

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES REGIONS

Dynam-Reg Release 2020

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets, Ludo Struyven



Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

DYNAM



Vlaanderen
is werk



LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS ludo.struyven@kuleuven.be; fine.vandekerkhove@kuleuven.be;
tim.goesaert@kuleuven.be

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

© 2020 HIVA-KU Leuven
Cette publication ne peut être ni reproduite ni publiée sous la forme d'impression, de photocopie, de microfilm ou de tout autre moyen sans

Table des matières

1 Chiffres clés	5
1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail	5
1.1.1 La dynamique belge	5
1.1.2 La dynamique régionale	6
1.2 Dynamique de l'emploi	8
1.3 Dynamique des travailleurs	9
2 Dynamique sectorielle	12
2.1 Dynamique de l'emploi	12
2.2 Dynamique des travailleurs	14
3 Gros plan sur la dynamique des travailleurs	17
3.1 Dynamique des travailleurs par âge	17
3.2 Dynamique des travailleurs par régime	20
3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe	21
annexe 1 Chiffres	23

1 | Chiffres clés

Cette nouvelle publication Dynam-Reg présente une mise à jour des dynamiques du marché du travail régional, avec les données pour la période du deuxième trimestre 2018-2019. Les résultats sont très conformes aux tendances des périodes précédentes, avec une croissance continue et modérée.

Comme par le passé, nous reprenons la dynamique de l'emploi (la mesure dans laquelle des emplois sont ajoutés ou supprimés dans les entreprises individuelles) et la dynamique de l'employé (les entrées et les sorties de travailleurs dans ces entreprises, entraînant la croissance ou le recul). La dynamique régionale - jusque 2019 donc - est mesurée au niveau des établissements, les mouvements au sein d'une entreprise entrent donc également en ligne de mire. Il ne s'agit pas ici de la création ou de la destruction d'emplois, mais bien d'une augmentation ou d'une diminution des emplois.

A la fin de 2020, nous ne pouvons pas ignorer la crise du coronavirus qui a éclaté et son impact sur le tissu social et économique en Belgique. Dans cette publication, nous élargissons donc aussi - dans la mesure du possible - le rapport afin de représenter les dynamiques les plus récentes pour 2020. En simplifiant la correction Dynam et en limitant le contrôle des entreprises sortantes¹, il est possible d'inclure également dans la publication une estimation indicative de la dynamique réelle entre la mi-2019 et 2020². Toutefois, cet ajout ne permettra de saisir que la dynamique au niveau fédéral ; les chiffres régionaux pour 2020 ne sont en effet pas encore disponibles.

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

1.1.1 La dynamique belge

Les chiffres sur l'évolution de l'emploi se limitent généralement à l'évolution nette. La méthodologie Dynam-Reg dissèque ce chiffre en fonction de ses composantes brutes : les entrées et sorties de travailleurs dans les entreprises, et la création et la destruction d'emplois qui s'ensuivent. Les figures 1.1 et 1.2 montrent la dynamique du marché du travail, entre le 30 juin 2018 et le 30 juin 2019 et entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.

Au cours de la période 2018 à 2019, 224 374 emplois ont été créés au sein des entreprises en croissance, tandis que 172 167 emplois ont disparu chez des employeurs en recul. L'évolution nette de 52 207 s'accompagne donc d'une dynamique de l'emploi bien plus large. Tous les recrutements ne sont pas liés à de nouveaux emplois. Sur cette période d'un an, il y a eu pour l'ensemble des entreprises l'entrée de 749 075 travailleurs et la sortie de 696 868 travailleurs³. La dynamique des travailleurs est donc plusieurs fois supérieure à ce que le chiffre net, le sommet de l'iceberg, laisse à penser.

¹ Les chiffres Dynam sont communiqués avec un certain retard afin de vérifier les événements et les éventuels départs et arrêts. Ainsi, nous attendons quelques trimestres pour identifier les entreprises sortantes. Si l'emploi retombe à 0, mais que l'on engage à nouveau au cours du trimestre suivant, on ne parle pas d'employeur sortant. Pour une explication détaillée de la méthodologie Dynam, voir www.dynamstat.be.

² La détermination des employeurs débutants et sortants fait partie de la méthode de correction, mais l'impact sur l'estimation des entrées et des sorties ainsi que sur la création et la destruction d'emplois est plutôt limité.

³ Note : les sorties comprennent les mouvements d'une entreprise à une autre, le chômage, l'inactivité,... Tout comme les entrées comprennent les mouvements vers une nouvelle entreprise, à partir d'un emploi, du chômage ou de l'inactivité.

Les chiffres pour 2019-2020 racontent évidemment une autre histoire. La crise du corona a inversé l'évolution nette de la croissance à une contraction de 32 079 emplois. La création d'emplois est tombée à 191 536 emplois, tandis que la destruction d'emplois est nettement plus importante, avec 223 615 emplois. Toutefois, le flux de sortie reste comparable à celui de l'année précédente (703 783 salariés ont quitté une entreprise). Le flux entrant, en particulier, a fortement diminué (672 558). La crise du coronavirus est autrement dit clairement visible dans les chiffres. Ils représentent une rupture avec la période précédente la plus récente mais nous pouvons également constater que les mouvements des travailleurs et les dynamiques d'emploi sont comparables aux autres années (de crise). Là encore, le recours à des mesures de soutien, telles que le chômage temporaire et les autres mesures de soutien aux employeurs, est essentiel pour éviter des départs massifs. Ce dernier est à son tour l'effet caché de la crise du coronavirus : une partie des emplois existants sont maintenus grâce au chômage temporaire. Toutefois, cela ne signifie pas que ces emplois ne sont pas sous pression. Dans la partie suivante, nous placerons ces chiffres dans une perspective plus large.

Figure 1.1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Belgique (#, 2018-2019)

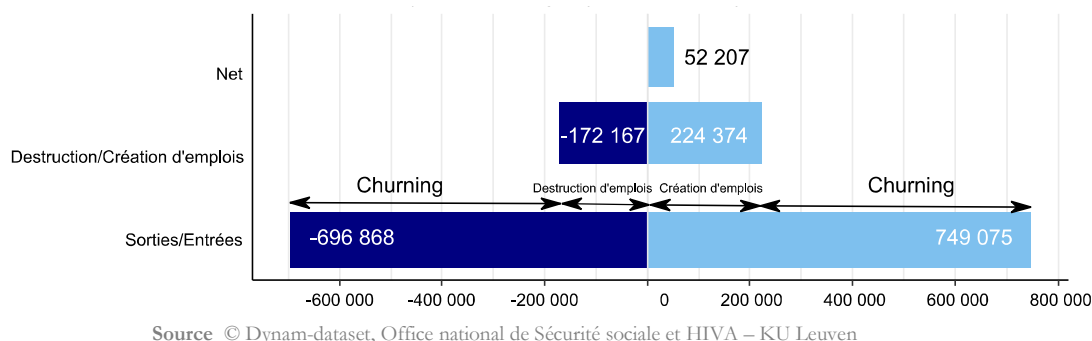
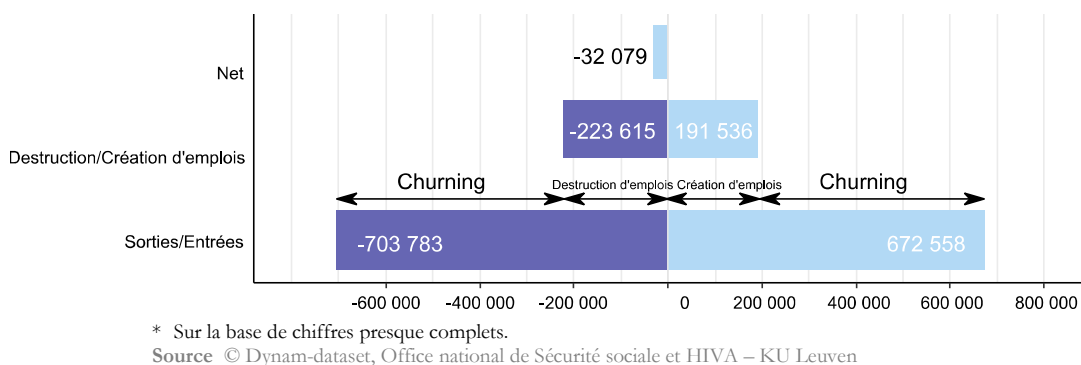


Figure 1.2 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs en Belgique (#, 2019-2020*)

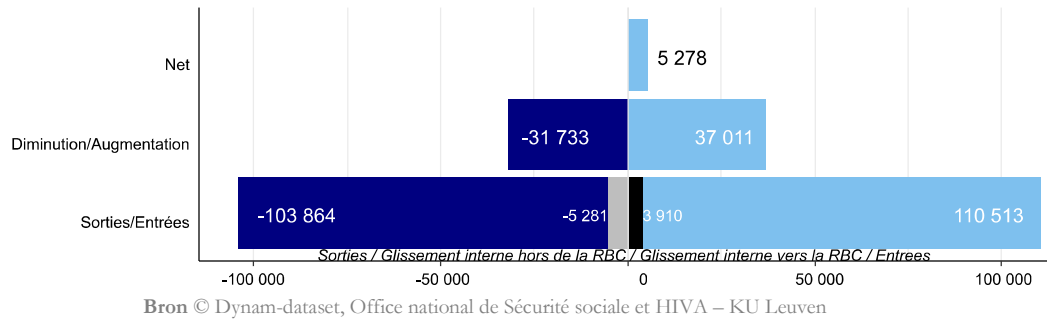


1.1.2 La dynamique régionale

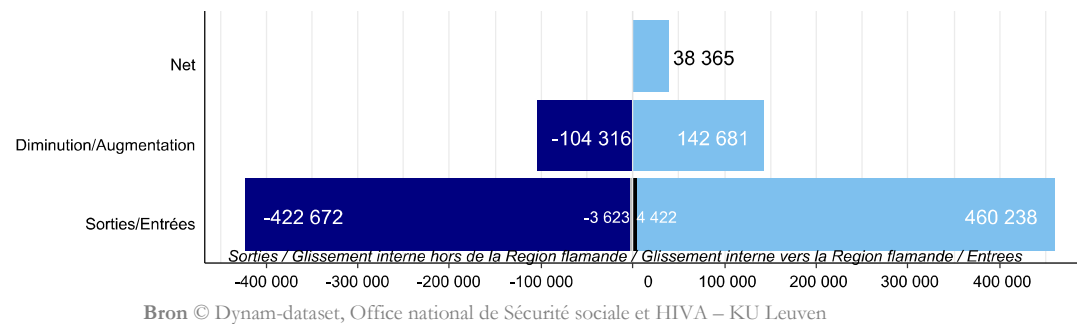
Dans le cadre du projet Dynam-Reg, les dynamiques sont établies par région, à partir du niveau de l'établissement. Depuis 2014, l'ONSS dispose de données complètes et précises sur le lieu de travail des travailleurs. Cela donne une image similaire à celle de l'analyse au niveau fédéral, à la différence que les mouvements au sein des entreprises elles-mêmes sont également présentés. Les Figures 1.3,

1.4 et 1.5 présentent les graphiques en iceberg de l'emploi dans les Régions bruxelloise, flamande et wallonne, respectivement, sur la période 2018-2019; les tableaux 1.1 et 1.2 dans l'annexe résument les chiffres absolus et relatifs pour cette période et la période précédente.

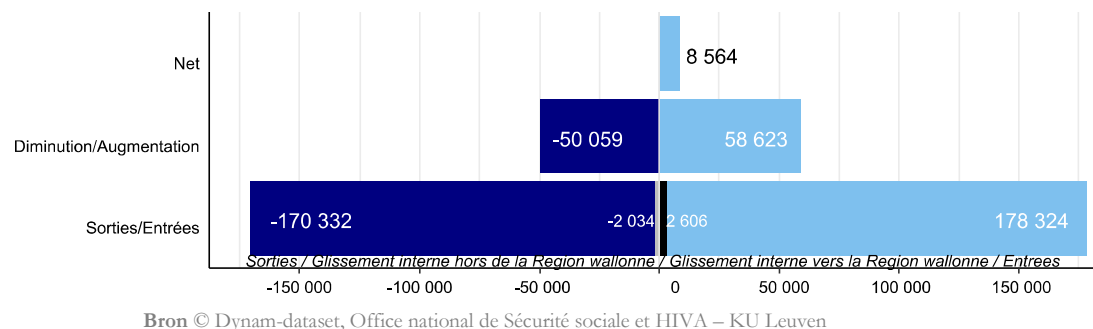
Figuur 1.3 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région de Bruxelles (#, 2018-2019)



Figuur 1.4 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région flamande (#, 2018-2019)



Figuur 1.5 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région wallonne (#, 2018-2019)



Dans toutes les régions, le recrutement dépasse la sortie des travailleurs. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, des emplois nets ont été créés, grâce à une augmentation du nombre d'emplois et à une diminution du nombre de suppressions d'emplois. Il y a toujours un transfert d'emplois de Bruxelles vers les autres régions, mais celui-ci est moins prononcé que l'année précédente. Dans les autres régions, l'augmentation et la diminution des emplois sont comparables à la période précédente. L'augmentation de 1,6 % en Région flamande est plus prononcée que celle de 0,8 % en Région

wallonne et bruxelloise. En termes absolus, il s'agit de 38 365 contre 8 564 et 5 278 emplois respectivement.

1.2 Dynamique de l'emploi

La série temporelle de la dynamique du marché du travail belge, développée dans le cadre de Dynam, commence en 2005-2006. La figure 1.6 présente les composantes brutes de l'évolution nette (ligne rouge) en ce qui concerne la dynamique des emplois, notamment la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises. Nous présentons tant les chiffres absolus que relatifs par rapport au nombre total des emplois. À chaque nouvelle publication, nous nous intéressons à l'évolution de cette dynamique : les chiffres nets sont-ils déterminés par un changement au niveau de la création brute d'emplois, repose-t-elle sur une augmentation ou une diminution de la destruction d'emplois ou encore s'agit-il d'une combinaison des deux ?

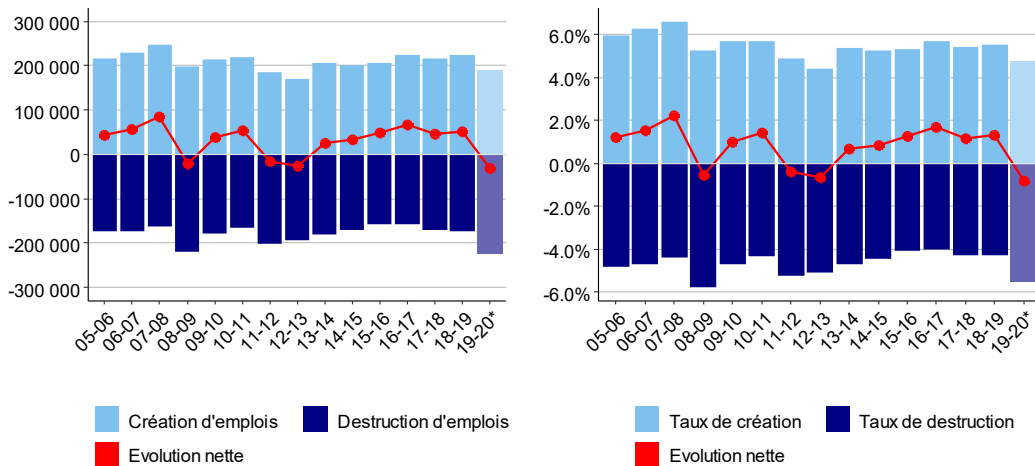
À partir de 2013, la création d'emplois a à nouveau dépassé la destruction d'emplois, où en outre, au cours des premières années, le nombre d'emplois net a augmenté. En 2018-2019 également, l'évolution nette est encore toujours positive, et nous constatons une augmentation par rapport à l'année précédente. Fait étonnant, cette situation est due à la fois à une hausse de la création d'emplois et à une baisse de la destruction d'emplois. Le taux de création d'emplois passe de 5,4% à 5,5% ; le taux de destruction d'emplois baisse de 4,3% à 4,2%⁴.

Les chiffres pour 2019-2020 montrent l'image inverse. En termes absolus, la création d'emplois est la troisième plus faible depuis le début de la série temporelle (191 536 emplois), en termes relatifs, elle est la deuxième plus faible (4,7%). En termes absolus, la destruction d'emplois est la plus importante sur la période considérée ; la baisse en pourcentage (5,5 %) est la deuxième plus importante depuis 2005. Il n'est donc pas surprenant que la contraction nette qui en résulte soit la plus forte de toutes ces années (32 079 emplois, soit -0,8%). Néanmoins, sur la base de cette figure nous pouvons dire que la dynamique de l'emploi se situe dans la fourchette prévue par les séries Dynam précédentes : la destruction d'emplois est comparable aux périodes de crise précédentes, et la création d'emplois n'a pas non plus complètement stagné. L'utilisation du chômage temporaire comme tampon s'avère efficace. Toutefois, nous ne considérons ici que la première moitié de l'année de 2020 et donc seulement le premier impact direct de Covid-19. En d'autres termes, le nombre total d'emplois qui sont sous pression, ou qui risquent de disparaître, n'est pas encore définitif⁵.

⁴ Pour 1 000 emplois existants, 55 se sont ajoutés et 42 ont disparu.

⁵ De plus, pendant la crise financière, le recul au niveau de la création d'emplois a été plus faible lors du deuxième creux (2011-2013) que lors du premier creux (2008-2009).

Figure 1.6 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes absolus et en taux : variations annuelles sur 2005-2020 (# & %)



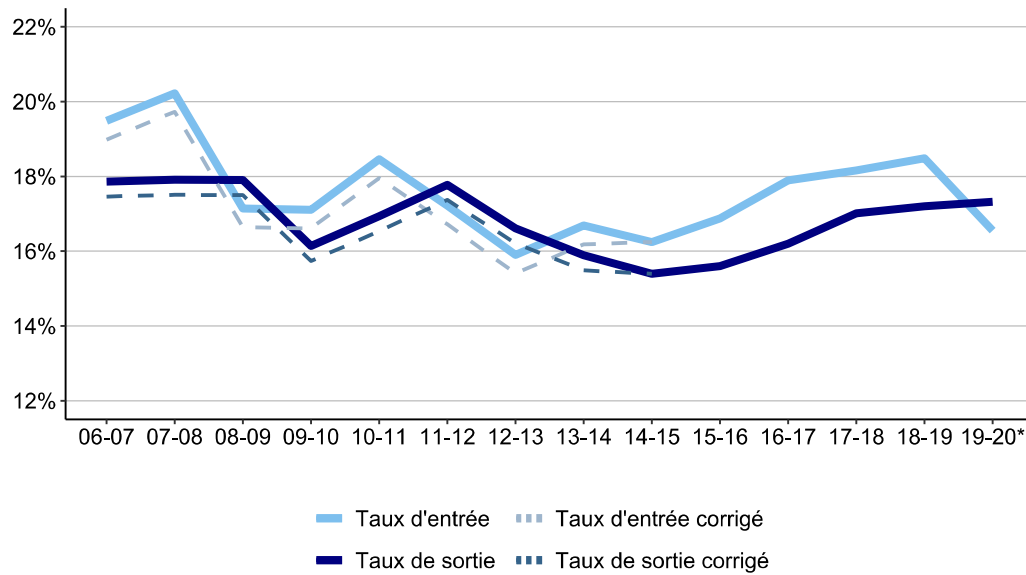
* Sur la base de chiffres presque complets.

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

1.3 Dynamique des travailleurs

La dynamique au niveau de l'entreprise est déterminée par les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs. Ici aussi, nous disposons d'une série temporelle plus longue pour l'évolution au niveau belge. La figure 1.7 présente les taux d'entrée et de sortie pour la période 2006-2020. À partir de la période 2018-2019, nous observons encore une augmentation du taux d'entrée - les recrutements par rapport au nombre total d'emplois - (18,5%) par rapport à la période précédente. Le taux de sortie s'élève à 17,2 % et est légèrement plus élevé que dans la période précédente. Il n'est pas surprenant que moins de recrutements aient été enregistrés au cours de la période 2019-2020. Relativement parlant, le taux d'entrée tombe à 16,5 %. Cela signifie qu'au cours de la période 2019-2020, il y a eu pas moins de 10 % d'entrées en moins qu'un an plus tôt. La sortie de travailleurs au cours de cette période est assez élevée (703 783 travailleurs, soit 17,3 %), mais il s'agit en fait d'une légère augmentation (d'un peu moins d'un pour cent) par rapport à la période 2018-2019. Cette vue d'ensemble montre une baisse des recrutements pour ces premiers mois de la crise du coronavirus et une augmentation des départs plus limitée grâce au recours au chômage temporaire

Figure 1.7 Taux d'entrée et de sortie, avec et sans correction, dans les entreprises belges (% , 2006-2020)

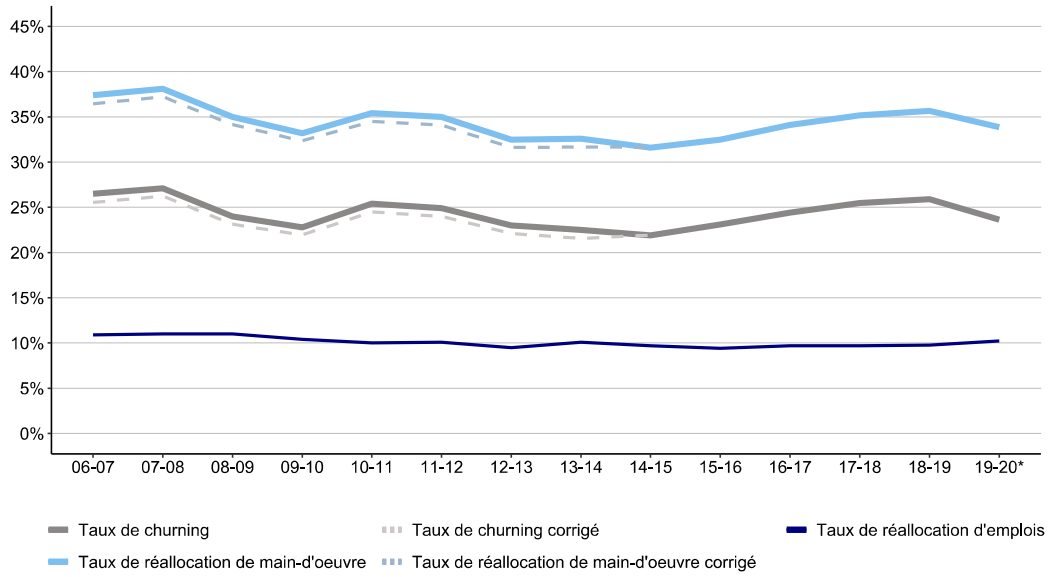


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

La hausse des entrées et des sorties au cours de la période 2018-2019 s'est accompagnée d'une hausse de la création d'emplois et d'une baisse de la destruction d'emplois. Comme les flux entrants et sortants ont augmenté plus que la réallocation d'emplois (la somme de la création et de la destruction d'emplois), le taux de churning a également augmenté (Figure 1.8). La dynamique des travailleurs (ou aussi les entrées et les sorties) comprend deux composantes : la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou du recul de l'emploi des entreprises (également appelée réaffectation d'emplois) et celle résultant de la rotation des emplois au sein de l'offre existante (churning). Dans une certaine mesure, elle indique si les travailleurs et les employeurs sont confiants de pouvoir prendre de nouveaux engagements et si les travailleurs sont enclins à quitter leur emploi actuel. La situation en 2019-2020 - baisse des entrées et augmentation de la dynamique de l'emploi - a donc entraîné une diminution du taux de churning, qui est passé de 25,9 % à 23,7 %.

Figure 1.8 L'évolution du churning, de la réaffectation des travailleurs et des emplois, avec et sans correction, dans les entreprises belges (% , 2006-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

2 | Dynamique sectorielle

2.1 Dynamique de l'emploi

Dans ce qui suit, la dynamique de l'emploi est analysée en fonction du tissu sectoriel et de ses évolutions. En effet, les chiffres globaux cachent souvent d'importantes différences sectorielles. Cela est d'autant plus vrai pour la situation lors de la Covid-19, où tous les secteurs n'ont pas été touchés de la même manière. Les figures 2.1 et 2.2 montrent cette dynamique sectorielle de l'emploi, à la fois en chiffres absolus et relatifs, pour les deux périodes les plus récentes (2018-2019 et 2019-2020).

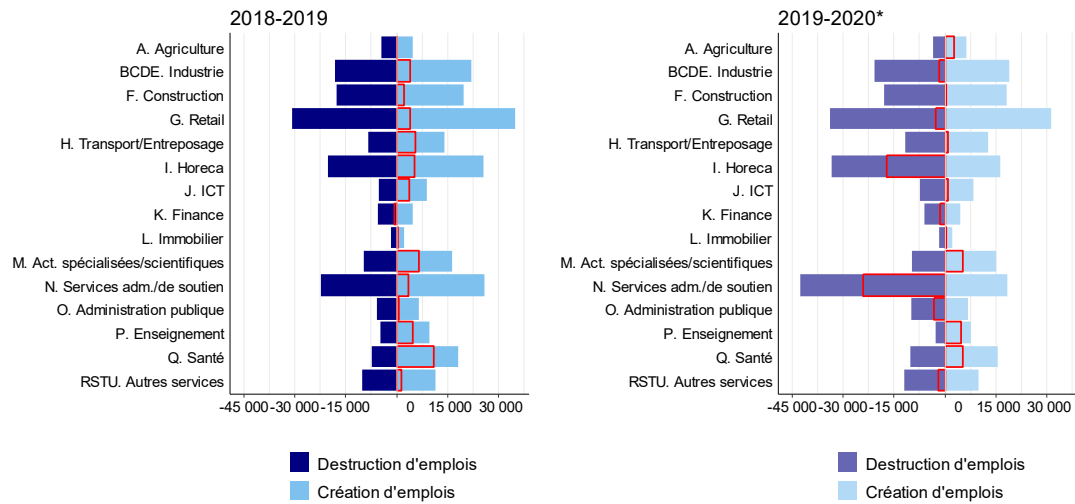
Entre 2018 et 2019, tous les secteurs sauf celui de la finance affichent une croissance nette. Cette image reflète la tendance de ces dernières années et constitue un bon point de départ pour évaluer l'impact de la crise du coronavirus en 2019-2020. Un certain nombre de secteurs connaissent une nette réduction de leurs effectifs ; un petit nombre de secteurs affichent encore une croissance, cependant limitée. La plus forte baisse (en termes absolus et relatifs) est observée dans l'horeca et dans les services administratifs et de soutien (qui comprend le secteur de l'intérim). Non seulement la création d'emplois a diminué dans ces secteurs, mais la destruction d'emplois a remarquablement augmenté⁶. Les deux activités (intérim et horeca) ont été durement touchées par la Covid-19 et se caractérisent en outre par une forte dynamique des travailleurs, des emplois de courte durée et des relations de travail flexibles (comme les flexi-jobs dans l'horeca)⁷. Le recours au chômage temporaire, pas négligeable dans l'horeca, ne peut cependant pas empêcher que de nombreux emplois temporaires soient perdus au début de la crise de corona et ne soient pas réactivés à la fin de juin 2020.

Dans les autres secteurs également, la création d'emplois est souvent plus faible et la destruction d'emplois plus importante que pendant la période précédente. Toutefois, dans l'ensemble - en comparaison avec l'Horeca et le secteur de l'intérim -, l'impact sur les chiffres nets reste limité. La destruction d'emplois dans le secteur de la construction, par exemple, est restée pratiquement la même, seule la création d'emplois était sous pression. Au sein de l'industrie, il y a un impact à la fois sur la création et la destruction d'emplois. Le secteur financier connaît à nouveau un recul en termes nets, en raison d'une légère augmentation de la destruction d'emplois. Il est quelque peu frappant de constater que le secteur des soins de santé enregistre également une plus forte destruction d'emplois et une plus faible création d'emplois au cours de la période 2019-2020. Cette tendance est visible dans les trois sous-secteurs, mais elle est plus prononcée dans les services sociaux sans logement (NACE 88).

⁶ Le secteur N comprend le secteur de l'intérim, mais aussi les services de soutien comme le nettoyage, la sécurité,.... Le principal impact au sein de ce sous-secteur se situe clairement au niveau des activités intérimaires et de la mise à disposition de personnel (NACE 78). La destruction d'emplois est passée de 10 797 à 29 815 ; la création d'emplois a diminué de 9 029 à 3 076. À titre d'illustration, dans les activités de nettoyage (NACE 81), il s'agit respectivement d'une augmentation de 7 820 à 8 148 et d'une diminution de la création d'emplois de 2 021 à 1 605.

⁷ Pour une analyse de la dynamique des secteurs touchés par la crise COVID-19, voir Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T. et Vets, P., Secteurs sensibles du chômage temporaire, secteurs sensibles de la dynamique du marché du travail?, Dynam Working Paper, 2020.

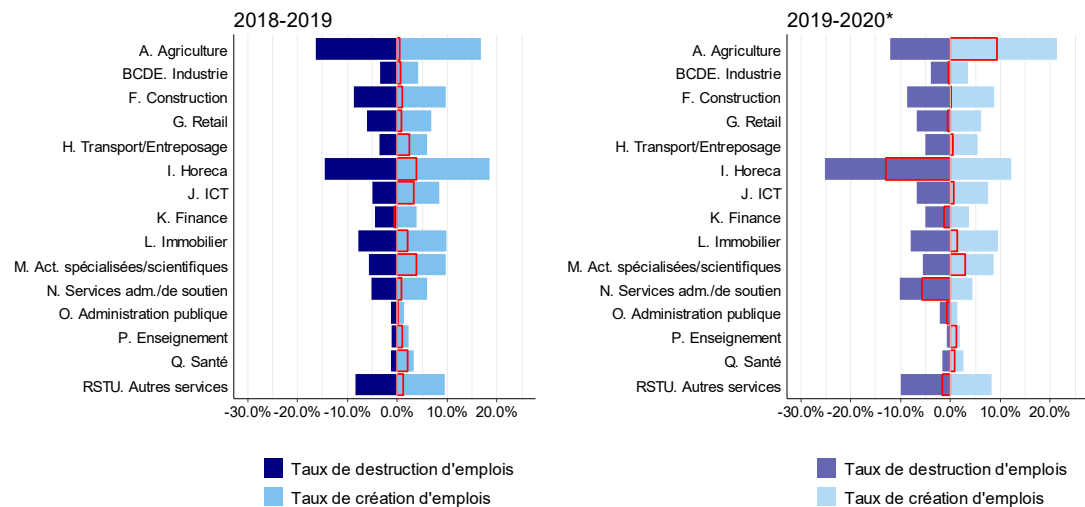
Figure 2.1 Création et destruction d'emplois en Belgique par secteur (#, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 2.2 Taux de création et de destruction d'emplois en Belgique par secteur (% , 2018-2020)

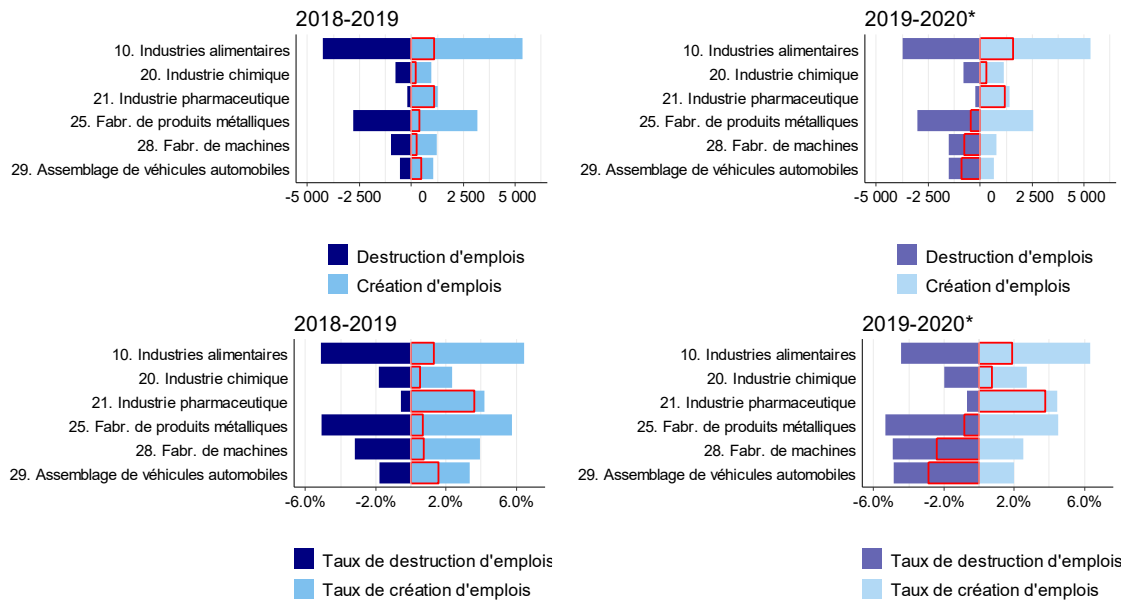


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Ces différences sectorielles se reflètent tout autant au sein de l'industrie elle-même. La figure 2.3 montre la situation pour les plus grands sous-secteurs. Le secteur alimentaire, l'industrie chimique et le secteur pharmaceutique gardent clairement leur place de créateurs nets d'emplois. La destruction d'emplois dans le secteur alimentaire a diminué; les industries chimiques et pharmaceutiques enregistrent une création d'emplois plus importante. Par contre dans les secteurs de la métallurgie, de l'ingénierie mécanique et de l'assemblage automobile, la situation s'inverse : la croissance de la période précédente s'est transformée en un recul. La création d'emplois est sous pression dans ces secteurs, mais la destruction d'emplois est également nettement plus importante dans les deux derniers secteurs.

Figure 2.3 Dynamique de l'emploi dans les six plus grands secteurs industriels (# et %, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

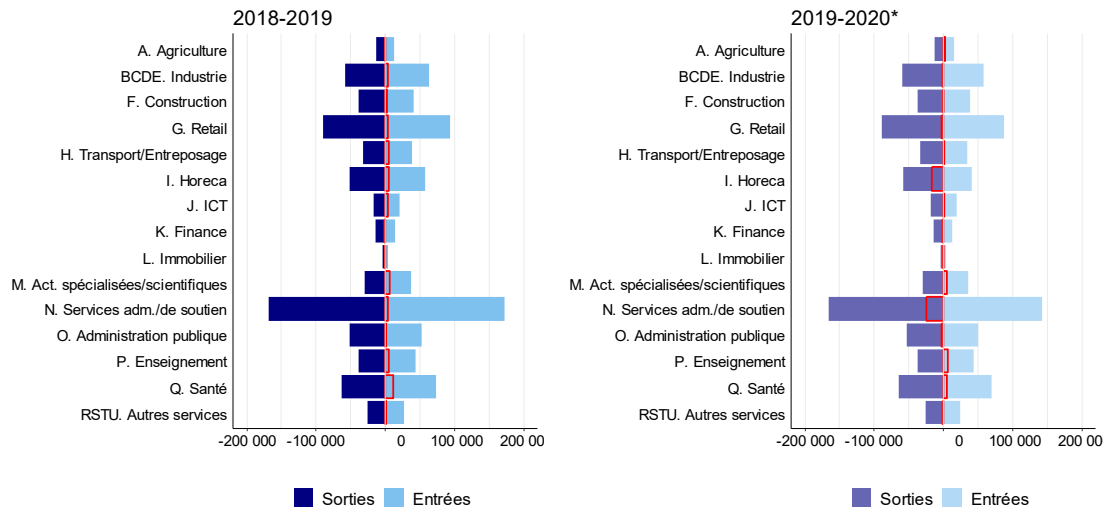
2.2 Dynamique des travailleurs

L'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs détermine si les entreprises se développent ou reculent. En conséquence, l'emploi dans certains secteurs diminue ou augmente. Mais la base de cette dynamique est formée par la dynamique des travailleurs, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs. C'est un élément important à inclure dans l'analyse, surtout dans le contexte de la Covid-19. La question est de savoir si cette contraction nette peut s'expliquer par un changement dans le recrutement, une augmentation de la sortie des travailleurs (malgré le recours au chômage temporaire), ou les deux. Les figures 2.4 et 2.5 examinent cette dynamique plus en détail.

La majorité des secteurs ne s'écarte pas de la situation générale : la sortie des travailleurs est restée pour l'essentiel stable par rapport à la période précédente, ou est même légèrement inférieure. Nous le constatons notamment dans l'industrie, la construction, le commerce de détail, le secteur logistique, le secteur financier, l'administration publique, l'enseignement et également dans les services de soutien et les services administratifs. C'est principalement le secteur horeca qui a enregistré une augmentation des sorties. Dans les secteurs de l'industrie, de la logistique et du commerce de détail, entre autres, on a constaté une baisse notable des entrées, ainsi que dans l'Horeca et dans le secteur de l'intérim. C'est cette dynamique diminuée qui détermine dans une large mesure l'image de ces deux secteurs. Cela n'est pas une surprise. L'Horeca et le secteur de l'intérim sont deux secteurs caractérisés par une dynamique élevée et des emplois de courte durée⁸. La baisse de la demande de travail se traduit immédiatement par une baisse du nombre de recrutements. En revanche, les sorties pour le secteur de l'intérim restent élevées et inchangées : seule une minorité de ces travailleurs reste en effet chez un même employeur. Les sorties plus importantes au sein du secteur de l'Horeca peuvent à leur tour être liées à une offre réduite d'emplois très temporaires, de sorte que moins de salariés restent actifs en tant qu'extra ou dans un flexijob. Enfin, un sous-secteur, le secteur agricole, enregistre des entrées plus importantes.

⁸ Goesaert, T., Vandekerckhove, T., Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

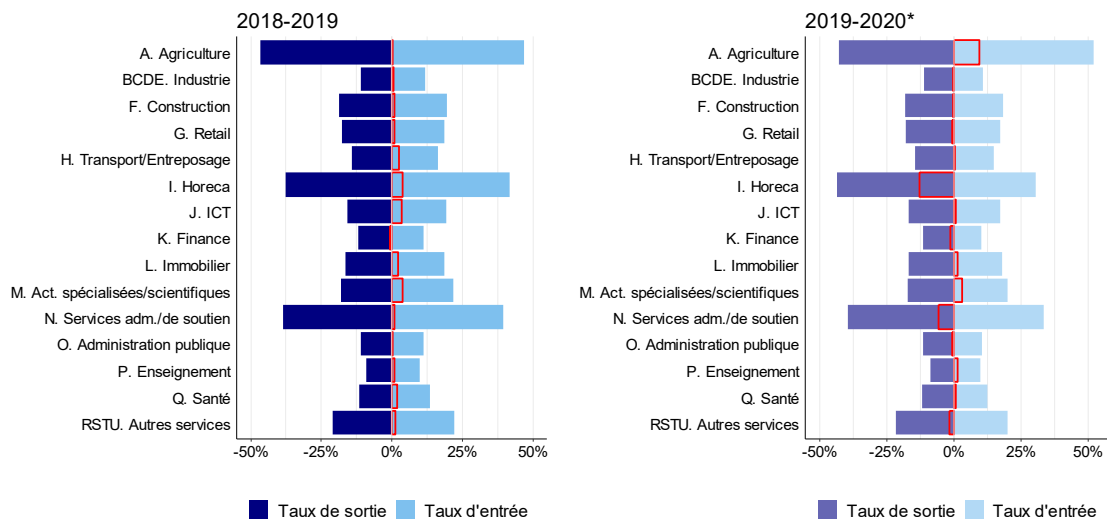
Figure 2.4 Entrées et sorties en Belgique par secteur (#, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 2.5 Entrées et sorties en Belgique par secteur (% , 2018-2020)

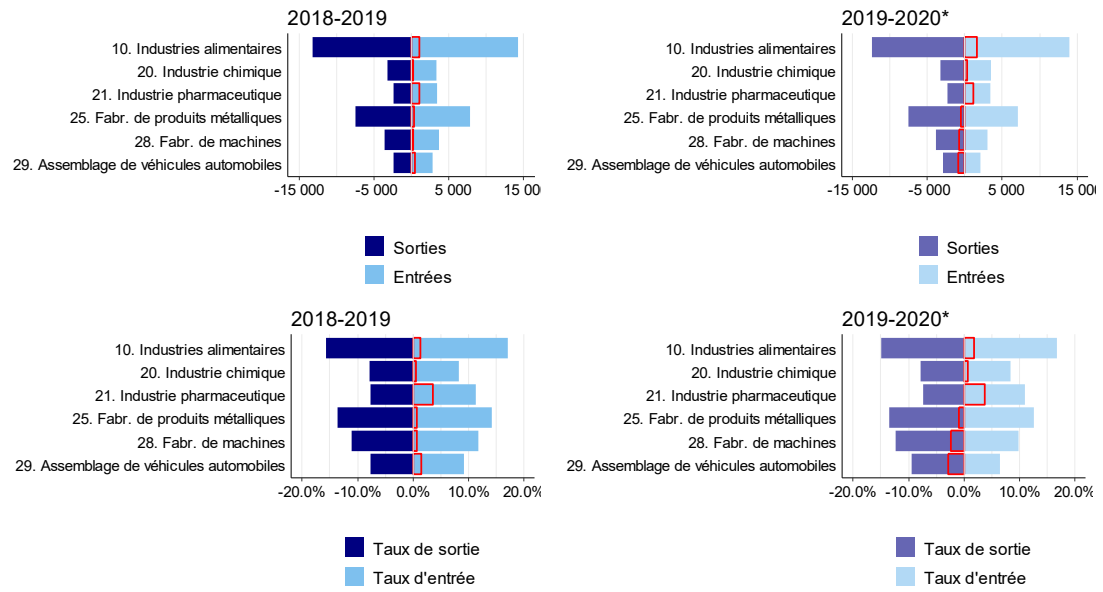


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Finalement, dans la figure 2.6, nous expliquons la dynamique des travailleurs au sein des sous-secteurs industriels les plus importants. Nous observons ici différents modèles. Dans le secteur alimentaire, les recrutements sont en baisse, mais les sorties aussi, dans une plus large mesure. La dynamique des industries chimiques et pharmaceutiques est conforme aux chiffres des entrées et des sorties de la période précédente. Pour les secteurs qui connaissent un recul, les recrutements baissent dans une plus large mesure. Dans le domaine de l'ingénierie mécanique et de l'assemblage automobile, on constate également une augmentation des sorties.

Figure 2.6 Dynamique des travailleurs dans les six plus grands secteurs industriels (# et %, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

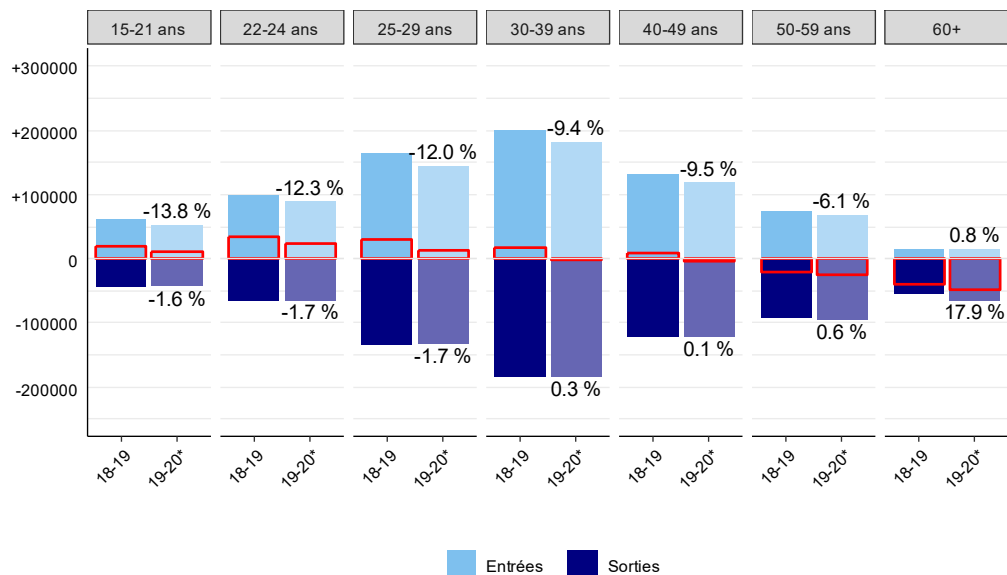
3 | Gros plan sur la dynamique des travailleurs

Dans une dernière étape, nous examinons le profil des recrutements et des travailleurs qui sont sortis. Il y a eu une baisse notable par rapport à la période précédente, certainement en ce qui concerne les entrées. Certains profils sont-ils plus touchés par cette situation ?

3.1 Dynamique des travailleurs par âge

Tout d'abord, nous considérons les recrutements et les sorties par âge. La figure 3.1 montre que - en termes absolus - les entrées pour la période 2019-2020 sont systématiquement plus faibles dans les différentes tranches d'âge, à l'exception du groupe des 60 ans et plus. Nous observons ici un statu quo en ce qui concerne les entrées et l'effet de la Covid-19 se situe dans les chiffres des sorties. En termes relatifs, la baisse des recrutements est plus prononcée pour les groupes d'âge des plus jeunes. Les entrées pour le groupe des 15 à 21 ans ont diminué d'environ 14%, pour le groupe des 22 à 29 ans, il s'agit d'environ 12%. Pour les deux catégories d'âge suivantes, on constate à chaque fois une diminution d'environ 9 %. En ce qui concerne le groupe des 50 à 59 ans, il s'agit encore d'une baisse de 6 % ; au sein du groupe des 60 ans et plus, nous avons déjà constaté le statu quo. Il est à noter que les sorties pour les différents groupes d'âge sont inférieures ou comparables à la période 2018-2019, sauf donc pour le groupe des 60 ans et plus, où l'on observe une augmentation de 18%.

Figure 3.1 Évolution de la dynamique des travailleurs (#, 2018-2020)



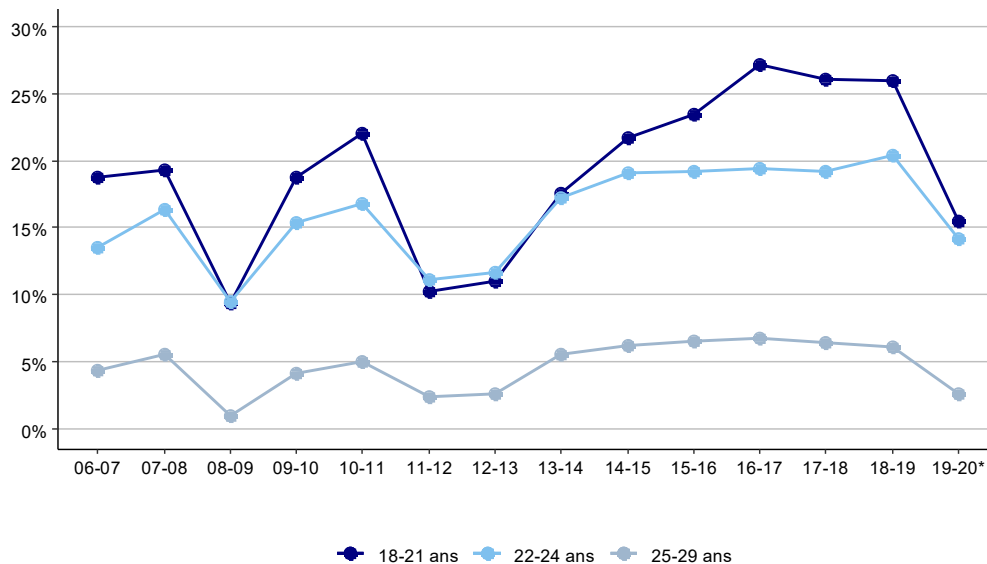
* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Nous portons également notre attention sur le groupe des travailleurs les plus jeunes et les plus âgés et introduisons pour ce faire respectivement les concepts de taux d'entrée et de taux de sortie⁹. En déterminant la différence entre les entrées et les sorties pour ces groupes, nous voyons dans quelle mesure il y a eu une entrée nette de jeunes sur le marché du travail ou une sortie nette de travailleurs plus âgés.

La figure 3.2 montre que pendant cette première période de coronavirus, les jeunes ont eu moins de contacts avec le marché du travail. Ce résultat est plus prononcé pour le groupe des 18 à 21 ans, où l'on observe une diminution du taux net d'entrée d'environ 10 points de pourcentage. La diminution des recrutements au sein de l'Horeca et des services de soutien notamment explique ce résultat (voir Figure 3.3), même si ce groupe ne représente pas un grand nombre de recrutements.

Figure 3.2 Évolution de taux d'entrée réel des jeunes (% , 2006-2020)

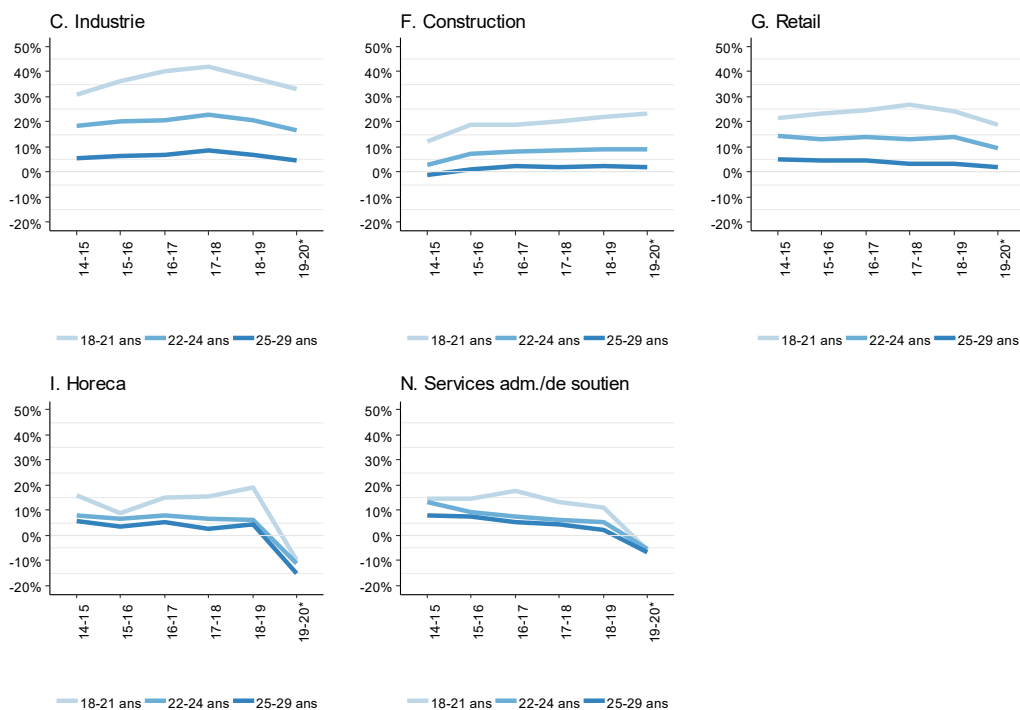


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

⁹ 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 3.3 Évolution du taux d'entrée réel dans certains secteurs (% , 2014-2020)

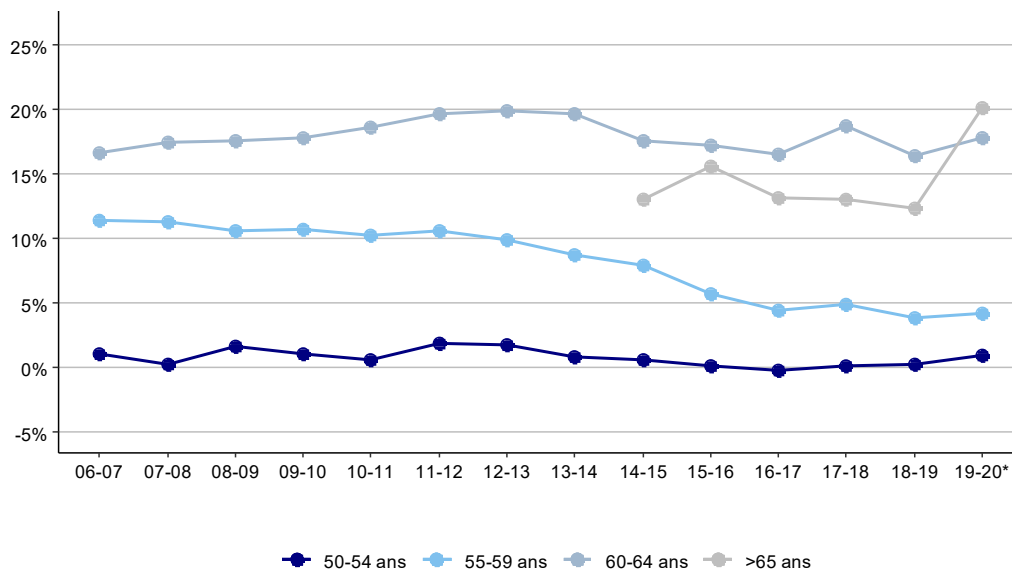


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

En ce qui concerne les travailleurs plus âgés (figure 3.4), nous parlons d'un taux de sortie, puisque les sorties de ce groupe dépassent souvent l'ensemble des recrutements. Pour les 50 à 64 ans, on observe une légère augmentation de ce taux de sortie : par rapport à la période précédente, les travailleurs ont quitté leur employeur dans une plus large mesure qu'ils n'ont été recrutés. Pour le groupe des plus de 65 ans, cependant, cette augmentation - d'environ 7,5 points de pourcentage - est plus prononcée. Il s'agit à nouveau d'un groupe avec des entrées et des sorties limitées et, ici aussi, la situation n'est pas aussi fortement présente dans tous les secteurs : nous observons cette augmentation des sorties principalement dans l'Horeca, le secteur de l'intérim et partiellement dans le secteur du commerce de détail. Le groupe des plus de 65 ans a connu une forte croissance ces dernières années en raison des possibilités accrues de combiner les revenus du travail et de la retraite ; et de l'ouverture de flexi-jobs pour les retraités. La diminution de l'offre de flexi-jobs entraîne une augmentation (temporaire ?) des sorties au sein de ce type d'emploi (une augmentation d'environ 1 300 emplois, soit 200 %).

Figure 3.4 Évolution de taux de sortie réel des plus âgés (% , 2006-2020)



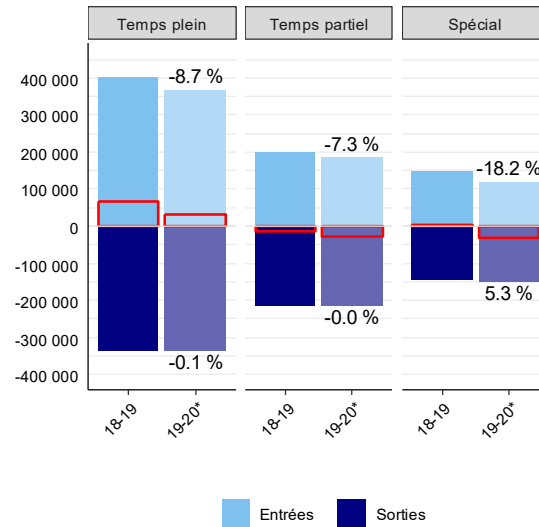
* Sur la base de chiffres presque complets.

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

3.2 Dynamique des travailleurs par régime

En ce qui concerne le régime de travail (qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein ou à temps partiel, d'un emploi de courte durée ou plus précisément d'un flexi-job), nous observons une diminution des recrutements dans ces 4 catégories (figure 3.5). Toutefois, la diminution des recrutements à temps plein et à temps partiel est moins prononcée que la diminution des emplois de nature spéciale, de courte durée ou des flexi-jobs. Pour ces deux derniers, la diminution s'élève respectivement à 18,1 % et 18,6 % ; pour les recrutements à temps plein et à temps partiel, la diminution s'élève à 8,7 % et 7,3 %. Les sorties sont restées quasiment similaires pour les trois premières catégories, ce n'est que pour les flexi-jobs qu'il y a une forte augmentation des sorties en 2019-2020, d'environ 71%. Autrement dit, nous voyons l'image de l'analyse sectorielle confirmée : les recrutements ont globalement diminué. Dans le cas des employés à temps plein et à temps partiel, les travailleurs sortants sont remplacés dans une moindre mesure, et le climat d'incertitude réduit également les investissements dans des nouveaux postes d'emploi. Pour le secteur de l'intérim - et donc les formes de contrat de courte durée - les sorties sont restées inchangées. La demande limitée dans ces secteurs fait pression sur l'entrée de nouveaux employés. En ce qui concerne les flexi-jobs - résumés dans la figure 3.6 -, la demande de de travail a fortement diminué (ce qui a entraîné une baisse considérable du nombre de travailleurs entrant); en outre, un plus grand nombre de relations de travail existantes ont été résiliées.

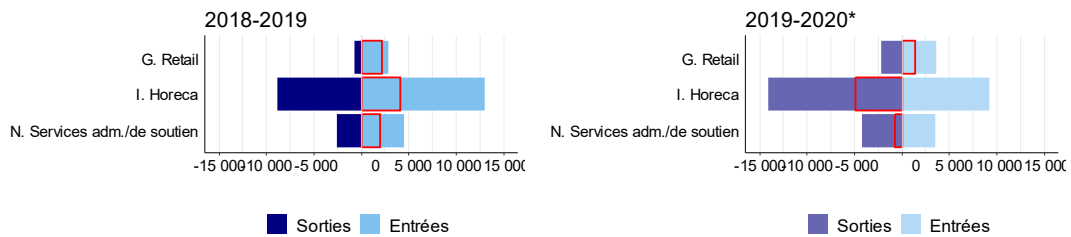
Figure 3.5 Dynamique des travailleurs par régime (#, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 3.6 Dynamique des travailleurs au sein du groupe des contrats « Flexi spéciaux » (#, 2018-2020)



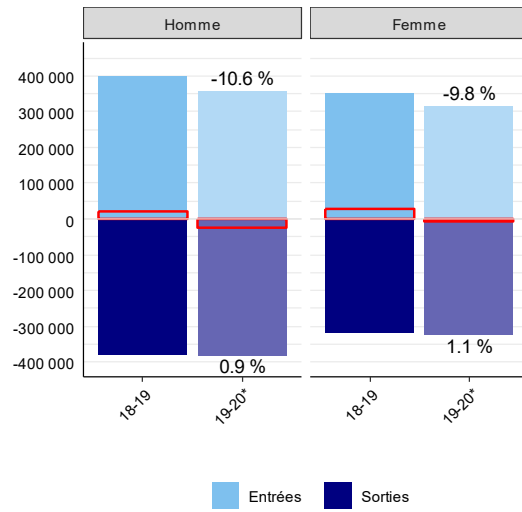
* Sur la base de chiffres presque complets.

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

3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe

Enfin, nous considérons la dynamique des travailleurs par sexe dans la figure 3.7. D'une manière globale, il ne semble pas y avoir d'écarts majeurs ici. Les recrutements ont diminué d'environ 10 % pour les deux groupes ; les sorties ont légèrement augmenté d'environ 1 %. Il est vrai qu'ici aussi il existe des différences sectorielles, mais celles-ci s'équilibrent au niveau agrégé (voir le tableau 1.3 en annexe pour un aperçu par secteur principal). Par exemple, la baisse des recrutements dans le secteur du commerce de détail (NACE 47) par rapport à l'année précédente est plus marquée pour les femmes (-9%, soit une baisse d'environ 3 000 emplois) que pour les hommes (380 recrutements en moins, soit une baisse d'environ 2%). Au sein de l'industrie, on observe cependant une plus grande diminution du recrutement des hommes, tant en termes absolus que relatifs (une diminution de 3 900, 9,4 % contre 950 recrutements de moins pour les femmes (-6,3 %)). D'autres secteurs affichent une baisse similaire pour les hommes ou les femmes, comme l'hôtellerie et la restauration ou le secteur financier. Le flux sortant présente également une tendance diverse. Dans le secteur des soins de santé - un secteur fortement féminin - il a augmenté par rapport à l'année précédente ; pour les services relatifs aux bâtiments (nettoyage), cependant, le flux sortant pour les femmes a légèrement diminué. Dans l'industrie et le secteur logistique, le départ des employés masculins a augmenté par rapport à l'année précédente.

Figure 3.7 Dynamique des travailleurs par sexe



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

annexe 1 Chiffres

Tableau 1.1 Dynamique de l'emploi régional (# & %, 2018-2019)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrée	Glissement interne vers la région	Sortie	Glissement interne hors de la région
RBC	5 278	37 011	31 733	110 513	3 910	103 864	5 281
Région flamande	38 365	142 681	104 316	460 238	4 422	422 672	3 623
Région wallonne	8 564	58 623	50 059	178 324	2 606	170 332	2 034
<i>Total (BE)</i>	<i>52 207</i>	<i>224 374</i>	<i>172 167</i>	<i>749 075</i>	<i>10 938</i>	<i>696 868</i>	<i>10 938</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrée	Glissement interne vers la région	Sortie	Glissement interne hors de la région
RBC	0,8%	5,9%	5,1%	17,7%	0,6%	16,6%	0,8%
Région flamande	1,6%	6,0%	4,4%	19,5%	0,2%	17,9%	0,2%
Région wallonne	0,8%	5,5%	4,7%	16,7%	0,2%	16,0%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,3%</i>	<i>5,5%</i>	<i>4,2%</i>	<i>18,5%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,2%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tableau 1.2 Dynamique de l'emploi régional (# & %, 2017-2018)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrée	Glissement interne vers la région	Sortie	Glissement interne hors de la région
RBC	-661	34 041	34 702	107 411	3 490	105 145	6 417
Région flamande	37 255	137 858	100 603	445 348	5 509	410 205	3 397
Région wallonne	9 065	58 155	49 090	174 107	2 831	165 857	2 016
<i>Total (BE)</i>	<i>45 659</i>	<i>216 587</i>	<i>170 928</i>	<i>726 866</i>	<i>11 830</i>	<i>681 207</i>	<i>11 830</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrée	Glissement interne vers la région	Sortie	Glissement interne hors de la région
RBC	-0,1%	5,5%	5,6%	17,2%	0,6%	16,8%	1,0%
Région flamande	1,6%	5,9%	4,3%	19,2%	0,2%	17,7%	0,1%
Région wallonne	0,9%	5,5%	4,6%	16,5%	0,3%	15,7%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,1%</i>	<i>5,4%</i>	<i>4,3%</i>	<i>18,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,0%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tableau 1.3 Dynamique sectorielle des travailleurs selon le sexe (#, 2018-2020)

Secteur	2018-2019		2019-2020	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A	13 220	13 101	15 425	12 651
<i>Homme</i>	8 184	8 216	9 526	7 763
<i>Femme</i>	5 036	4 885	5 899	4 888
BCDE	62 308	58 405	57 206	58 924
<i>Homme</i>	45 928	43 247	41 799	43 877
<i>Femme</i>	16 380	15 158	15 407	15 047
F	40 394	38 347	38 007	37 649
<i>Homme</i>	36 292	35 166	34 124	34 386
<i>Femme</i>	4 102	3 181	3 883	3 263
GHI	189 272	174 295	162 149	180 772
<i>Homme</i>	109 242	98 974	95 625	102 542
<i>Femme</i>	80 030	75 321	66 524	78 230
J	20 530	16 913	19 038	18 174
<i>Homme</i>	13 988	11 470	12 828	12 204
<i>Femme</i>	6 542	5 443	6 210	5 970
K	13 872	14 566	12 464	13 957
<i>Homme</i>	6 540	6 886	5 861	6 472
<i>Femme</i>	7 332	7 680	6 603	7 485
L	4 179	3 696	4 121	3 790
<i>Homme</i>	1 889	1 671	1 860	1 725
<i>Femme</i>	2 290	2 025	2 261	2 065
MN	208 961	198 916	177 544	196 392
<i>Homme</i>	111 410	107 144	93 555	106 542
<i>Femme</i>	97 551	91 772	83 989	89 850
OP	96 005	90 571	93 095	90 470
<i>Homme</i>	38 338	39 956	36 746	39 624
<i>Femme</i>	57 667	50 615	56 349	50 846
Q	73 609	62 755	69 419	64 979
<i>Homme</i>	16 391	13 410	15 050	14 057
<i>Femme</i>	57 218	49 345	54 369	50 922
RSTU	26 725	25 303	24 090	26 025
<i>Homme</i>	11 368	10 675	10 207	11 107
<i>Femme</i>	15 357	14 628	13 883	14 918

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

