7,94%	7,87%	0,07%	6,92%	7,82%	-0,90%	7,55%	7,06%	0,49%
Services non commerciaux	8,76%	4,82%	3,94%	3,76%	2,48%	1,28%	3,57%	2,50%	1,07%
<b>Région flamande</b>									
Industrie	3,32%	5,13%	-1,80%	3,78%	3,66%	0,12%	3,94%	3,36%	0,58%
Construction	7,61%	9,49%	-1,88%	8,70%	8,41%	0,30%	8,90%	7,80%	1,09%
Services commerciaux	8,40%	5,94%	2,46%	8,36%	5,71%	2,65%	8,53%	5,76%	2,77%
Services non commerciaux	3,07%	1,69%	1,38%	2,66%	1,78%	0,88%	2,84%	1,69%	1,14%
<b>Région wallonne</b>									
Industrie	4,04%	5,25%	-1,22%	4,15%	3,93%	0,22%	5,11%	4,74%	0,37%
Construction	9,33%	12,61%	-3,29%	10,70%	11,41%	-0,71%	11,86%	11,00%	0,86%
Services commerciaux	8,65%	6,75%	1,90%	9,12%	6,58%	2,54%	9,06%	6,80%	2,25%
Services non commerciaux	2,79%	2,12%	0,66%	2,95%	1,53%	1,42%	3,75%	1,58%	2,17%

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

Pour la période 2016-2017, les tableaux présentent des chiffres d'évolution nette de l'emploi globalement positifs (à une exception près, à savoir le secteur de la construction en Région de Bruxelles-Capitale). Même dans l'industrie, un secteur où la dynamique de l'emploi est traditionnellement faible, l'évolution nette de l'emploi est à la hausse.

En Région wallonne, cela s'explique par une croissance de l'augmentation brute du nombre d'emplois, tandis qu'en Région flamande, le facteur déterminant est une plus faible diminution du nombre d'emplois. La même tendance caractérise le secteur de la construction, un secteur présentant une dynamique de l'emploi turbulente: une croissance de l'augmentation du nombre d'emplois en Région wallonne contre une diminution plus faible du nombre d'emplois en Région flamande. En 2016-2017, le secteur de la construction se porte de nouveau bien en Région flamande et en Région wallonne, tandis qu'en Région bruxelloise, il évolue négativement. Cependant, il s'agit d'une activité dont l'importance est très limitée à Bruxelles.

Le secteur commercial se caractérise par une forte dynamique de l'emploi; il est plutôt turbulent et sensible à la conjoncture. Dans les Régions wallonne et flamande, l'augmentation et la diminution restent stables. En détail, l'évolution est double. D'une part, le nombre d'emplois augmente fortement dans le secteur des « Services administratifs et de soutien », ce qui n'est pas surprenant étant donné qu'il comprend le secteur de l'intérim. D'autre part, le nombre d'emplois dans le secteur des « Services financiers » a fortement diminué. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, il y a une légère hausse de l'augmentation du nombre d'emplois et une réduction de la diminution du nombre d'emplois, ce qui conduit à une évolution nette de nouveau positive.

Le secteur non commercial est un secteur peu influencé par le contexte conjoncturel. La dynamique y reste traditionnellement faible, en partie en raison de la grande sécurité d'emploi qui caractérise ce secteur (ce qui signifie une faible destruction d'emplois). Au sein de ce secteur, la Région wallonne connaît une croissance constante. Cela s'explique par la forte croissance nette du secteur « Administration publique et défense ». En Région de Bruxelles-Capitale, en revanche, le nombre net d'emplois diminue en 2016-2017. Le déclin est particulièrement marqué dans le secteur « Administration publique et défense ». Les effets sont ici liés aux décisions d'économie ainsi qu'au déplacement des activités à la suite de la sixième réforme de l'État des administrations fédérales situées en Région bruxelloise vers les autorités régionales, parfois localisées en dehors de la capitale.

## 4. Focus sur la dynamique des travailleurs

A côté de la dynamique des entreprises et de celle de l'emploi, la dynamique des travailleurs mérite un examen. Contrairement à la dynamique de l'emploi, qui se mesure au niveau de l'entreprise comme la différence entre les entrées et les sorties, la dynamique des travailleurs peut être liée aux caractéristiques propres à l'emploi ou au travailleur, comme l'âge, le régime de travail ou le sexe. Les entrées se partagent entre, d'une part, les (r)entrées sur le marché du travail et, d'autre part, les entrées de travailleurs précédemment occupés chez un autre employeur; de la même façon les sorties se partagent entre ceux qui quittent le marché du travail et ceux qui quittent l'entreprise pour un autre employeur. Cette section aborde d'une part, la dynamique des jeunes entrant sur, et d'autre part, la dynamique des personnes âgées sortant du marché du travail. Une dernière subdivision dépeint la dynamique des recrutements à temps plein et à temps partiel, ainsi que des recrutements avec des contrats flexibles.

### 4.1 Données régionales relatives à l'entrée des jeunes et des âgés dans les entreprises

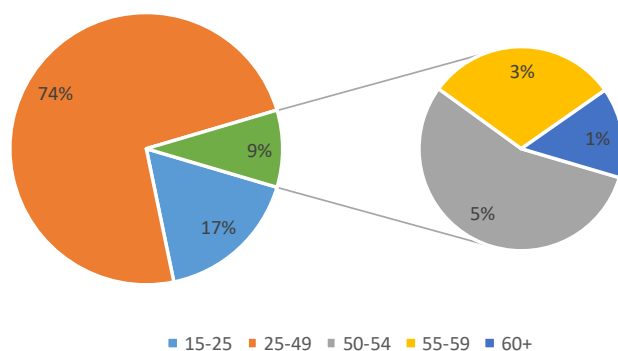
Comme indiqué précédemment, dans chaque région, le nombre de recrutements augmente chaque année. Dans quelle mesure cette tendance à la hausse profite-t-elle également aux jeunes et aux personnes plus âgées sur le marché du travail?

Pour chacune des trois régions, les figures 21, 22 et 23 montrent la répartition en pourcentage des groupes d'âge dans le nombre total de recrutements par région.

**Figure 21** Part des recrutements par tranche d'âge par rapport au nombre total de recrutements en Région de Bruxelles-Capitale (proportion en %, 2014-2017)

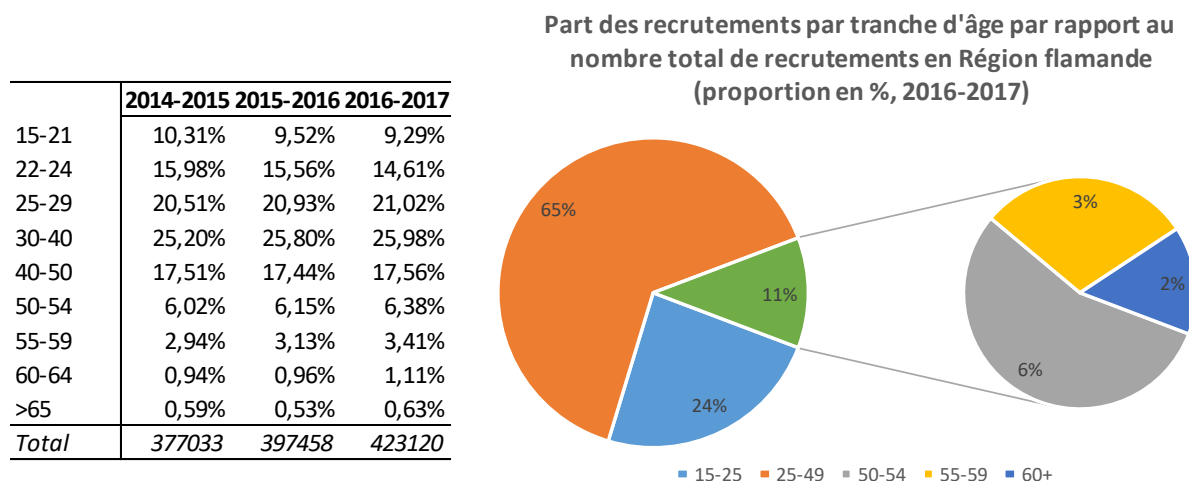
	2014-2015	2015-2016	2016-2017
15-21	4,96%	4,82%	4,79%
22-24	13,33%	12,90%	12,39%
25-29	26,29%	26,81%	27,02%
30-39	29,61%	29,38%	30,01%
40-49	16,95%	16,97%	16,64%
50-54	4,92%	5,11%	5,07%
55-59	2,61%	2,73%	2,77%
60-64	0,89%	0,90%	0,90%
>65	0,45%	0,39%	0,41%
<b>Total</b>	<b>97 726</b>	<b>99 449</b>	<b>104 815</b>

Part des recrutements par tranche d'âge par rapport au nombre total de recrutements en RBC (proportion en %, 2016-2017)



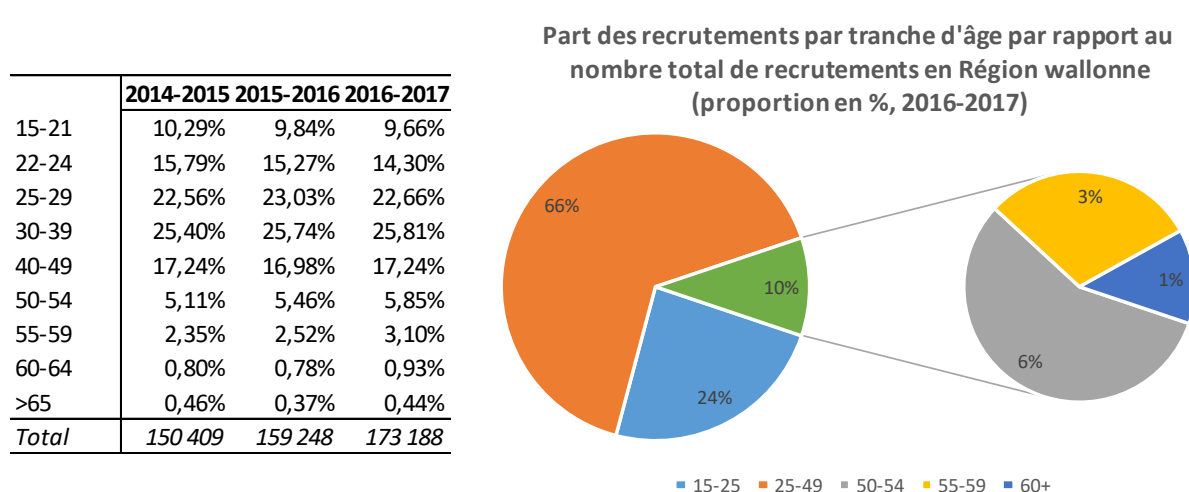
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

**Figure 22** Part des recrutements par tranche d'âge par rapport au nombre total de recrutements en Région flamande (proportion en %, 2014-2017)



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

**Figure 23** Part des recrutements par tranche d'âge par rapport au nombre total de recrutements en Région wallonne (proportion en %, 2014-2017)



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

Dans les trois régions, ce sont surtout les groupes d'âge plus jeunes qui sont pris en compte en matière de recrutements. C'est logique compte tenu de la plus grande mobilité des jeunes sur le marché du travail. Parallèlement, les recrutements de personnes plus âgées enregistrent une légère progression. La mobilité professionnelle des âgés est en général beaucoup plus faible que celle des jeunes. Toutefois, cela ne fait pas nécessairement obstacle au recrutement de travailleurs âgés, comme le montre la tendance de plus en plus marquée au recrutement des personnes âgées dans les régions flamande et wallonne.

La Région bruxelloise affiche une tendance différente en ce qui concerne le recrutement des jeunes et des personnes âgées par rapport aux autres régions. La proportion de recrutements des 25-49 ans par rapport au nombre total de recrutements dans la Région de Bruxelles-Capitale est de 74%, alors que dans les autres régions, elle est d'environ 65%. Si l'on y regarde de plus près, c'est parce que dans la Région de Bruxelles-Capitale, le groupe des 25-29 ans est plus fortement représenté dans le nombre total de recrutements, par rapport à la proportion dans les autres régions. Par ailleurs la Région de Bruxelles-Capitale se distingue par une part beaucoup plus faible de la catégorie des 15-21 ans dans les recrutements par rapport aux autres régions (4% contre 10%).

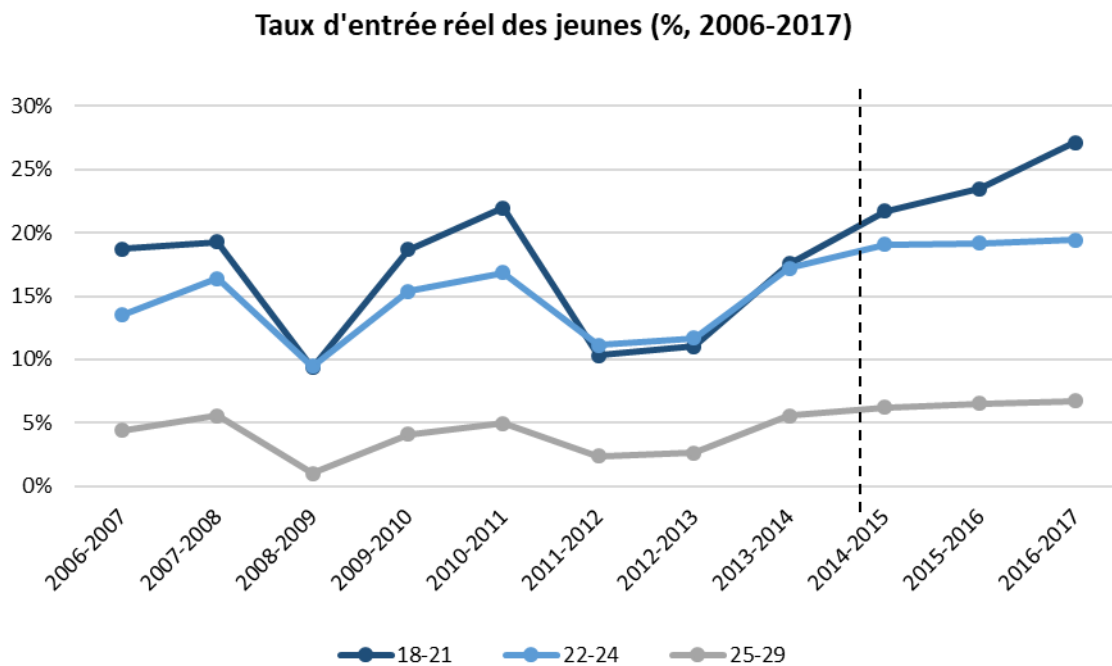


## 4.2 Taux d'entrée réel des jeunes sur le marché du travail et taux de sortie réel des personnes âgées du marché du travail

La figure 24 et figure 25 montrent respectivement l'évolution des mouvements d'entrée et de sortie des jeunes et des personnes âgées sur le marché du travail, pour la période 2006-2017. Nous observons non seulement des recrutements dans chaque groupe d'âge, mais aussi des sorties <sup>(7)</sup>. Pour savoir si le solde pour un groupe d'âge est positif ou négatif, nous devons faire la différence entre les deux termes. C'est ainsi qu'on détermine les taux d'entrée réel et de sortie réel <sup>(8)</sup>.

Pour calculer **le taux d'entrée** sur le marché du travail, le nombre d'entrées entre le début et la fin d'une période dans une classe d'âge donnée est divisé par l'emploi moyen au cours de la période en question pour la classe d'âge concernée. **Le taux de sortie** sur le marché du travail est calculé de la même manière. En calculant la différence entre les deux taux, l'impact des travailleurs qui changent d'emploi (et qui sont donc comptés à la fois dans les entrées et les sorties) est neutralisé et il ne reste que les entrées et les sorties vers/hors de l'emploi salarié. Pour les groupes d'âge les plus jeunes, le taux d'entrée est supérieur au taux de sortie et c'est **le taux d'entrée réel** (entrées moins sorties) qui est affiché. Pour les travailleurs plus âgés, le taux de sortie est supérieur au taux d'entrée et **le taux de sortie réel** (sorties moins entrées) est affiché.

Figure 24 Taux d'entrée réel des jeunes sur le marché du travail (% , 2006-2017)

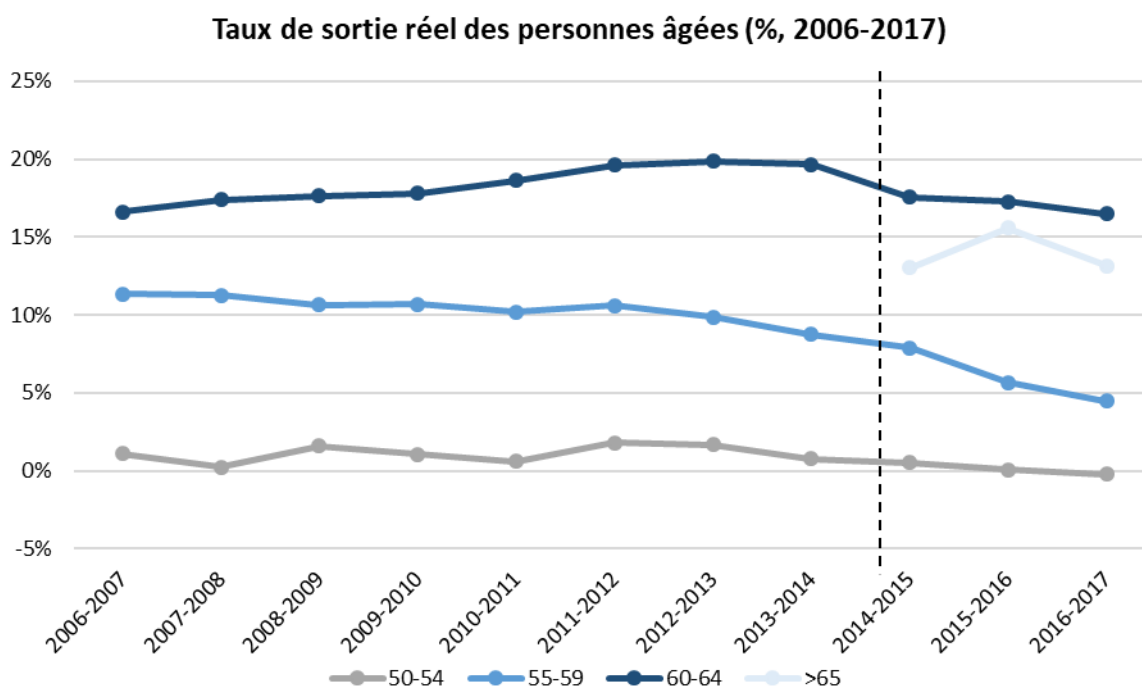


© Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

<sup>7</sup> Une sortie est le départ d'un employé d'un employeur vers un autre employeur, vers l'inactivité ou le chômage.

<sup>8</sup> Les données sources connaissent ici également une rupture selon qu'elles incluent ou non celles des pouvoirs publics locaux.

Figure 25 Taux de sortie réel des personnes âgées du marché du travail (% , 2006-2017)



Le taux d'entrée réel dans les groupes d'âge les plus jeunes est le plus sensible à la conjoncture. Sur la période 2016-2017, le taux d'entrée réel atteint son plus haut niveau depuis 2006. En outre, le taux d'emploi moyen des groupes plus jeunes diminue légèrement: l'impact du vieillissement de la population en âge de travailler y contribue mais également l'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail.

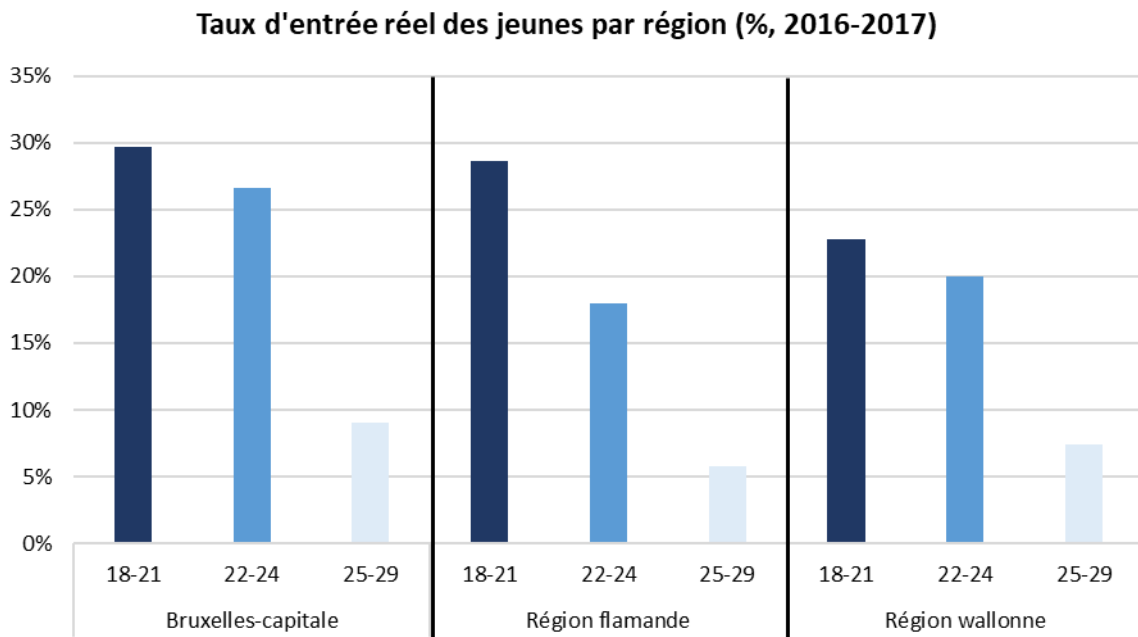
Le taux de sortie réel des travailleurs âgés révèle une dynamique différente. La sensibilité au cycle conjoncturel est la plus élevée dans le groupe des 50-54 ans. Dans le groupe des 55-59 ans, le taux de sortie réel diminue (de 11,4% à 4,5%), alors qu'il augmente initialement dans le groupe des 60-64 ans, avant de retomber à 16,5% à partir de 2014. En d'autres termes, de moins en moins de personnes âgées de 55 à 59 ans quittent le marché du travail, alors que pour les personnes âgées de 60 à 64 ans, c'était initialement l'inverse. Au cours des dernières années, toutefois, le groupe des 60-64 ans a moins rapidement quitté le marché du travail. Cela suggère que la hausse du taux de sortie réel des 60-64 ans peut être assimilée à un âge de sortie plus tardif. Il s'agit d'une conséquence de choix politiques. Il en résulte que les gens travaillent plus longtemps.

La figure 26 présente, pour la dernière année disponible, le taux d'entrée réel des groupes d'âge les plus jeunes par région. Le taux d'entrée réel des différents groupes est toujours le plus élevé dans la Région de Bruxelles-Capitale. L'entrée nette des jeunes sur le marché du travail - par rapport au nombre de jeunes qui ont déjà un emploi - est plus élevée que dans les autres régions. Cela peut signifier que l'entrée à partir de l'enseignement est plus faible dans les autres régions, ou bien que moins de jeunes dans la région sont actifs sur le marché du travail, ou bien que c'est dans la Région bruxelloise que les jeunes entament leur carrière.<sup>(9)</sup>

Le taux de sortie réel par région des âgés est affiché dans la figure 26. Les résultats sont comparables entre les régions. Ce n'est que dans la tranche d'âge des 65 ans et plus que le taux de sortie réel est le plus élevé en Région bruxelloise et le plus bas en Région flamande. A côté des sorties, les entrées sont relativement élevées pour ce groupe dans la Région flamande. Ceci explique un taux de sortie réel net plus faible pour cette tranche d'âge.

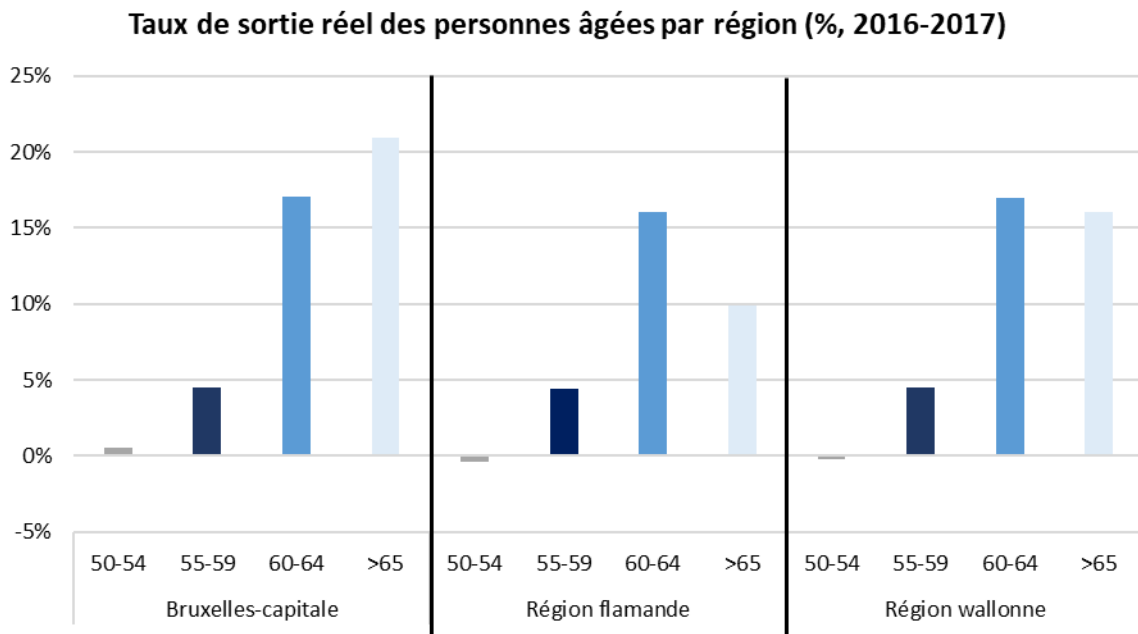
<sup>9</sup> En partant ensuite pour une autre entreprise située en dehors de la Région bruxelloise ou bien dans un autre établissement de la même entreprise localisé en dehors de la Région centrale (voir à ce propos le phénomène des mutations internes).

Figure 26 Taux d'entrée réel des jeunes par région (% , 2016-2017)



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

Figure 27 Taux de sortie réel des personnes âgées par région (% , 2016-2017)



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

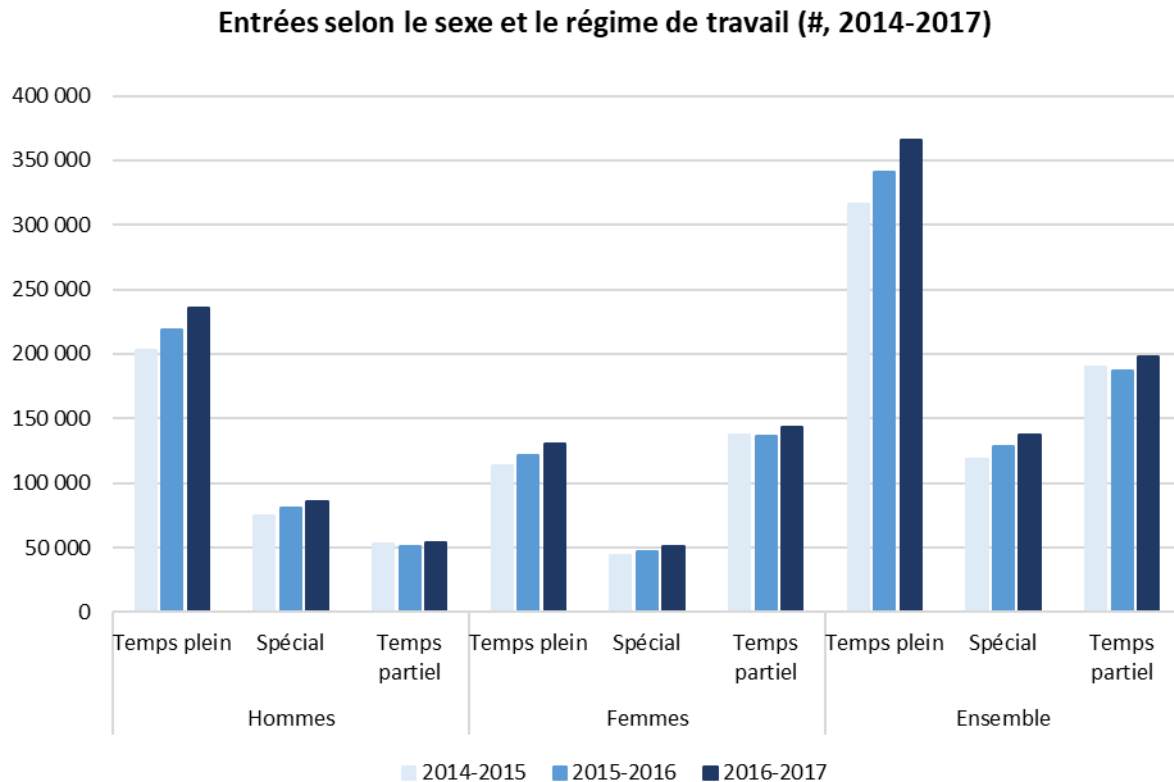
### 4.3 Recrutements à temps plein, à temps partiel et dans des formes de travail flexible

La figure 28 et la figure 29 montrent l'évolution des recrutements par sexe et par régime de travail. Cette dernière comprend une distinction en fonction des prestations à temps plein, à temps partiel ou de courte durée, irrégulières, ... Nous souhaitons avoir un aperçu du régime de travail des nouveaux emplois et non des préférences des travailleurs déjà occupés <sup>(10)</sup>. Cela explique l'accent mis sur les recrutements qui ont eu lieu au cours de la période d'un an. Les recrutements à temps plein et à temps partiel concernent des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée. Par contre, le groupe « spécial » comprend les travailleurs intérimaires, les travailleurs saisonniers, les travailleurs occasionnels et les flexijobs.

Près de la moitié des travailleurs recrutés occupent un poste à temps plein. Dans l'autre moitié, 30% ont un contrat à temps partiel et environ 20% un contrat de travail spécial. Au cours de la période 2016-2017, tant en termes absolus que relatifs, le taux d'entrée dans les postes à plein temps est plus important par rapport aux constatations des années précédentes. La conjoncture favorable conduit donc à une augmentation relative des emplois à temps plein. L'augmentation du nombre d'emplois se situe également dans des secteurs d'activité comme l'industrie et la construction, où les nouveaux recrutements concernent le plus souvent des fonctions à temps plein. La catégorie des prestations spéciales, notamment le travail intérimaire, est en hausse en termes absolus, mais elle reste assez stable en termes relatifs. Enfin, l'importance relative du travail à temps partiel diminue légèrement.

Les figures distinguent également les régimes de travail des hommes et celui des femmes. Les hommes sont plus souvent actifs dans des emplois à temps plein (62,7%) ou dans le cadre de prestations spéciales (22,9%); les femmes ont plus souvent un emploi à temps partiel (44,1%). Le nombre croissant d'emplois à temps plein et la diminution du nombre d'emplois à temps partiel s'observent tant dans les recrutements des hommes que des femmes.

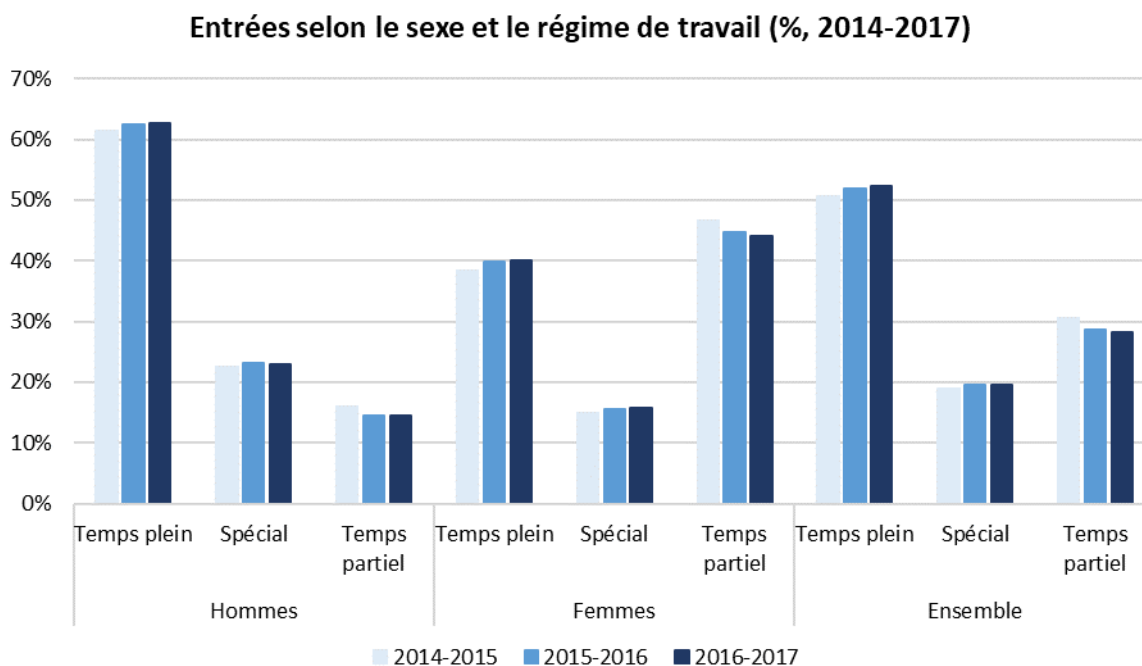
Figure 28 Évolution des entrées selon le sexe et le régime de travail (#, 2014-2017)



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

<sup>10</sup> Le choix des travailleurs déjà occupés en faveur du travail à temps partiel, par exemple, n'est donc pas abordé.

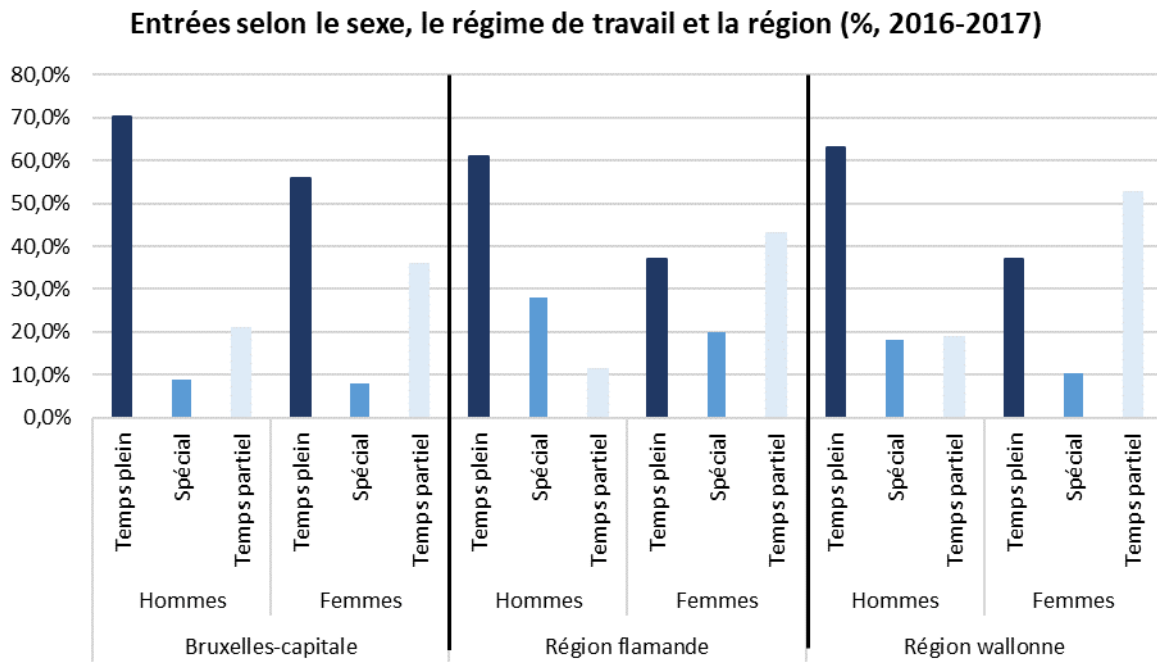
Figure 29 Évolution des entrées selon le sexe et le régime de travail (% , 2014-2017)



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

La figure 30 montre l'importance de chaque type de prestation, au sein de chaque région, pour l'année la plus récente. Les nouveaux emplois de courte durée (principalement le travail intérimaire) sont plus représentés en Région flamande. En Région bruxelloise, ils sont moins présents, notamment parmi les travailleurs de sexe masculin. Cela explique la part élevée des prestations à temps plein (70,1%) et à temps partiel (20,9%) dans cette région. En Région wallonne, le nombre de recrutements à temps partiel de femmes est frappant: 52,5% entrent comme salariées à temps partiel, contre 42,9% en Flandre et 35,9% à Bruxelles.

Figure 30 Entrées selon le sexe, le régime de travail et la région (% , 2016-2017)



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

## Annexe

**Tableau 1 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région bruxelloise par secteur (#, 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	17	10	7
B	Industries extractives	9	0	9
C	Industries manufacturières	1 273	1 186	87
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	77	98	-21
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	271	68	203
F	Construction	1 518	1 670	-152
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	4 952	5 519	-567
H	Transports et entreposage	1 623	1 345	278
I	Hébergement et restauration	3 552	2 934	618
J	Information et communication	2 137	1 647	490
K	Activités financières et d'assurance	1 317	2 205	-888
L	Activités immobilières	515	459	56
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3 548	2 630	918
N	Activités de services administratifs et de soutien	5 641	5 034	607
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	2 148	2 648	-500
P	Enseignement	1 964	723	1 241
Q	Activités médico-sociales et sociales	2 460	1 119	1 341
R	Arts, spectacles et activités récréatives	998	667	331
S	Autres services	1 960	1 525	435
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	127	124	3
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	185	90	95
<b>Total</b>		<b>36 292</b>	<b>31 701</b>	<b>4 591</b>

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

**Tableau 2 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région bruxelloise par secteur (% , 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	16,92%	9,95%	6,97%
B	Industries extractives	10,53%	0,00%	10,53%
C	Industries manufacturières	8,05%	7,50%	0,55%
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,85%	2,35%	-0,50%
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5,72%	1,44%	4,29%
F	Construction	11,34%	12,48%	-1,14%
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	8,78%	9,78%	-1,00%
H	Transports et entreposage	5,30%	4,40%	0,91%
I	Hébergement et restauration	13,39%	11,06%	2,33%
J	Information et communication	6,70%	5,16%	1,54%
K	Activités financières et d'assurance	2,33%	3,89%	-1,57%
L	Activités immobilières	8,87%	7,91%	0,96%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,65%	7,15%	2,50%
N	Activités de services administratifs et de soutien	8,83%	7,88%	0,95%
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	1,81%	2,23%	-0,42%
P	Enseignement	3,14%	1,16%	1,98%
Q	Activités médico-sociales et sociales	4,21%	1,92%	2,30%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	9,96%	6,66%	3,30%
S	Autres services	8,65%	6,73%	1,92%
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	21,73%	21,21%	0,51%
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	7,40%	3,60%	3,80%
<b>Total</b>		<b>5,83%</b>	<b>5,10%</b>	<b>0,74%</b>

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



**Tableau 3 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région flamande par secteur (#, 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	4 843	2 656	2 187
B	Industries extractives	40	22	18
C	Industries manufacturières	13 288	11 411	1 877
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	104	332	-228
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	671	270	401
F	Construction	11 404	10 002	1 402
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	21 701	18 499	3 202
H	Transports et entreposage	8 336	5 262	3 074
I	Hébergement et restauration	14 475	11 323	3 152
J	Information et communication	5 103	3 301	1 802
K	Activités financières et d'assurance	2 705	3 049	-344
L	Activités immobilières	1 121	868	253
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8 926	5 025	3 901
N	Activités de services administratifs et de soutien	21 745	9 445	12 300
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	3 395	4 056	-661
P	Enseignement	4 124	1 098	3 026
Q	Activités médico-sociales et sociales	9 634	3 698	5 936
R	Arts, spectacles et activités récréatives	1 917	1 352	565
S	Autres services	2 762	2 660	102
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	491	430	61
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	23	-22
<b>Total</b>		<b>136 786</b>	<b>94 782</b>	<b>42 004</b>

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

**Tableau 4 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région flamande par secteur (% , 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	22,34%	12,25%	10,09%
B	Industries extractives	8,73%	4,80%	3,93%
C	Industries manufacturières	3,99%	3,43%	0,56%
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,11%	3,56%	-2,44%
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4,35%	1,75%	2,60%
F	Construction	8,90%	7,80%	1,09%
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	7,04%	6,00%	1,04%
H	Transports et entreposage	6,05%	3,82%	2,23%
I	Hébergement et restauration	19,92%	15,58%	4,34%
J	Information et communication	9,27%	6,00%	3,27%
K	Activités financières et d'assurance	5,18%	5,84%	-0,66%
L	Activités immobilières	11,20%	8,67%	2,53%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,98%	5,62%	4,36%
N	Activités de services administratifs et de soutien	8,34%	3,62%	4,72%
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	1,64%	1,96%	-0,32%
P	Enseignement	1,81%	0,48%	1,33%
Q	Activités médico-sociales et sociales	3,18%	1,22%	1,96%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	12,00%	8,46%	3,54%
S	Autres services	9,20%	8,86%	0,34%
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	16,53%	14,48%	2,05%
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1,56%	35,94%	-34,38%
<b>Total</b>		<b>6,00%</b>	<b>4,15%</b>	<b>1,84%</b>

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

**Tableau 5 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région wallonne par secteur (#, 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	769	613	156
B	Industries extractives	36	36	0
C	Industries manufacturières	6 502	6 057	445
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	56	145	-89
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	374	231	143
F	Construction	7 097	6 585	512
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	11 135	8 462	2 673
H	Transports et entreposage	2 738	2 470	268
I	Hébergement et restauration	6 213	4 554	1 659
J	Information et communication	1 518	1 074	444
K	Activités financières et d'assurance	1 149	1 543	-394
L	Activités immobilières	615	501	114
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3 071	2 322	749
N	Activités de services administratifs et de soutien	7 431	4 522	2 909
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	5 062	1 940	3 122
P	Enseignement	3 721	694	3 027
Q	Activités médico-sociales et sociales	5 686	2 294	3 392
R	Arts, spectacles et activités récréatives	1 051	810	241
S	Autres services	1 981	1 606	375
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	89	83	6
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	10	5	5
<b>Total</b>		<b>66 304</b>	<b>46 547</b>	<b>19 757</b>

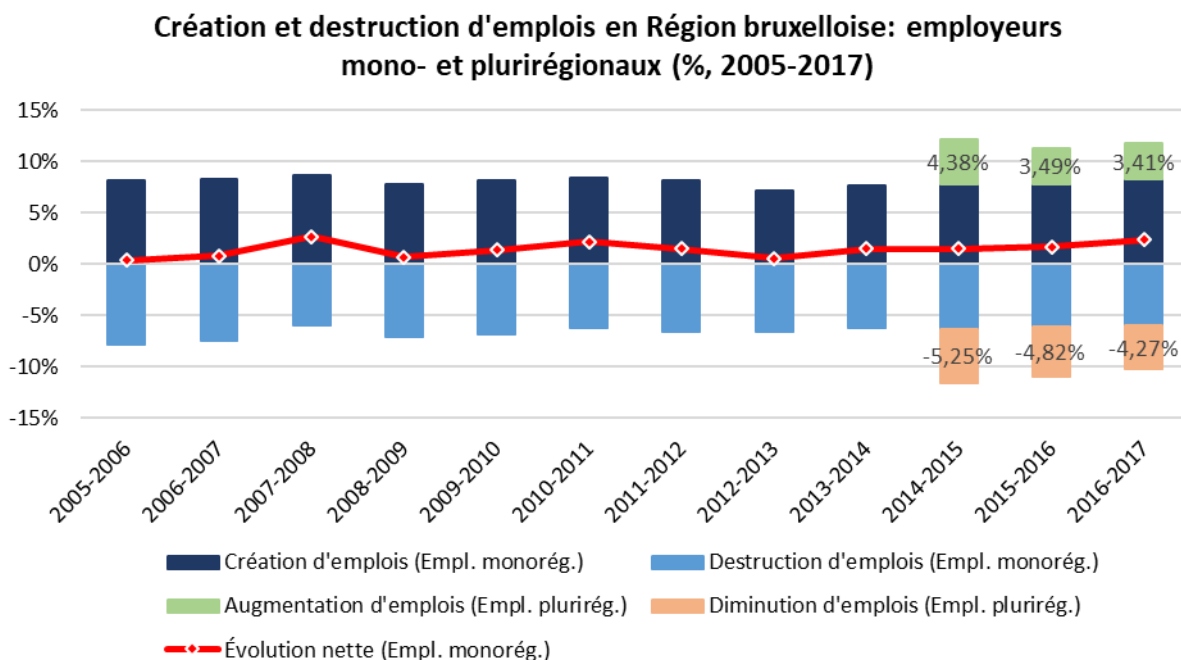
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

**Tableau 6 Augmentation et diminution du nombre d'emplois en Région wallonne par secteur (% , 2016-2017)**

NACE BEL	Activité économique	Augmentation	Diminution	Net
A	Agriculture, sylviculture et pêche	18,89%	15,06%	3,83%
B	Industries extractives	1,95%	1,95%	0,00%
C	Industries manufacturières	5,44%	5,07%	0,37%
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,97%	2,51%	-1,54%
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,99%	2,46%	1,52%
F	Construction	11,86%	11,00%	0,86%
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motorcycles	8,59%	6,53%	2,06%
H	Transports et entreposage	5,27%	4,75%	0,52%
I	Hébergement et restauration	20,53%	15,05%	5,48%
J	Information et communication	9,91%	7,01%	2,90%
K	Activités financières et d'assurance	5,86%	7,87%	-2,01%
L	Activités immobilières	10,60%	8,64%	1,97%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11,19%	8,46%	2,73%
N	Activités de services administratifs et de soutien	7,92%	4,82%	3,10%
O	Activités publique et défense; sécurité sociale obligatoire	3,34%	1,28%	2,06%
P	Enseignement	2,99%	0,56%	2,43%
Q	Activités médico-sociales et sociales	3,53%	1,43%	2,11%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	8,94%	6,89%	2,05%
S	Autres services	10,04%	8,14%	1,90%
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	17,08%	15,93%	1,15%
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	2,11%	1,05%	1,05%
<b>Totaal</b>		<b>6,35%</b>	<b>4,46%</b>	<b>1,89%</b>

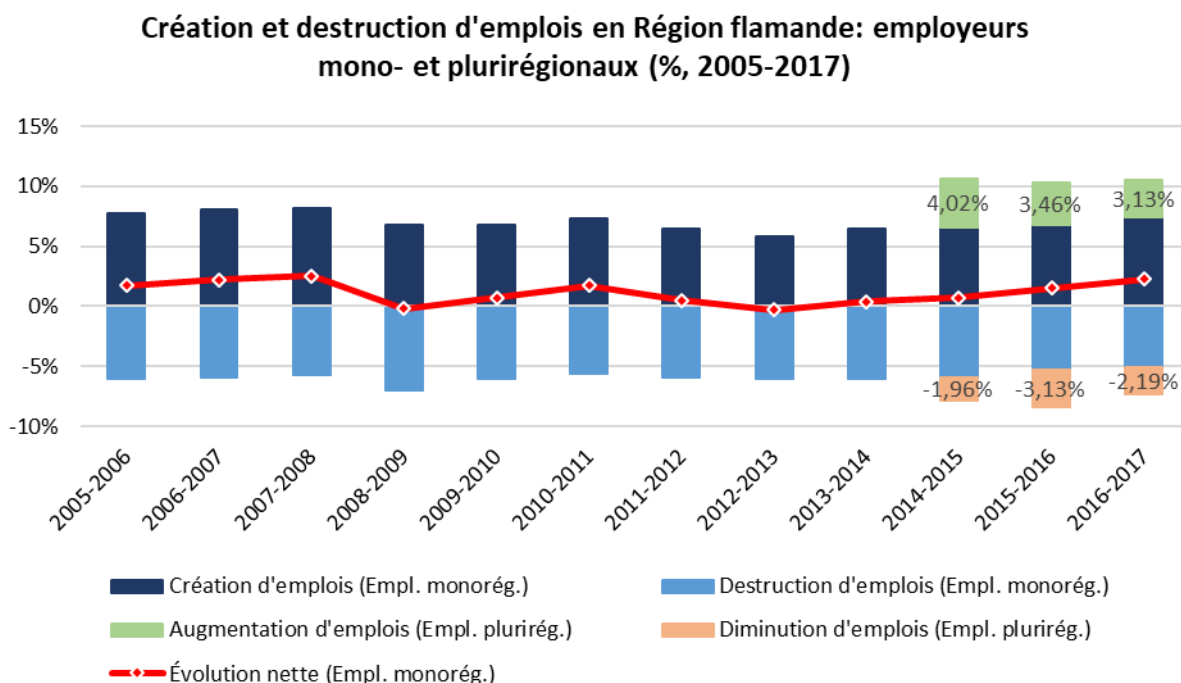
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

**Figure 1 Taux de création et de destruction d'emplois par type d'entreprise en Région bruxelloise (% , 2005-2017)**



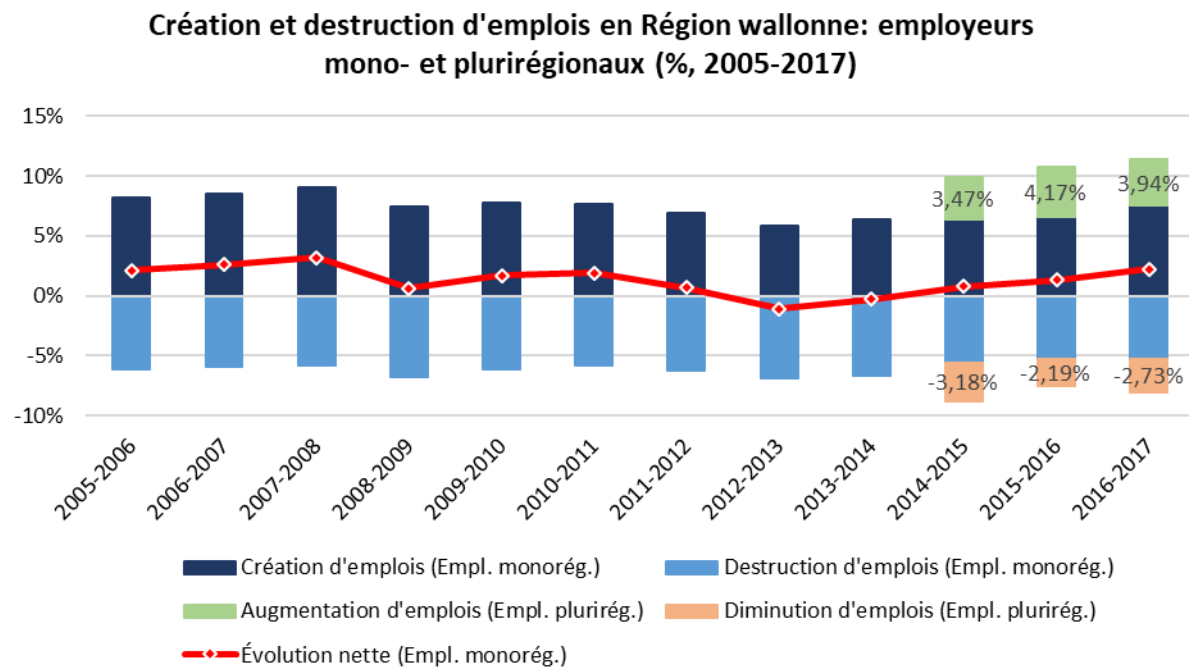
© Dynam-Reg dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

**Figure 2 Taux de création et de destruction d'emplois par type d'entreprise en Région flamande (% , 2005-2017)**



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

**Figure 3** Taux de création et de destruction d'emplois par type d'entreprise en Région wallonne (% , 2005-2017)



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

## Définitions et méthode

Ce release contient les données annuelles portant sur la création et la destruction d'emplois et sur les employeurs entrants et sortants en Belgique.

Le texte ci-dessous reprend les définitions utilisées et une brève description de la méthodologie. Pour plus de détails, consulter la page Méthodologie: [dynamstat.be/methodologie](http://dynamstat.be/methodologie).

- Unités statistiques

**Employeur:** un employeur est une personne physique ou morale (une “entreprise”) qui occupe du personnel (travailleurs salariés) assujetti à la sécurité sociale belge.

**Poste de travail/emploi:** ce concept repose sur le dénombrement des travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre.

- Définitions

**Création d'emplois:** augmentation du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année  $t-1$  - 30 juin année  $t$ ) est supérieur à celui au début de la période. La création d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

**Destruction d'emplois:** diminution du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année  $t-1$  - 30 juin année  $t$ ) est inférieur à celui au début de la période. La destruction d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

**Employeur entrant - “starter”:** nouvel employeur qui ne dispose d'aucun emploi au début de la période et d'au moins un emploi à la fin de la période. La réactivation des employeurs “dormants”, c.-à-d. des employeurs qui durant une période limitée (4 trimestres ou moins) n'emploient pas de salariés et, après celle-ci, en recrutent de nouveaux, ne sera pas considérée comme l'arrivée d'un nouvel employeur. Les entreprises issues d'une fusion, d'une scission ou d'un changement de numéro d'entreprise ne sont pas considérées comme employeurs entrants.

**Employeur sortant:** entreprise qui occupait du personnel et qui n'en occupe plus. Les employeurs qui disparaissent suite à une fusion, une scission ou un changement de numéro d'entreprise ne sont pas pris en considération.

**Augmentation/Diminution régionale:** Les emplois des entreprises sont repartis par Région (du lieu de travail). Si le nombre d'emplois d'un employeur dans la Région A est plus grand à la fin de la période de référence qu'au début de celle-ci, et que dans la Région B le nombre à la fin est plus faible, l'employeur a connu une augmentation régionale dans la Région A et une diminution régionale dans la Région B. Pour les employeurs qui dans la période de référence (30 juin  $t-1$  – 30 juin  $t$ ) n'ont occupé des travailleurs que dans une seule Région, les notions d'augmentation et de diminution sont équivalentes à celles de création et de destructions d'emplois. Pour les employeurs qui ont occupé des travailleurs dans plusieurs Régions, la création ou la destruction d'emplois est le résultat net de leurs augmentations/diminutions dans les différentes Régions.

Dans les analyses DynaM, les flux de base sur le marché du travail sont libellés comme “entrées” et “sorties”. Il s'agit des entrées et des sorties de travailleurs dans une entreprise affiliée à l'ONSS. L'ensemble de ces flux définissent la **dynamique globale des travailleurs** ou la réallocation brute des travailleurs. La différence entre les entrées et les sorties représente l'**évolution nette de l'emploi** ou réallocation nette des travailleurs. La dynamique des travailleurs, tout comme la dynamique de l'emploi, est mesurée au niveau de chaque entreprise en comparant le personnel à deux moments différents: il s'agit spécifiquement de mettre en rapport l'ensemble du personnel du 30 juin de l'année  $t-1$  avec celui du 30 juin de l'année  $t$ .

Quand un travailleur d'une entreprise (redevable à l'ONSS) n'apparaît pas dans la déclaration DMFA de l'année t-1, mais bien dans celle de l'année t, on définit cela comme une **entrée** (Davis en Haltiwanger 1999). Pareillement, une **sortie** est enregistrée quand un travailleur, qui au 30 juin t-1 était encore occupé par l'entreprise, ne l'est plus au 30 juin de l'année t (Davis en Haltiwanger 1999).

- **Méthode**

L'élaboration des chiffres et indicateurs portant sur la création/destruction d'emplois et les employeurs entrants/sortants repose sur une méthodologie validée scientifiquement, utilisant le couplage d'enregistrements. Le but de ce couplage d'enregistrements est de reconstituer l'historique de chaque entreprise. HIVA-KU Leuven et l'ONSS ont développé une méthode innovante pour réaliser un tel couplage d'enregistrements en s'appuyant sur la disponibilité des relations entre employeurs et travailleurs (Geurts & Vets, 2011). La méthode pour le calcul de la création et destruction d'emplois corrigée est basée sur Davis, Haltiwanger & Schuh (1996).

- **Références**

- EUROSTAT/OECD (2007). Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics. Luxembourg.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996). Job creation and destruction, Cambridge/London.
- Geurts, K. & Vets, P. (2011). Employee flows to study firm and employment dynamics. DynaM Working Paper.
- Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

## Plus d'infos

Pour plus d'informations, procédez de la manière suivante:

En ce qui concerne la source des données et les statistiques de base

ONSS - Direction des Statistiques: Peter Vets ▪ Tél. 02 509 31 43 ▪ [peter.vets@onss.fgov.be](mailto:peter.vets@onss.fgov.be)

En ce qui concerne la méthodologie et les indicateurs:

HIVA-KU Leuven: Ludo Struyven, Tim Goesaert et Tine Vandekerkhove ▪ Tél. 016 32 33 41 ▪

[ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@kuleuven.be), [tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be), [tine.vandekerkhove@kuleuven.be](mailto:tine.vandekerkhove@kuleuven.be)



### Dynam - Indicateurs de base

L'évolution de l'emploi est dictée par les entreprises en pleine expansion, qui créent des emplois, et par les entreprises en recul, où des emplois disparaissent. Nous parlons de dynamique de l'emploi et celle-ci est exprimée en taux.

Le **taux de création d'emplois** de 5,7% pour la période 2016-2017 signifie que pour 1 000 emplois, 57 nouveaux emplois ont été créés. Entre 2016 et 2017, pour 1 000 emplois, 40 emplois ont été perdus, ce qui correspond à un **taux de destruction d'emplois** de 4,0%. Par conséquent, il y a 17 nouveaux emplois nets pour 1 000 (= réallocation d'emplois nette, l'évolution nette connue). La somme de  $57 + 40 = 97$  emplois pour 1 000, une mesure de l'intensité de la dynamique de l'emploi (**taux de réallocation d'emplois**).

L'analyse Dynam ne porte pas seulement sur les emplois, mais aussi sur les personnes « derrière » ces emplois. Là aussi, il y a une dynamique qui ne se retrouve pas simplement dans l'évolution globale de l'emploi: les gens quittent le marché du travail de manière temporaire ou permanente, leur emploi disparaît ou les emplois sont maintenus mais sont occupés par de nouveaux travailleurs.

Cette dynamique des travailleurs est généralement trois fois plus importante que la dynamique de l'emploi. Sur la période 2016-2017, pour 1 000 travailleurs, 178 sont entrés en service (**taux d'entrée** = 17,8%) et 161 ont quitté leur emploi (**taux de sortie** = 16,1%). En 2016-2017, il y a donc eu 339 mouvements de travailleurs ( $178 + 161$ ) pour 1 000 travailleurs vers les/des entreprises (= **taux de réallocation des travailleurs**).

De ces 339 mouvements pour 1 000 travailleurs, 97 étaient liés à l'entrée dans de nouveaux emplois ou à la sortie d'emplois disparus (voir le taux de réallocation d'emplois). Les 242 restants ( $339 - 97$ ) étaient donc liés à des changements dans les emplois qui ont été conservés (**le taux de churning**).

La dynamique de l'emploi et des travailleurs ne peut être identifiée fidèlement qu'en corrigeant les données de base pour les transferts purement administratifs d'emplois entre entreprises. Les événements démographiques des entreprises (fusions, spin-offs, transferts et acquisitions, etc.) peuvent entraîner le transfert d'emplois d'une entité juridique à une autre alors que le travailleur continue d'effectuer le même travail. Cette dynamique apparente du nombre d'emplois entraîne une surestimation de la réallocation d'emplois annuelle. Afin d'y remédier, la méthodologie Dynam utilise le *longitudinal record-linking* (couplage longitudinal des données), sur la base d'informations concernant les flux d'emplois. La méthode a été mise au point conformément à des normes internationales.

Dynam publie en ligne des chiffres et des indications sur [dynamstat.be](http://dynamstat.be).