L'Institut wallon de l'évaluation,
de la prospective et de la statistique

Wallonie
Iweps

JANVIER 2026

DÉCRYPTAGE

N° 9

Embauches et départs : comprendre les flux d'entrées et de sorties de l'emploi salarié en Wallonie

Résumé

Traditionnellement, l'évolution de l'emploi est mesurée par son évolution nette. Mais combien d'emplois ont été réellement créés ? Et combien d'emplois ont été détruits en parallèle ? Combien de personnes ont commencé un nouvel emploi au cours de l'année? Les embauches correspondent-elles toutes à de nouveaux emplois ? Quelle est la différence entre créations d'emplois et embauches ? Quel est le profil des personnes qui sont embauchées ? Viennent-elles d'un autre emploi ? Du chômage ? D'une situation d'inactivité sur le marché du travail ? Et les personnes qui quittent leur emploi (volontairement ou non) se dirigent-elles vers un autre emploi ? Tombent-elles au chômage ? En incapacité de travail ? Partent-elles à la pension ? Que représente le nombre de personnes embauchées par rapport à l'emploi total ? Autrement dit, quel est le taux d'entrée ? Et le taux de sortie ? Ces taux sont-ils les mêmes en Wallonie, en Flandre et à Bruxelles ? Quelle différence observe-t-on selon le sexe, l'âge et le niveau de qualification ?

Pour répondre à ces questions, un traitement spécifique des données de l'ONSS (Office national de sécurité sociale) était nécessaire. Pour cela, l'ONSS a fait appel à l'expertise scientifique de l'HIVA-KU Leuven. Les trois régions (IWEPS, IBSA, Departement WEWIS) se sont associées au projet dans le cadre de Dynam-Reg pour que les estimations soient disponibles au niveau régional Les dernières données permettant de répondre à toutes ces questions concernent l'évolution de l'emploi salarié observée en Wallonie entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. Elles sont analysées dans ce *Décryptage*.

Remerciements

Un tout grand merci à tous les membres de l'équipe « Dynam-Reg » de l'HIVA-KU-Leuven, de l'IBSA, du Departement WEVIS et de l'ONSS pour cette collaboration constructive, agréable et tellement enrichissante. Je remercie en particulier Peter Vets, conseiller et analyste en chef du service statistique de l'ONSS, toujours présent pour répondre à mes questions et partager sa grande connaissance des données avec beaucoup de pédagogie et souvent d'humour ce qui n'est pas rien pour un sujet si aride. Je remercie très chaleureusement Christine Ruyters, relectrice attentive de ce *Décryptage*, peu familière avec les données Dynam-Reg et me conseillant ainsi au mieux pour reformuler mes explications pour qu'elles soient les plus pédagogiques possibles. Mes plus vifs remerciements à Matthieu Delpierre, Laurence Vanden Dooren et Olivier Meunier avec qui je partage l'analyse des données Dynam-Reg depuis plusieurs années, pour les échanges constructifs et leur relecture de ce *Décryptage*. Mille mercis à mon directeur Frédéric Vesentini et à notre administrateur Sébastien Brunet pour leur soutien indéfectible au projet Dynam-Reg et leurs commentaires pertinents. Un tout grand merci également à Aurélie Hendrickx et Evelyne Istace pour leurs conseils et la mise en page. Et *last but not least*, un immense merci à Karen, Tim et Thomas pour cette excellente collaboration interrégionale.

Introduction

Comme nous le rappelions dans le Rapport sur l'économie wallonne 2024 (IWEPS, 2024), même lors de périodes de déclin prononcé de l'emploi global, il persiste, au sein des entreprises, une activité d'embauche significative. Les décisions d'embauche et de licenciement sont complexes, avec des entreprises en déclin qui recrutent et des firmes en croissance qui se séparent de travailleurs. Pour tenir compte de cette turbulence, les économistes ont progressivement complété l'approche statique du marché du travail basée sur une analyse en termes de stocks d'emplois et de chômeurs, avec une vision dynamique de celui-ci caractérisée par l'analyse des flux entrants et sortants de l'emploi[1].

Ainsi, en Wallonie, entre le début et la fin de l'année 2022, 191 745 personnes ont été embauchées, tandis que 184 561 personnes ont quitté leur emploi, volontairement ou non. Dans le cadre du projet Dynam-Reg, ces mouvements d'entrées et de sorties sont suivis et analysés chaque année[2].

L'objectif de ce Décryptage est de mieux comprendre ces chiffres, expliquer le plus simplement possible les notions sous-jacentes et donner un aperçu des analyses possibles. Il reprend une partie des analyses réalisées par Thomas Boogaerts, Karen Huysmans et Tim Goesaert publiées dans le working paper « Différences régionales dans les flux d'entrées et de sorties » (HIVA, 2025).

[1] Le point de départ de ce basculement est probablement d'ordre statistique. En effet, lorsque les premières données relatives à la dynamique du marché américain ont été publiées, au début des années 1980, on s'est rendu compte de l'ampleur du phénomène des créations et des destructions d'emploi. Ceux-ci se mesuraient ainsi en millions de jobs créés et détruits au cours d'une seule année. Il s'agissait en quelque sorte d'une validation empirique d'un processus de destruction créatrice déjà mis en évidence par Schumpeter, qui voyait se produire de manière simultanée des créations d'activités et des destructions d'activités. De nouvelles théories dynamiques de l'emploi et du chômage ont alors été mises au-devant de la scène, dont les travaux de Mortensen et Pissarides (1994).

[2] Voir https://www.dynamstat.be/fr/. Les données de flux entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 sont les plus récentes si on veut analyser la position socio-économique à partir de laquelle les personnes entrent dans un emploi salarié et celle vers laquelle elles se redirigent en le quittant (voir https://www.dynamstat.be/fr/chiffres/werk-naar-werktransities). Pour les estimations sans l'information relative à la position socio-économique, les dernières données concernent les embauches et les départs entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023 (https://www.dynamstat.be/fr/chiffres/werknemers).

Dans la première partie, nous rappellerons les mouvements qui se cachent derrière l'évolution nette de l'emploi, les destructions et les créations d'emploi ainsi que les embauches et les départs sur la base de l'évolution observée en Wallonie entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. La deuxième partie est plus méthodologique. Nous y détaillerons les méthodes de calcul de ces flux, notamment pour bien comprendre ce qui différencie les notions de créations d'emplois et d'embauches. Dans la troisième partie, nous introduirons les notions de taux d'entrées et taux de sorties, qui permettent ainsi de réaliser des comparaisons entre régions et avec l'ensemble du pays. La quatrième partie sera consacrée à une des possibilités d'analyse offertes par le couplage des données de Dynam-Reg avec le Datawarehouse « Marché du travail et protection sociale » (MT&PS), l'examen de la position socio-économique à partir de laquelle les personnes entrent dans un emploi salarié et celle vers laquelle elles se redirigent en le quittant. Enfin, dans la cinquième partie, les flux entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 seront analysés par sexe, âge et niveau de qualification pour la Wallonie.

Quelques précisions importantes de vocabulaire :

Tout au long de ce *Décryptage*, nous utiliserons de manière équivalente les termes suivants :

- Entrées, entrants, embauches, arrivées
- Sorties, sortants, départs
- Restants, maintien dans l'emploi

Les termes de poste de travail, travail et emploi seront utilisés indifféremment.

La notion d'inactivité renvoie à l'inactivité relative au marché du travail. Les « inactifs » sont les personnes sans emploi et qui ne recherchent pas activement un emploi. Pour une explication plus détaillée, voir « De l'embauche à la hausse du taux d'emploi. Parcours des concepts, définitions et sources de données » (Vander Stricht, V. 2020). Toutefois, dans cette étude, la base de données utilisée ne permettant pas d'identifier les demandeurs d'emploi inoccupés qui ne sont pas indemnisés, ceux-ci sont dès lors repris dans les « inactifs » (alors que, selon la définition du Bureau international du travail, ils sont des chômeurs) ou dans la catégorie « autres ».

Dès lors, la population identifiée comme étant « au chômage » dans cette étude est celle des demandeurs d'emploi inoccupés (chômeurs) indemnisés. Nous utiliserons indifféremment les termes de chômeurs et demandeurs d'emploi pour désigner cette population. Il n'est pas simple, en effet, de trouver un terme qui ne prête pas à confusion puisque le terme de « chômeurs indemnisés » peut désigner des personnes sans emploi, indemnisées par l'ONEM, mais non-demandeuses d'emploi (car dispensées de recherche) tandis que le terme de « demandeurs d'emploi » peut désigner des personnes qui sont en emploi (donc ne sont pas inoccupées), mais recherchent un autre emploi ou, comme déjà mentionné, des demandeurs d'emploi qui ne sont pas indemnisés. Pour de plus amples informations, veuillez consulter la vidéo postée sur le site de l'IWEPS, à l'adresse suivante : https://www.iweps.be/publication/mesure-t-on-taux-de-chomage-wallonie/.

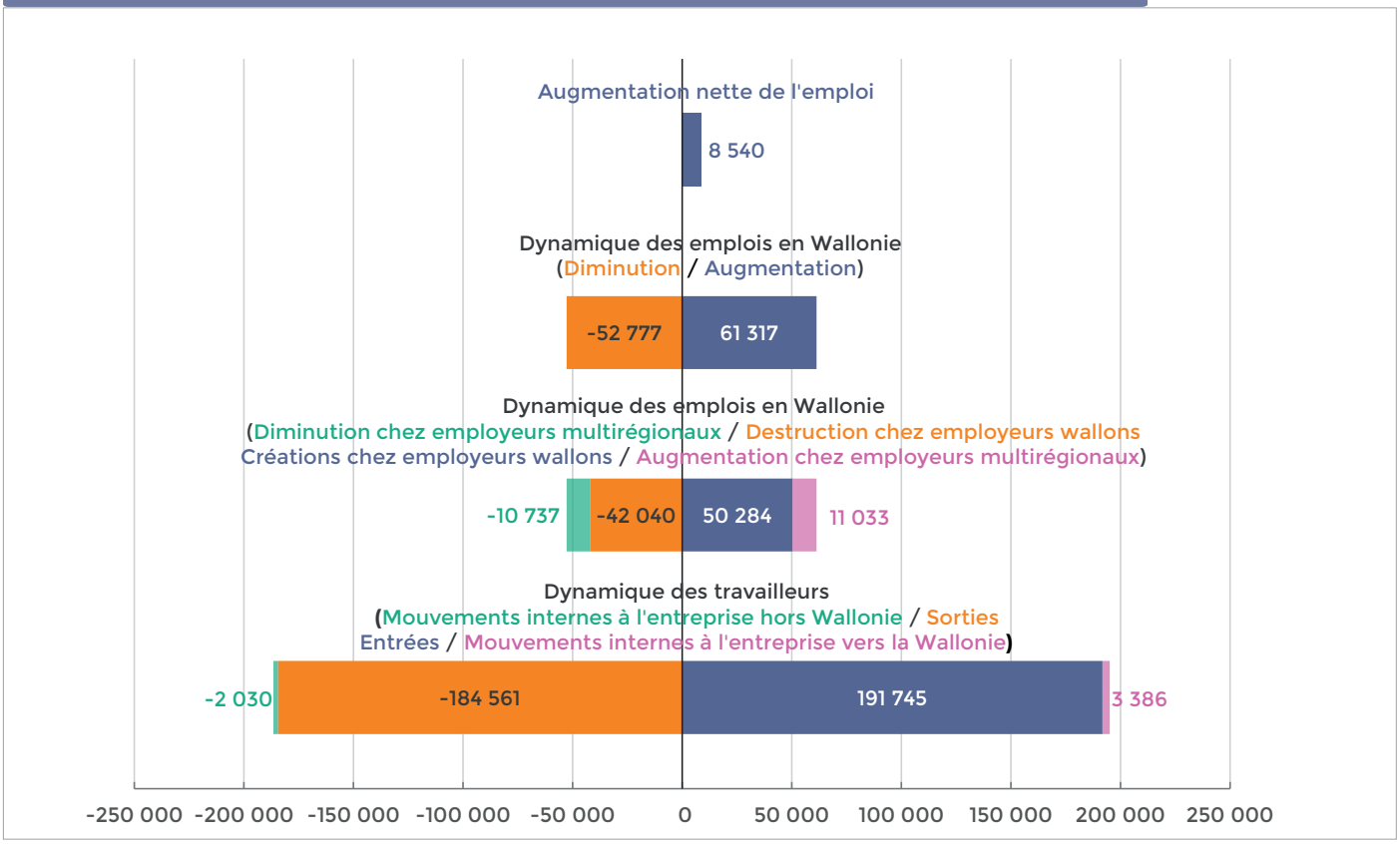
I. Sous l'évolution nette de l'emploi se cachent des mouvements de plus grande ampleur

Derrière l'augmentation nette de 8 540 emplois salariés observée en Wallonie entre décembre 2021 et décembre 2022 se cachent des mouvements de plus grande ampleur (voir graphique 1.1).

Entre fin 2021 et fin 2022, c'est-à-dire endéans l'année 2022, l'emploi en Wallonie s'est en fait accru de 61 317 nouveaux postes de travail : les employeurs uniquement présents en Wallonie (« unirégionaux ») ont créé 50 284 emplois et les employeurs multirégionaux ont permis un accroissement de 11 033 emplois en Wallonie. La relativement faible augmentation nette de l'emploi s'explique par le fait que, sur cette même période, 52 777 postes de travail ont disparu : les employeurs multirégionaux ont contribué à cette diminution à hauteur de 10 737 postes de travail, les employeurs wallons à hauteur de 42 040 postes de travail.

La dynamique des travailleurs est plus importante encore que celle des postes de travail. Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 191 745 salariés ont commencé un nouvel emploi en Wallonie. Inversement, 184 561 ont quitté ou perdu leur travail. Par ailleurs, des transferts interrégionaux se produisent également au sein d'une même entreprise. Ainsi, 3 386 salariés à Bruxelles et en Flandre ont été mutés en Wallonie au sein de la même entreprise. Ceux travaillant en Wallonie ont été moins nombreux à faire le chemin inverse (2 030 salariés). Au final, ce mouvement interne aux entreprises entraîne un transfert de travailleurs (1 356) en faveur de la Wallonie.

Graphique 1.1 : Iceberg de la dynamique des emplois et des travailleurs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 en Wallonie



Source : Dynam-Reg. (IBSA – IWEPS – Departement WEVIS van de Vlaamse overheid – ONSS – HIVA-KU Leuven)
Notes : ce graphique est mis à jour chaque année pour les données au 30 juin dans la fiche L018, voir https://www.iweps.be/indicateur-statistique/dynamique-emplois-travailleurs/

II. Créations et destructions d'emplois, embauches et départs : de quoi parle-t-on ? Comment les estime-t-on ?

En Belgique, les estimations des flux entrants et sortants de l'emploi sont réalisées dans le cadre du projet Dynam, mené par l'ONSS et l'HIVA-KU Leuven.

Dans ce cadre, Dynam-Reg, fruit d'un accord de collaboration entre les trois régions (IWEPS, IBSA, Departement WEWIS) et l'ONSS permet d'estimer les dynamiques du marché du travail à l'échelle des régions. Cela implique que la création et la destruction d'emplois ne sont plus estimées uniquement au niveau de l'entreprise[3], mais calculées, pour chaque entreprise, à l'échelle de la région. Ces augmentations et diminutions d'emploi incluent alors aussi les flux des travailleurs entre les régions.

La dynamique des emplois et des travailleurs est mesurée au niveau de l'entreprise, en tenant compte de la répartition géographique de ses établissements, en comparant deux moments. Concrètement, le personnel au 31 décembre de l'année t-1 est comparé à celui du 31 décembre de l'année t. Dans ce *Décryptage*, nous comparons le personnel au 31 décembre 2021 à celui au 31 décembre 2022.

Avant de comprendre ce que recouvrent les embauches et les départs, attardons-nous sur les concepts de création et destruction d'emplois ainsi que les concepts d'augmentation et de diminution brutes d'emplois dont nous avons déjà eu un aperçu dans « l'iceberg » présenté dans la première section.

Pour calculer les créations et destructions d'emplois pour les entreprises unirégionales wallonnes, l'emploi de chaque employeur implanté uniquement en Wallonie au 31 décembre 2021 est comparé à l'emploi au 31 décembre 2022. S'il a augmenté, il y a création d'emplois et ces emplois supplémentaires seront comptabilisés dans l'augmentation brute d'emploi en Wallonie tandis que, s'il a reculé, il y a destruction d'emplois et ces emplois supprimés seront comptabilisés dans la diminution brute d'emploi en Wallonie. Pour les entreprises multirégionales ayant au moins un établissement en Wallonie, la comparaison se fera au niveau des emplois localisés en Wallonie ; si cet emploi a augmenté entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, l'augmentation sera comptabilisée dans l'augmentation brute et s'il a diminué, dans la diminution brute. À noter que, dans ce cas, on ne parle pas de destruction et création d'emplois, car l'augmentation de l'emploi dans les établissements wallons de cet employeur pourrait résulter d'une mutation de Flandre (ou de Bruxelles) vers la Wallonie et non de la création d'un emploi supplémentaire.

Comme pour la dynamique de l'emploi, la dynamique des travailleurs (embauches et départs) est mesurée au niveau de l'entreprise en comparant deux moments. Concrètement, le personnel au 31 décembre 2021 est comparé à celui au 31 décembre 2022. Mais cette fois, il ne s'agit plus de comparer l'emploi agrégé de chaque entreprise, mais bien d'observer les mouvements au niveau de chaque travailleur.

Lorsqu'un travailleur d'une entreprise assujettie à l'ONSS n'est pas retrouvé dans la déclaration DmfA[4] de l'année 2021 de cette entreprise, mais bien dans la

---

3 Il serait plus exact d'utiliser le terme d'employeur qui couvre non seulement les entreprises mais aussi les administrations et autres formes d'organisation. Cependant, dans un souci pédagogique, le terme d'entreprise nous semblait plus parlant.

4 DmfA signifie Déclaration multifonctionnelle / multifunctionele Aangifte et remplace la déclaration trimestrielle de l'ONSS depuis le premier trimestre de 2003. Les déclarations DmfA contiennent des informations sur les rémunérations et le temps de travail qui forment le socle du calcul des cotisations sociales et des droits sociaux ultérieurs des travailleurs.

Les éléments clés d'une déclaration DmfA sont :
- le numéro qui identifie un employeur (n° BCE)
- le numéro qui identifie un travailleur (numéro d'identification à la Sécurité sociale),
- les prestations de travail (avec une date de début et de fin).

déclaration DmfA de l'année 2022, nous parlons d'une entrée. De la même manière, une sortie est enregistrée lorsqu'un travailleur qui était encore employé par l'entreprise au 31 décembre 2021 n'est plus enregistré au 31 décembre 2022.

Les travailleurs restants dans une entreprise sont ceux qui ont le même employeur au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022.

Il y a également des travailleurs qui, tout en restant chez le même employeur, changent de région de travail; ils sont comptabilisés dans les glissements. Dans la suite de ce *Décryptage*, dans un souci de clarté et de simplification de l'analyse, ces glissements ne seront pas pris en compte, ce sont les sorties et les entrées au sens strict qui seront analysées.

À noter que la méthode ne permet pas d'estimer toutes les embauches et les départs au cours de l'année 2022. Il est par exemple possible qu'un travailleur soit chez le même employeur au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022, et donc comptabilisé dans les « restants », mais ait changé plusieurs fois de job au cours de l'année 2022 pour se retrouver au 31 décembre 2022 chez le même employeur qu'au 31 décembre 2021. Ainsi les embauches après le 31 décembre 2021 qui se sont soldées par un départ avant la fin de l'année 2022 ne sont pas comptabilisées. Nous n'avons pas de statistiques sur l'ampleur de ces mouvements, mais l'étude de Dejemeppe, M., Delpierre, M., & Pourtois, M. (2025) suggère indirectement qu'ils peuvent être importants pour certains jeunes peu qualifiés en Wallonie (avec un parcours comprenant de nombreux épisodes d'emploi très courts).

Dans le but de rendre les concepts plus intelligibles, un exemple fictif (voir l'encadré 1) a été imaginé afin d'expliquer, de manière simplifiée, le mode de calcul et la différence entre dynamique des emplois et dynamique des travailleurs.

Dans cet exemple, il n'y a pas d'employeur entrant ou débutant, ni d'employeur sortant mais ces cas de figure sont bien sûr pris en compte dans la statistique DynamReg (voir notamment IWEPS, SOGEPA, DGO6, 2018, page 89).

Encadré 1 : Exemple fictif

Imaginons qu'il y ait 3 entreprises en Wallonie : la première occupe 25 personnes au 31 décembre 2021 et 30 personnes au 31 décembre 2022 (entreprise A), la deuxième, respectivement 30 et 20 personnes (entreprise B) et la troisième, 15 personnes aux deux dates d'observation (entreprise C) (Tableau 2.1). Pour comptabiliser la totalité de l'emploi wallon, il faut également prendre en compte l'établissement wallon d'une entreprise multirégionale (entreprise D) qui compte 80 emplois au 31 décembre 2021 dont 40 en Wallonie, 35 en Flandre et 5 à Bruxelles et 95 emplois au 31 décembre 2022 répartis dans les trois régions en respectivement 60, 25 et 10 emplois.

Cette situation se traduit dans la statistique « classique » par la comptabilisation en Wallonie de 110 emplois au 31 décembre 2021 et 125 au 31 décembre 2022 et une augmentation nette de l'emploi observée de 15 unités. Voyons comment cette évolution nette pourrait être décomposée en évolutions brutes positives et négatives.

Tableau 2.1 : Exemple fictif - Illustration de la dynamique des emplois entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

	Situation au 31 décembre 2021	Situation au 31 décembre 2022	Créations/ destructions d'emplois par les unirégionales	Augmentation/ diminution d'emplois par les multirégionales
Entreprises unirégionales wallonnes	**70**	**65**	**-5 (5-10)**	
Entreprise A	25	30	5	
Entreprise B	30	20	-10	
Entreprise C	15	15	0	
Entreprises multirégionales				
Entreprise D	80	95		15
établissements wallons	**40**	**60**		**20**
établissements flamands	35	25		-10
établissements bruxellois	5	10		5
Emploi wallon	**110**	**125**	**-5 (5-10)**	**20 (20,0)**
Évolution nette en Wallonie			**+15**	

Source : IWEPS

Tableau 2.2 : Exemple fictif - Statistique de la dynamique des emplois entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

Mouvements	Nombre
Créations dans les unirégionales	5
Augmentation dans les multirégionales	20
Augmentation brute	**25**
Destructions dans les unirégionales	-10
Diminution dans les multirégionales	0
Diminution brute	**-10**
Évolution nette de l'emploi wallon	**15**

Source : IWEPS

L'entreprise A a créé 5 emplois, l'entreprise B a détruit 10 emplois et l'emploi dans l'entreprise C est resté stable. L'emploi dans l'établissement wallon de l'entreprise multirégionale a augmenté de 20 unités, suite à la création nette d'emplois de l'entreprise, mais aussi suite potentiellement à des glissements entre régions au sein de ladite entreprise. Nous en saurons plus dans la prochaine étape qui concerne les mouvements de travailleurs.

Globalement, on observe donc une augmentation brute de l'emploi en Wallonie de 25 unités (20 + 5) et une diminution brute de l'emploi de 10 unités, soit un accroissement net de 15 emplois.

Les créations et destructions nettes au niveau des entreprises ne rendent pas compte des mouvements de travailleurs sous-jacents. Par exemple, si l'entreprise C a, la même année, créé 5 postes de travail pour des jeunes afin de remplacer 5 travailleurs partis à la retraite, la dynamique de l'emploi demeure inchangée. Il y a donc une différence entre la dynamique de l'emploi et la dynamique des travailleurs comme nous allons le développer par la suite.

Pour l'entreprise A, imaginons que 15 travailleurs ont été embauchés, tandis que 10 travailleurs ont quitté la firme, le nombre de travailleurs demeurant dans la société s'élève à 15. Pour l'entreprise B, ces mouvements s'élèvent respectivement à 5, 15 et 15 travailleurs ; pour l'entreprise C, ils sont dans l'ordre de 5, 5 et 10 travailleurs. Par ailleurs, l'établissement wallon de l'entreprise multirégionale enregistre 12 embauches pour 5 départs, auxquelles s'ajoutent 23 personnes qui viennent travailler dans cet établissement wallon alors qu'ils travaillaient précédemment au sein de l'entreprise en Flandre ou à Bruxelles. Parallèlement, 10 travailleurs quittent l'établissement wallon, mais restent employés au sein de l'entreprise.

À noter que les travailleurs qui sont passés d'une entreprise à une autre sont évidemment comptés à la fois dans les entrées et les sorties.

Tableau 2.3 : Exemple fictif - Illustration de la dynamique des travailleurs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

	Situation au 31 déc. 2021	Situation au 31 déc. 2022	Travailleurs qui sont/ont				
			restés*	entrés*	sortis*	glissé en Wallonie*	glissé hors Wallonie*
Entreprises unirégionales wallonnes	**70**	**65**	**40**	**25**	**-30**		
Entreprise A	25	30	15	15	-10		
Entreprise B	30	20	15	5	-15		
Entreprise C	15	15	10	5	-5		
Entreprise multirégionale D							
établissements wallons	**40**	**60**	**25**	**12**	**-5**	**23**	**-10**
Emploi wallon	**110**	**125**	**65**	**37**	**-35**	**23**	**-10**

Note :

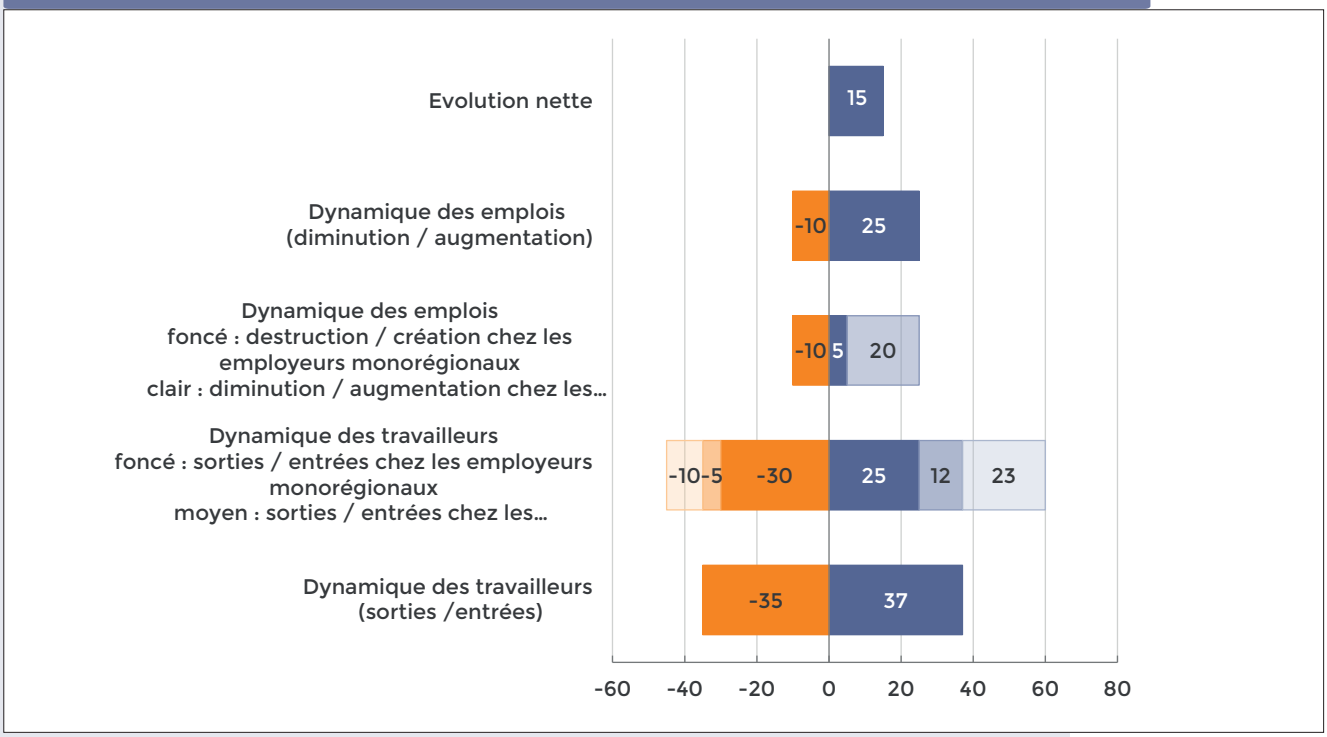
* Pour les entreprises unirégionales :	
restés	Travailleur dans l'entreprise en décembre 2021 et en décembre 2022
entrés	Travailleurs qui n'étaient pas dans l'entreprise en décembre 2021, mais qui le sont en décembre 2022
sortis	Travailleurs qui étaient dans l'entreprise en décembre 2021, mais qui ne le sont plus en décembre 2022
*** Pour l'entreprise multirégionale**	
restés	Travailleurs occupés dans un établissement wallon de l'entreprise en décembre 2021 et en décembre 2022
entrés	Pas dans l'entreprise en décembre 2021, mais bien en décembre 2022 dans un établissement de cette entreprise situé en Wallonie
sortis	Dans l'entreprise en décembre 2021 dans un de ses établissements situé en Wallonie, mais plus dans l'entreprise en décembre 2022
glissé en Wallonie	Dans l'entreprise en décembre 2021 dans un de ses établissements situé hors de la Wallonie et toujours dans l'entreprise en décembre 2022, mais dans un établissement en Wallonie
glissé hors Wallonie	Dans l'entreprise en décembre 2021 dans un établissement situé en Wallonie et toujours dans l'entreprise en décembre 2022, mais dans un établissement hors de la Wallonie

Source : IWEPS

Le solde net des mouvements bruts de main-d'œuvre est alors de 2 emplois (37 entrées - 35 sorties). En prenant en compte les mouvements internes à l'entreprise multirégionale : 23 travailleurs sont venus travailler en Wallonie et 10 ont quitté un établissement wallon, soit un solde net de 13 travailleurs. On retrouve bien l'augmentation nette de l'emploi : 15 emplois en Wallonie.

En somme, l'augmentation nette de 15 emplois est la résultante des mouvements de créations et de destructions nettes d'emplois dans les entreprises unirégionales et multirégionales, des mouvements internes au sein de l'entreprise multirégionale, des embauches, des licenciements… autant de flux qui forment, en quelque sorte, la partie immergée de l'iceberg de la dynamique du marché du travail, illustrée par le Graphique 2.1.

Graphique 2.1 : Exemple fictif – Iceberg de la dynamique des emplois et des travailleurs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 en Wallonie



Source : IWEPS

Une autre façon de comprendre ce qui se cache sous cet iceberg représenté dans le graphique 2.1 est de regarder, entreprise par entreprise, ce qui se passe dans cette économie fictive.

Entreprise A : au 31 décembre 2021, cette entreprise comptait 25 emplois occupés par 25 travailleurs salariés. Quinze d'entre eux restent employés par cette entreprise au 31 décembre 2022. Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 10 travailleurs quittent l'entreprise (volontairement ou non) et 15 nouveaux travailleurs la rejoignent. Cela porte à 30 le nombre total de travailleurs salariés occupés dans l'entreprise A au 31 décembre 2022 (25 salariés - 10 départs + 15 arrivées). Au 31 décembre 2021, l'entreprise comptait donc 25 travailleurs ; un an plus tard, au 31 décembre 2022, ce nombre est passé à 30. Cette entreprise est donc en pleine croissance : elle a créé 5 nouveaux emplois, embauché 15 personnes et s'est séparée de 10 travailleurs.

Entreprise B : au 31 décembre 2021, cette entreprise comptait 30 emplois occupés par 30 travailleurs salariés. Quinze d'entre eux restent employés par cette entreprise au 31 décembre 2022. Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 15 travailleurs quittent l'entreprise (volontairement ou non) et 5 nouveaux travailleurs la rejoignent. Cela porte à 20 le nombre total de travailleurs salariés occupés dans l'entreprise B au 31 décembre 2022 (30 salariés - 15 départs + 5 arrivées). Au 31 décembre 2021, l'entreprise comptait donc 30 travailleurs ; au 31 décembre 2022, ce nombre est tombé à 20. Cette entreprise est donc en déclin : elle a supprimé 10 emplois, embauché 5 personnes et s'est séparée de 15 travailleurs. Cela illustre qu'une entreprise destructrice d'emplois peut aussi embaucher.

Entreprise C : au 31 décembre 2021, cette entreprise comptait 15 emplois occupés par 15 travailleurs. Dix d'entre eux restent employés par cette entreprise au 31 décembre 2022. Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 5 travailleurs quittent l'entreprise (volontairement ou non) et 5 nouveaux travailleurs la rejoignent. Cela porte à 15 le nombre total de travailleurs salariés occupés dans l'entreprise C au 31 décembre 2022 (15 employés - 5 départs + 5 arrivées). Au 31 décembre 2021, l'entreprise comptait donc 15 travailleurs et ce chiffre est resté inchangé un an plus tard, au 31 décembre 2022. Les entrées et sorties dans cette entreprise ont donc uniquement eu pour but de remplacer les employés qui ont quitté l'entreprise.

Entreprise D (multirégionale) : au 31 décembre 2021, cette entreprise employait 40 travailleurs salariés en Wallonie. Parmi eux, 25 continuent à être employés par cette entreprise en Wallonie au 31 décembre 2022 (= travailleurs restants). Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, l'entreprise D procède à des transferts de travailleurs entre régions : 23 travailleurs qui étaient employés en Flandre et/ou à Bruxelles au 31 décembre 2021 sont transférés en Wallonie et 10 travailleurs qui étaient employés en Wallonie sont transférés en Flandre et/ou à Bruxelles. En outre, 12 nouveaux travailleurs rejoignent l'entreprise D et 5 la quittent. Cela porte à 60 le nombre total de travailleurs salariés occupés au sein de l'entreprise D en Wallonie (40 + 23 + 12 – 5 -10). Cela se traduit par une augmentation de 20 emplois au sein de cette entreprise en ce qui concerne la Région wallonne.

Résultat final : sur l'ensemble des différentes entreprises, il y avait 110 emplois au 31 décembre 2021. Ce chiffre est passé à 125 emplois. L'évolution nette est donc de 15 emplois. Les flux sous-jacents sont toutefois beaucoup plus importants : 10 destructions d'emplois, 5 créations d'emplois et une augmentation de 20 emplois en Wallonie générée par un employeur multirégional, 37 travailleurs (25+12) ont quitté leur employeur (volontairement ou non), tandis que 35 (30+5) ont commencé à travailler pour un nouvel employeur, 23 travailleurs ont été mutés en Wallonie et 10 ont quitté la Wallonie pour être mutés dans une autre région.

À noter que dans cette économie fictive, nous avons considéré qu'il n'y avait que des entreprises. Nous aurions aussi pu ajouter des administrations et d'autres formes d'organisations, car les données Dynam-Reg couvrent l'ensemble des employeurs et des salariés, qu'ils soient employés dans le secteur privé ou public et quel que soit leur statut.

III. Taux d'entrées – taux de sorties : des indicateurs pour les comparaisons

Les taux sont des chiffres relatifs qui permettent une comparaison de la dynamique des entrées et des sorties entre les régions.

Le taux d'entrées indique combien de travailleurs salariés sur 100 étaient présents en fin d'année chez l'employeur alors qu'ils ne l'étaient pas en début d'année (qu'ils viennent d'un emploi chez un autre employeur ou indépendant, du chômage ou de l'inactivité). En d'autres termes, il indique le nombre de nouvelles embauches pour 100 travailleurs[5] au cours d'une année donnée. Le taux de sorties, en revanche, indique combien de travailleurs sur 100 ne sont plus employés par leur employeur de début d'année à la fin de l'année. Ce chiffre reflète donc le nombre de « départs » pour 100 travailleurs salariés. Quant au taux de « restants », il indique la proportion de travailleurs salariés qui ont le même emploi en début et en fin de période.

Rappelons que les travailleurs qui sont passés d'une entreprise à une autre sont évidemment comptés à la fois dans les entrées et les sorties.

Le taux d'entrées (sorties, restants) est calculé en divisant le nombre d'entrées (ou de sorties, ou de travailleurs restant dans l'entreprise) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 par la moyenne de l'emploi salarié au 31 décembre 2021 et 31 décembre 2022.

Pour la Wallonie, le taux d'entrées est ainsi calculé en divisant les embauches (191 745 salariés) par l'emploi moyen en 2022 (1 106 354 salariés), soit un taux d'entrée de 17,3 %.

Tableau 3.1 : Taux d'entrées, de sorties et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de restants
Bruxelles	18,7 %	17,0 %	82,1 %
Flandre	20,2 %	18,3 %	80,7 %
Wallonie	17,3 %	16,7 %	83,0 %
Belgique	**19,2 %**	**17,7 %**	**81,6 %**

Source : Dynam-Reg. IBSA – IWEPS – Departement WSE van de Vlaamse overheid – ONSS – HIVA-KU Leuven

5 Moyenne de l'emploi en début et fin de période

En Wallonie, si on compare la situation en fin d'année 2021 et en fin d'année 2022, sur 100 travailleurs, 17,3 ont été engagés en 2022 alors qu'ils ne travaillaient pas pour le même employeur en fin d'année 2021 (soit ils travaillaient pour un autre employeur ou étaient indépendants, soit ils ne travaillaient pas). Dans le même temps, 16,7 travailleurs sur 100 ont quitté leur employeur entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022.

En 2022, le taux d'entrées était le plus élevé en Flandre (20,2 %), suivi de Bruxelles (18,7 %) et de la Wallonie (17,3 %). Le taux de sorties était également le plus élevé en Flandre (18,3 %), suivi de Bruxelles (17,0 %) et de la Wallonie (16,7 %).

Thomas Boogaerts, Karen Huysmans et Tim Goesaert (2025) ont analysé l'évolution de ces taux depuis 2016 et constatent que ce classement était également observé lors des périodes antérieures. Le dynamisme des entrées et sorties semble donc structurellement légèrement plus faible en Wallonie que dans les deux autres régions. Le taux de personnes ayant le même emploi en fin et en début d'année est, par contre, légèrement plus important en Wallonie (83,0 %) qu'à Bruxelles (82,1 %) et en Flandre (80,7 %), témoignant d'une meilleure stabilité de l'emploi. La dynamique en Wallonie est donc plus faible que les deux autres régions : moins de personnes changent d'emploi, entrent sur le marché du travail ou en sortent. À noter que la stabilité dans l'emploi d'une année à l'autre n'implique pas forcément un contrat stable, elle ne dit rien de la qualité des contrats. Les départs peuvent être volontaires ou liés à la précarité des emplois, là encore pas de lien avec la qualité des contrats.

IV. Situation avant l'embauche et après le départ : un autre emploi ? Au chômage ? Hors de la population active ?

Pour comprendre les profils sous-jacents liés à ces taux d'entrées et de sorties, les équipes de l'ONSS et de l'HIVA ont établi un lien entre les données de Dynam-Reg et le Datawarehouse « Marché du travail et protection sociale » (MT&PS).

Cela permet d'analyser la position socio-économique à partir de laquelle les personnes entrent dans un emploi salarié et celle vers laquelle elles se redirigent lorsqu'elles le quittent.

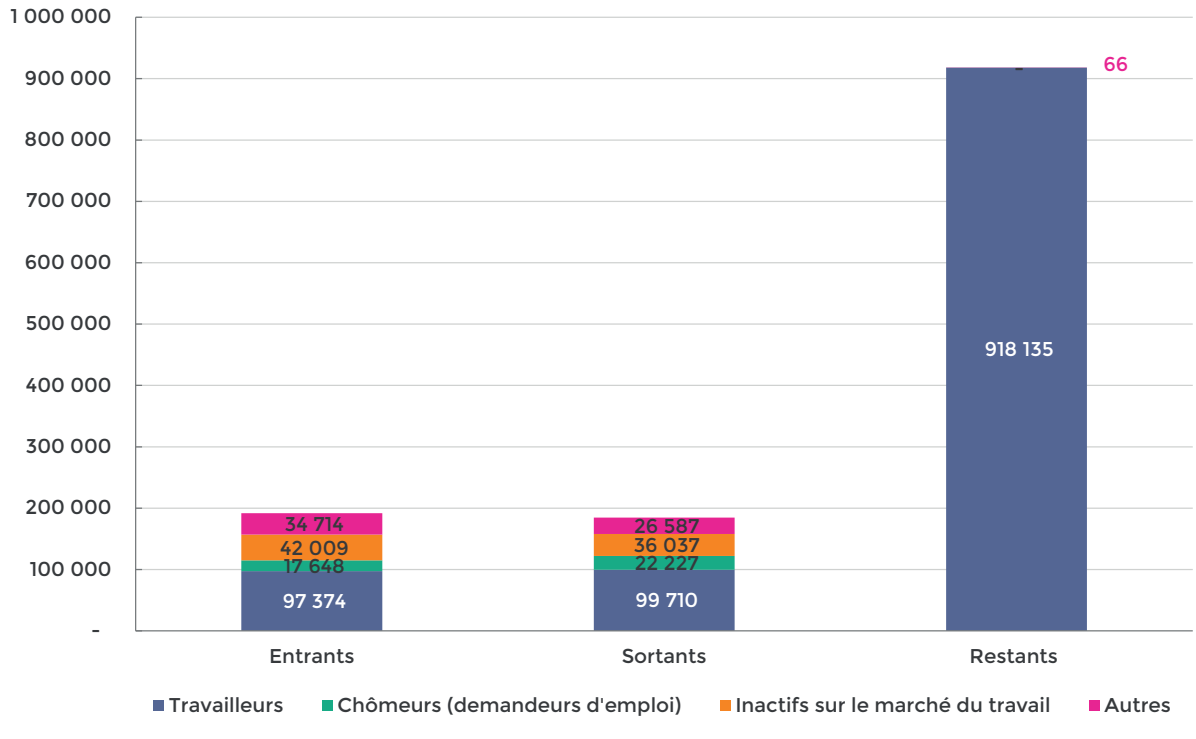
Il est ainsi possible de calculer la proportion des embauches selon la situation antérieure des personnes recrutées : emploi salarié ou indépendant, chômage indemnisé, inactivité, ou encore un statut inconnu dans les données de la Sécurité sociale belge. De même, pour les départs, il est possible de déterminer la part des salariés quittant leur emploi selon leur nouvelle situation : un autre travail (salarié ou indépendant), le chômage indemnisé, l'inactivité ou un autre statut.

Par ailleurs, il est également possible d'estimer, pour 100 travailleurs salariés[6], combien de personnes embauchées étaient auparavant au chômage, inactives ou déjà en emploi au 31 décembre 2021. De façon symétrique, il est également possible de calculer, pour 100 travailleurs salariés, combien quittent leur emploi au cours de l'année pour un autre emploi, le chômage ou l'inactivité, en se basant sur leur situation à la fin de l'année (31 décembre 2022). Ces taux permettront d'affiner les comparaisons régionales présentées dans la section précédente.

6 Moyenne de l'emploi en début (31 décembre 2021) et fin de période (31 décembre 2022)

La nomenclature des positions socio-économiques enregistrées dans la base de données distingue quatre groupes principaux[7], sur la base desquels les entrées et sorties peuvent être ventilées (voir tableau 4.1 et graphiques 4.1 et 4.2). Le premier groupe est celui des **travailleurs**, qui comprend à la fois les salariés et les indépendants[8]. Le deuxième est celui des demandeurs d'emploi inoccupés indemnisés (les **chômeurs**[9]). Le troisième groupe est constitué de **personnes inactives**[10] sur le marché du travail, y compris les retraités, les chômeurs bénéficiant d'une allocation d'entreprise, les bénéficiaires de l'aide sociale ou du revenu d'intégration, les personnes en interruption de carrière, les bénéficiaires d'allocations familiales et les personnes en incapacité de travail. Enfin, il existe une catégorie résiduelle, appelée « **autres** » qui concerne les personnes pour lesquelles aucune position socio-économique ne peut être attribuée ou les personnes qui ne sont pas connues des institutions belges de sécurité sociale. Ce groupe comprend notamment les femmes et les hommes au foyer, les travailleurs frontaliers sortants et les personnes travaillant dans les institutions internationales.

Graphique 4.1 : Décomposition du flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, en nombre de personnes



Source : Dynam-Reg avec couplage au Datawarehouse MT&PS

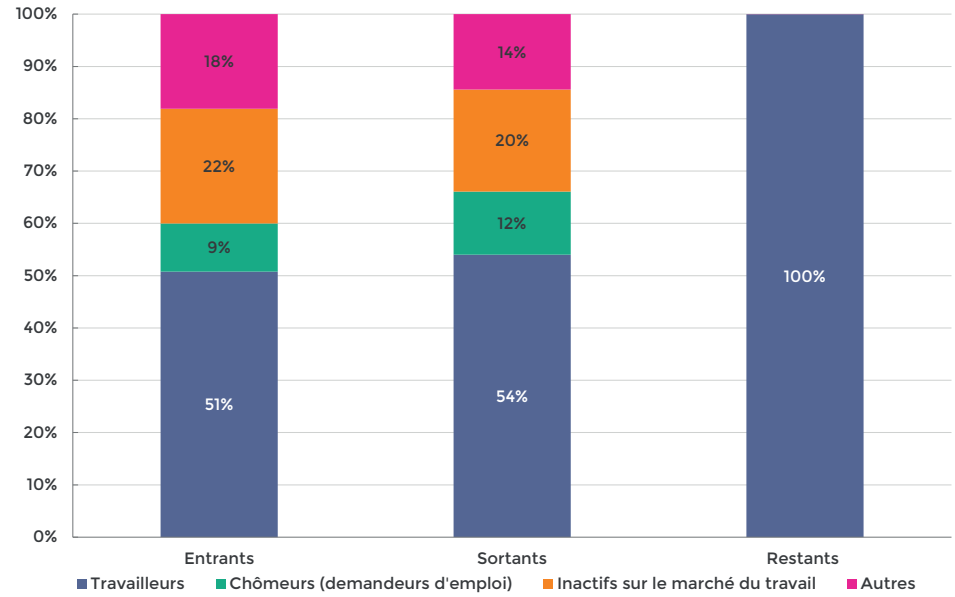
7 Pour un aperçu complet des différentes positions socio-économiques, voir : https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/fr/variabledetail/banque-carrefour-de-la-securite-sociale/Variables/nomenclature-de-la-position-socio-economique-1

8 Les aidants des travailleurs indépendants sont également inclus dans ce groupe.

9 Voir les précisions dans l'introduction de ce *Décryptage*

10 Idem

Graphique 4.2 : Décomposition du flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, en pourcentage



Source : Dynam-Reg avec couplage au Datawarehouse MT&PS

Tableau 4.1 : Décomposition du flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie

	Nombre			Répartition en % du total			Taux		
	Entrées	Sorties	Restants	Entrées	Sorties	Restants	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de restants
1.1. Travail salarié	83 432	81 938	846 739	43,5 %	44,4 %	92,2 %	7,5 %	7,4 %	76,5 %
1.2. Occupé en tant qu'indépendant	7 317	10 576	0	3,8 %	5,7 %	0,0 %	0,7 %	1,0 %	0,0 %
1.3. Occupé en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant	349	351	0	0,2 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
1.4. Occupé en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant	6 276	6 845	71 396	3,3 %	3,7 %	7,8 %	0,6 %	0,6 %	6,5 %
1.Travailleurs	**97 374**	**99 710**	**918 135**	**50,8 %**	**54,0 %**	**100,0 %**	**8,8 %**	**9,0 %**	**83,0 %**
2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage	13 578	18 135	0	7,1 %	9,8 %	0,0 %	1,2 %	1,6 %	0,0 %
2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage	1 184	1 619	0	0,6 %	0,9 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'insertion ou allocation de transition ou allocation de sauvegarde (à partir de 2020/4)	2 886	2 473	0	1,5 %	1,3 %	0,0 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %
2. Chômeurs (demandeurs d'emploi)	**17 648**	**22 227**	**0**	**9,2 %**	**12,0 %**	**0,0 %**	**1,6 %**	**2,0 %**	**0,0 %**
3.1. Interruption de carrière complète / crédit-temps complet	1 009	1 520	0	0,5 %	0,8 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
3.2. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi	3 340	2 092	0	1,7 %	1,1 %	0,0 %	0,3 %	0,2 %	0,0 %
3.3. Connu au CPAS – Droit à l'Intégration Sociale (DIS) / Connu au CPAS – Droit à l'Aide Sociale (DAS)	7 333	2 649	0	3,8 %	1,4 %	0,0 %	0,7 %	0,2 %	0,0 %
3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi	1 128	16 358	0	0,6 %	8,9 %	0,0 %	0,1 %	1,5 %	0,0 %
3.5. Prépensionné complet	21	1 131	0	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	25 773	3 239	0	13,4 %	1,8 %	0,0 %	2,3 %	0,3 %	0,0 %
3.7. Incapacité de travail et 3.8. Personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées (ARR)	3 405	9 048	0	1,8 %	4,9 %	0,0 %	0,3 %	0,8 %	0,0 %
3. Inactifs sur le marché du travail	**42 009**	**36 037**	**0**	**21,9 %**	**19,5 %**	**0,0 %**	**3,8 %**	**3,3 %**	**0,0 %**
4. Autres	**34 714**	**26 587**	**66**	**18,1 %**	**14,4 %**	**0,0 %**	**3,1 %**	**2,4 %**	**0,0 %**
Total	**191 745**	**184 561**	**918 201**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**17,3 %**	**16,7 %**	**83,0 %**

Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

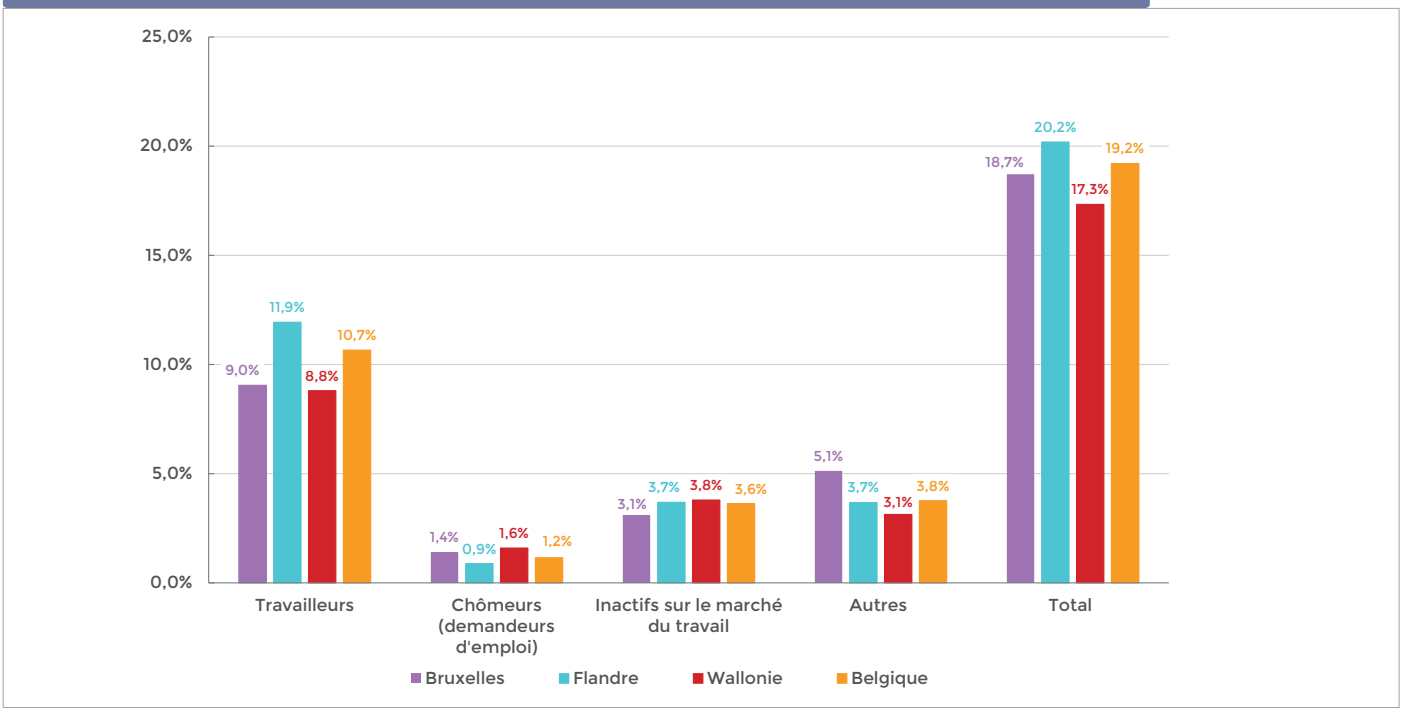
4.1. ANALYSE DES ENTRÉES : ORIGINE

Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 191 745 personnes ont commencé un nouvel emploi salarié en Wallonie. Parmi eux, 97 374, soit un peu plus de la moitié, avaient déjà un emploi : 83 432 étaient salariés (soit 43,5 % des embauches), 7 317 étaient indépendants, 349 étaient aidants et 6 276 combinaient emploi salarié et non salarié ; 17 648 étaient au chômage indemnisé (soit 9,2 % des embauches) ; 42 009 étaient inactifs sur le marché du travail (soit près de 22 % des embauches) : 25 773 d'entre eux étaient des jeunes bénéficiaires d'allocations familiales (soit 13,4 % des embauches), 7 333 émargeaient au CPAS, 3 340 émargeaient à l'ONEM tout en étant dispensés d'inscription comme demandeurs d'emploi et 3 405 étaient en incapacité de travail ou bénéficiaient d'une allocation aux personnes handicapées ; pour 34 714 travailleurs salariés (soit 18,2 % des embauches), le statut avant l'emploi n'était pas connu de la Sécurité sociale.

Les taux d'entrées ventilés selon les quatre groupes (travailleurs – chômeurs – personnes inactives et autres) peuvent être calculés pour la Belgique et pour les trois régions. Cela permet de réaliser des comparaisons entre régions et avec le pays.

En ce qui concerne les travailleurs, le graphique 4.3 montre que, pour l'ensemble de la Belgique, sur les 19,2 travailleurs sur 100 entrants dans un emploi salarié en 2022 (cf. tableau 3.1), 10,6 étaient déjà actifs l'année précédente en tant que salariés d'un autre employeur ou en tant qu'indépendants. La ventilation régionale montre que la Région flamande embauche relativement plus de travailleurs (taux d'entrée de 11,9 %) que les deux autres régions (9 % à Bruxelles et 8,8 % en Wallonie), ce qui indique une plus grande dynamique des transitions d'un emploi à l'autre dans cette région (graphique 4.3).

Graphique 4.3 : Taux d'entrées des travailleurs, demandeurs d'emploi (chômeurs), personnes inactives et autres positions pour la Belgique et ses régions entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022



Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi inoccupés indemnisés (chômeurs), on observe un schéma inverse. La Wallonie et Bruxelles embauchent relativement plus de chômeurs que la Flandre. En 2022, 1,6 % des salariés wallons et 1,4 % des salariés bruxellois étaient demandeurs d'emploi l'année précédant l'embauche, contre 0,9 % en Flandre. Ces différences sont cohérentes avec la proportion plus élevée de chômeurs en Wallonie et à Bruxelles. D'après les données de l'enquête sur les forces de travail (STATBEL), le taux de chômage en 2022 (en moyenne annuelle) était de 3,2 % en Flandre, contre 11,5 % à Bruxelles et 8,4 % en Wallonie[11]. Toutefois, il convient de noter qu'un demandeur d'emploi embauché à Bruxelles n'est pas nécessairement résident à Bruxelles. Par conséquent, les chiffres ne sont pas directement comparables. En outre, les demandeurs d'emploi non indemnisés sont également inclus dans le taux de chômage, tandis que la notion de « chômeurs » dans notre analyse ne comprend que les demandeurs d'emploi inoccupés indemnisés.

En ce qui concerne les flux d'entrées de personnes inactives sur le marché du travail, la Wallonie et la Flandre embauchent davantage de personnes inactives (avec des taux d'entrées de respectivement 3,8 % et 3,7 %) que la Région de Bruxelles (3,1 %).

Enfin, des différences régionales significatives sont observées dans les entrées provenant de la catégorie résiduelle « autres ». À Bruxelles, ce taux d'entrées est de 5,1 % contre 3,7 % en Flandre et 3,1 % en Wallonie. Comme cette catégorie comprend un groupe hétérogène de personnes[12], il n'est pas évident d'expliquer clairement les différences régionales. Parmi les explications possibles, on peut évoquer une part plus élevée de travailleurs à Bruxelles ayant préalablement travaillé dans des institutions européennes ou à l'étranger.

4.2. ANALYSE DES SORTIES : DESTINATION

Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, 184 561 salariés ont quitté leur emploi, volontairement ou non, en Wallonie : 99 071 d'entre eux l'ont quitté pour un nouvel emploi (soit 53,7 % des sorties), parmi lesquels 81 938 personnes (soit 44,4 % des sorties) pour un autre emploi salarié, 9 937 personnes (soit 5,4 % des sorties) pour un emploi d'indépendant, 351 personnes (soit 0,2 % des sorties) pour un emploi d'aidant auprès d'un indépendant, et 6 845 personnes (3,7 % des sorties) pour un emploi qui combine un statut de salarié et un statut d'indépendant/aidant.

22 227 salariés qui ont quitté leur emploi entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 (soit 12 % des sorties) sont tombés au chômage et 36 037 salariés (soit 19,5 %) sont sortis de la population active. Parmi ces derniers, 16 358 (soit 8, 9 % des sorties) ont pris leur pension et 9 048 (soit 4,9 % des sorties) se sont retrouvés en incapacité de travail.

Tout comme les taux d'entrées, les taux de sorties ventilés selon les quatre groupes (travailleurs – chômeurs – personnes inactives et autres) peuvent être calculés pour pouvoir réaliser des comparaisons avec le pays et entre régions. Les taux de sorties vers le travail présentent un schéma similaire aux taux d'entrées : il est plus élevé en Flandre (11,9 %) que dans les autres régions (respectivement 9,3 % à Bruxelles et 9,0 % en Wallonie). Les taux de sorties à Bruxelles et en Wallonie sont proches, avec une différence de 0,3 point de pourcentage en faveur de Bruxelles.

La configuration des taux de sorties vers une position de demandeur d'emploi (chômeur) suit également en grande partie le même schéma régional que les taux d'entrées, avec un taux de sortie plus important vers le chômage en Wallonie

[11] Chiffres de Statbel sur la base de l'EFT.

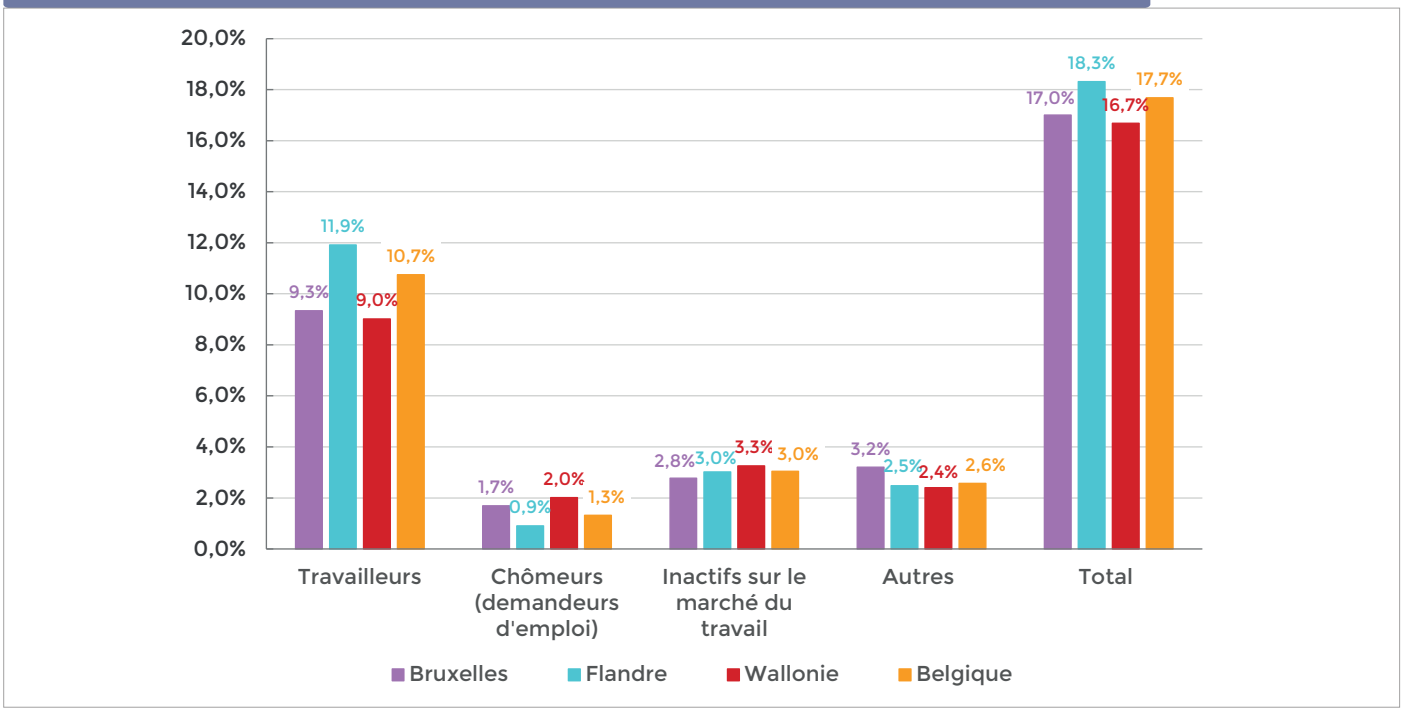
[12] Parmi lesquelles des personnes qui ne sont pas connues des institutions belges de sécurité sociale, des personnes travaillant dans les institutions internationales et des travailleurs frontaliers sortants.

(2,0 %) et à Bruxelles (1,7 %) comparativement à la Flandre (0,9 %).

Quant aux taux de sorties vers l'inactivité, il est le plus faible à Bruxelles (2,8 %) comparativement à la Flandre (3,0 %) et à la Wallonie (3,3 %). Alors que la différence entre la Wallonie et la Flandre en ce qui concerne les taux d'entrées venant de l'inactivité n'est que de 0,1 point de pourcentage, cette différence atteint 0,3 point de pourcentage pour les taux de sorties.

Les taux de sorties vers la catégorie résiduelle «autres» sont, contrairement au flux d'entrées, identiques en Flandre (2,5 %) et en Wallonie (2,5 %). Ce taux de sorties est plus élevé à Bruxelles (3,3 %). Ce constat est à mettre en relation avec le taux d'entrées en provenance de cette catégorie «autres» à Bruxelles, bien que la différence avec les deux autres régions soit plus faible pour les flux de sorties que pour les flux d'entrées.

Graphique 4.4 : Taux de sorties vers les statuts de travailleurs, demandeurs d'emploi, personnes inactives et autres pour la Belgique et ses régions entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022



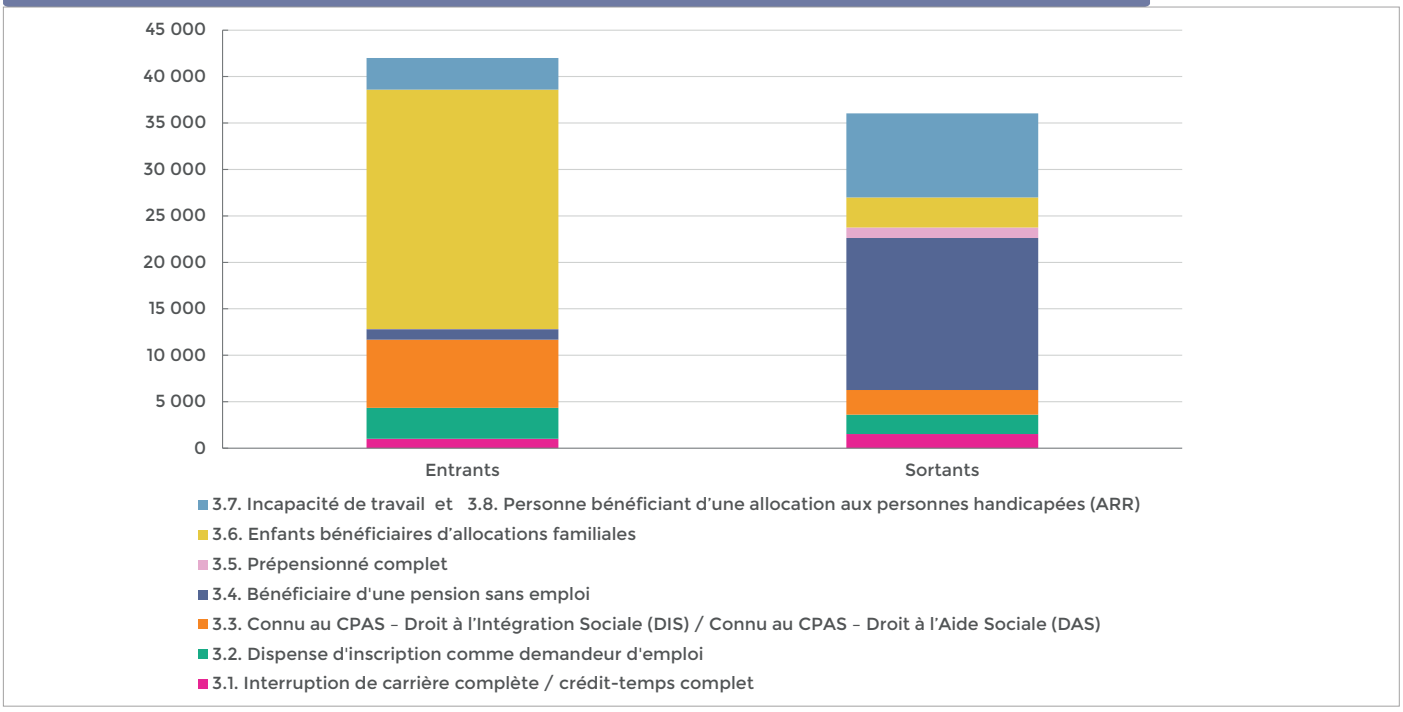
Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

4.3. COMPARAISON ENTRÉES ET SORTIES

Entre 2021 et 2022, l'emploi wallon a connu une croissance, le nombre d'entrées a donc été logiquement plus grand que le nombre de sorties (même s'il faut aussi tenir compte des glissements c'est-à-dire des mutations d'emplois d'une région à l'autre au sein d'une même entreprise, voir section 1).

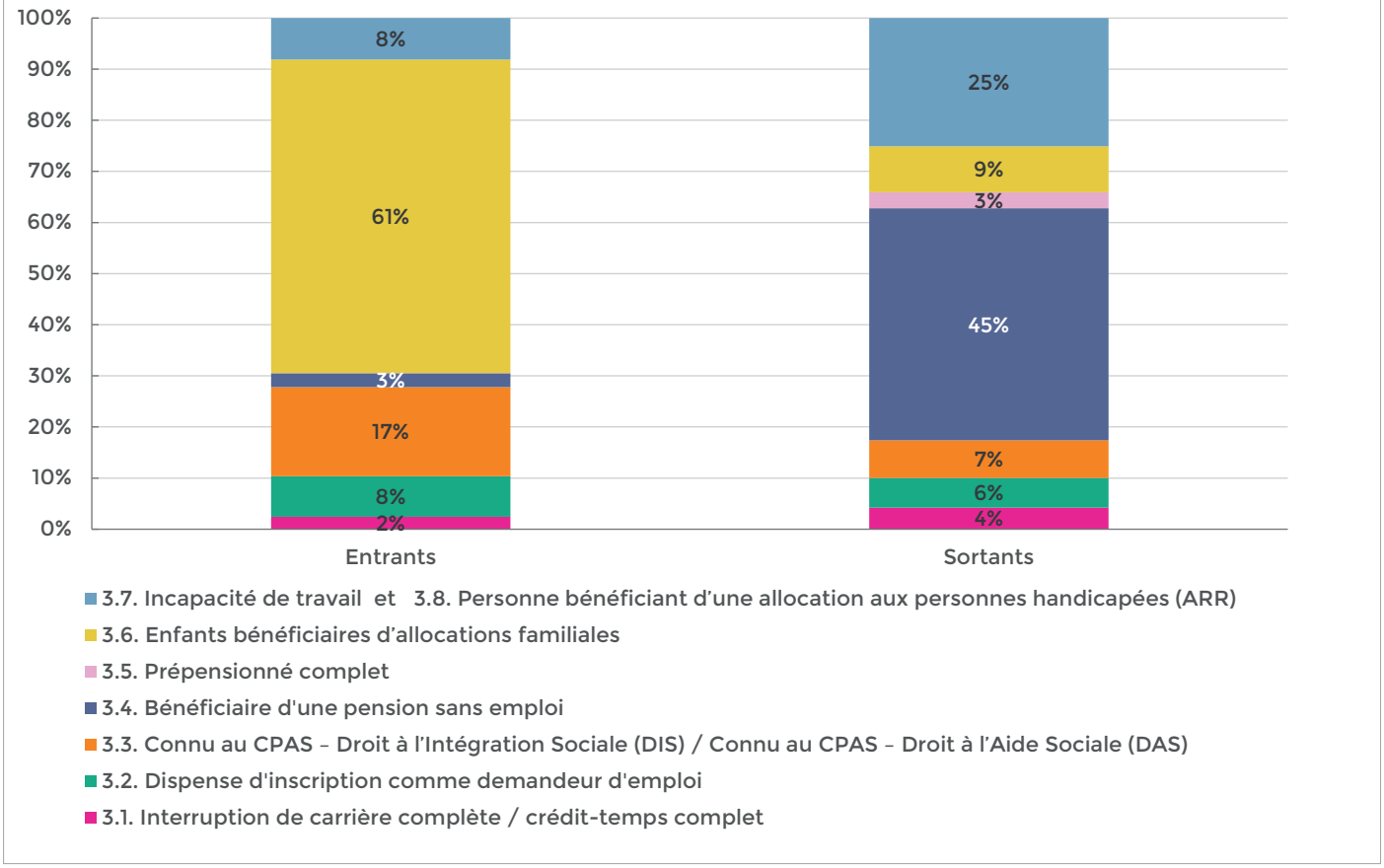
La comparaison de la composition des flux d'entrées et de sorties selon le statut montre que les flux d'entrées en provenance d'un autre emploi (97 281 salariés entrants, soit 51 % des embauches) sont plus faibles que les flux de sorties vers un autre emploi (99 071 salariés sortants, soit 54 % des sorties). Les sorties vers le chômage (22 227) sont plus importantes que les entrées en provenance du chômage (17 648). Autrement dit, le nombre de personnes se retrouvant au chômage après avoir quitté ou perdu leur emploi est plus grand que le nombre de demandeurs d'emploi qui trouvent un emploi. Par contre, le nombre de personnes entrant dans l'emploi salarié en provenance d'une situation d'inactivité par rapport au marché du travail est plus grand (34 507 personnes, soit 18 % des embauches) que le nombre de personnes sortant du marché du travail vers l'inactivité (27 226 personnes, soit 15 % des départs). Autrement dit, les entrées en provenance de l'inactivité sont plus importantes que les sorties vers l'inactivité. La catégorie des inactifs sur le marché du travail regroupant des personnes dont les statuts socio-économiques sont plus hétérogènes qu'au sein des catégories «travailleurs» ou «chômeurs», une analyse plus fine est nécessaire (voir tableau 4.1 et graphiques 4.5 et 4.6).

Graphique 4.5 : Décomposition du flux d'entrants dans l'emploi salarié en provenance de l'inactivité et de sortants de l'emploi salarié vers l'inactivité entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, en nombre de personnes



Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

Graphique 4.6 : Décomposition du flux d'entrants dans l'emploi salarié en provenance de l'inactivité et de sortants de l'emploi salarié vers l'inactivité entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, en pourcentage



Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

La composition des flux d'entrées en provenance de l'inactivité est en effet bien différente de celle des flux de sorties vers l'inactivité. Dans les entrées, on trouve principalement les jeunes qui rentrent sur le marché du travail après avoir été « enfants bénéficiaires d'allocations familiales » (25 773) tandis que les départs à la pension (16 358) constituent la part la plus importante des sorties vers l'inactivité. À noter qu'il y a des sorties vers le statut d'« enfants bénéficiaires d'allocations familiales » et des entrées depuis le statut de « pensionnés sans emploi » (par exemple, quand un pensionné décide de travailler en flexi-job).

Les personnes bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale (7 333 personnes entrantes) constituent une part relativement importante des entrants de l'inactivité (17,5 %, voir graphique 4.6).

Les départs vers l'incapacité de travail ou vers le statut de « personnes bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées » constituent une part importante des sorties (9 048, soit un quart des sorties vers l'inactivité), mais les personnes sous ce statut représentent également une part non négligeable des embauches (3 405, voir tableau 4.1).

Passons maintenant à la quatrième catégorie « autres », fort hétérogène, qui comprend les personnes pour lesquelles aucune position socio-économique n'a pu être attribuée faute d'information. En Wallonie, les entrées dans l'emploi salarié en provenance de la catégorie « autres » (34 807) sont plus fréquentes que les sorties de l'emploi salarié vers cette catégorie (27 226), mais ceci est assez difficile à interpréter.

Comparons maintenant les taux d'entrées et sorties déclinés selon le statut de départ et le statut de destination, pour les trois régions du pays. En Wallonie et à Bruxelles, les taux de sorties vers le travail sont plus grands que les taux d'entrées en provenance du travail tandis qu'en Flandre les deux taux sont égaux. De même, en Wallonie et à Bruxelles, les taux de sorties vers le chômage sont plus grands que les taux d'entrées en provenance du chômage tandis qu'en Flandre les deux taux sont égaux. Les taux d'entrées en provenance d'un statut d'inactivité sur le marché du travail sont plus grands que le taux de sorties vers ce statut dans les trois régions, de même pour le statut « autres ».

V. Analyse des flux par sexe, âge et niveau de qualification pour la Wallonie

Cette section propose un aperçu de différentes dimensions sous lesquelles les embauches et les départs peuvent être analysés à partir des données de Dynam-Reg (couplées ou non avec le Datawarehouse MT&PS). Les dimensions choisies sont le sexe, l'âge et le niveau de qualification. Des données réparties selon le secteur d'activité sont également disponibles sur le site internet Dynam et ont déjà fait l'objet de plusieurs analyses (voir IWEPS, SOGEPA, DGO6,2018, Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P., 2023, 2024, 2025a, 2025b). L'origine et le type de famille à laquelle appartient le travailleur ont été analysés par Thomas Boogaerts, Karen Huysmans et Tim Goesaert (2025).

Pour cette analyse, les mêmes indicateurs que ceux utilisés dans l'analyse globale sont mobilisés. Ainsi, dans le cadre de l'analyse par sexe, la première partie du tableau 5.1 présente la répartition des embauches (entrées), des départs (sorties) et du nombre de personnes restées en emploi (restants) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, selon le sexe. Elle inclut également l'emploi moyen sur cette période, qui sert de base au calcul des taux d'entrées, de sorties et de maintien, présentés dans la troisième partie du tableau. La deuxième partie du tableau détaille chaque flux et chaque stock en les répartissant par sexe.

Tableau 5.1 : Décomposition par sexe des flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie

	Nombre de postes				Répartition en % du total				Taux		
Sexe	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de restants
Hommes	101 089	97 755	444 789	544 211	53 %	53 %	48 %	49 %	18,6 %	18,0 %	81,7 %
Femmes	90 656	86 806	473 412	562 143	47 %	47 %	52 %	51 %	16,1 %	15,4 %	84,2 %
Total	**191 745**	**184 561**	**918 201**	**1 106 354**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**17,3 %**	**16,7 %**	**83,0 %**

Source : Dynam-Reg. (IBSA – IWEPS – Departement WSE van de Vlaamse overheid – ONSS – HIVA-KU Leuven)

On constate ainsi que, sur les 191 745 personnes embauchées entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 en Wallonie, 101 089 sont des hommes et 90 656 sont des femmes. Les femmes (47 % des entrées) sont donc un peu moins nombreuses que les hommes. De même, elles sont moins nombreuses parmi les sortants (86 806, soit 47 %) que les hommes (97 755, soit 53 %). En revanche, elles sont plus nombreuses parmi les personnes ayant conservé le même emploi salarié entre le début et la fin de période (473 413, soit 52 % des restants). Dans l'emploi salarié total, en Wallonie, il y a quasiment autant d'hommes (49 %) que de femmes (51 %). L'emploi des femmes est donc plus stable, moins dynamique. L'examen des taux d'entrées, de sorties et de restants est une autre façon de l'observer. Les taux d'entrées et de sorties sont plus élevés pour les hommes (resp. 18,6 % et 18,0 %) que pour les femmes (resp. 16,1 % et 15,4 %) tandis que le taux de restants est plus élevé pour ces dernières (84 femmes salariées sur 100 ont gardé le même emploi entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 contre 82 hommes salariés sur 100).

Tableau 5.2 : Décomposition par âge des flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie

	Nombre de postes				Répartition en % du total				Taux		
Tranche d'âges	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de restants
15-21 ans	21 577	14 518	8 766	26 814	11 %	8 %	1 %	2 %	80,5 %	54,1 %	32,7 %
22-29 ans	65 988	50 876	110 019	168 451	34 %	28 %	12 %	15 %	39,2 %	30,2 %	65,3 %
30-39 ans	52 088	48 095	234 699	284 791	27 %	26 %	26 %	26 %	18,3 %	16,9 %	82,4 %
40-49 ans	31 553	30 352	243 061	274 014	16 %	16 %	26 %	25 %	11,5 %	11,1 %	88,7 %
50-59 ans	17 044	21 499	247 996	267 268	9 %	12 %	27 %	24 %	6,4 %	8,0 %	92,8 %
60 ans et +	3 491	19 221	73 660	85 016	2 %	10 %	8 %	8 %	4,1 %	22,6 %	86,6 %
Inconnu	4	0	0	2	0 %	0 %	0 %	0 %	100,0 %	0,0 %	50,0 %
Total	**191 745**	**184 561**	**918 201**	**1 106 354**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**17,3 %**	**16,7 %**	**83,0 %**

Source : Dynam-Reg. (IBSA – IWEPS – Departement WSE van de Vlaamse overheid – ONSS – HIVA-KU Leuven)

Le tableau 5.2 présente la répartition des embauches (entrées), des départs (sorties) et du nombre de personnes restées en emploi (restants) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie, selon les tranches d'âge. Ce tableau est construit selon le même modèle que le tableau 5.1 ventilé par sexe.

L'analyse montre que :

Les jeunes de 15-21 ans représentent 11 % des entrées (21 577), mais seulement 1 % des restants (8 766) et 2 % de l'emploi moyen. C'est dans cette tranche d'âge que l'on observe les premières entrées sur le marché du travail. Le taux d'entrée de ces jeunes est très élevé (80,5 %), mais aussi, dans une moindre mesure, leur taux de sorties (54,1 %) tandis que leur taux de restants est faible (32,7 %), ce qui reflète une forte instabilité dans l'emploi.

Les 22-29 ans sont les plus nombreux parmi les embauchés (65 988, soit 34 % des entrées) et ont un taux d'entrées élevé (39,2 %), un taux de sorties élevé (30,2 %) et un taux de restants relativement faible (65,3 %). Dans cette tranche d'âge, beaucoup de jeunes entrent encore sur le marché du travail et changent d'emploi.

Les 30-39 ans représentent 27 % des entrées, 26 % des sorties et 26 % des restants, avec un taux de restants de 82,4 %, proche de la moyenne. Leur emploi est plus stable que celui des plus jeunes.

Les 40-49 ans ont un taux de restants très élevé (88,7 %) et représentent 26 % des restants, mais seulement 16 % des entrées et des sorties. Cela révèle une forte stabilité dans cette tranche d'âge.

L'emploi des 50-59 ans est encore plus stable : leur taux de restants atteint 92,8 %, le plus élevé de toutes les tranches d'âge. Ils représentent 27 % des restants, mais seulement 9 % des entrées et 12 % des sorties, ce qui reflète une faible mobilité.

Les « 60 ans et plus » ont un taux de restants élevé (86,6 %). Ils ne représentent que 2 % des entrées (3 491). Leur taux d'entrées est faible (4,1 %) relativement à leur taux de sorties (22,6 %), ce qui peut s'expliquer par des départs à la retraite et la faiblesse des embauches dans cette tranche d'âge.

Globalement, l'emploi salarié en Wallonie est marqué par une forte dynamique chez les jeunes (15-29 ans) et une stabilité croissante avec l'âge. Les taux d'entrées et de sorties diminuent avec l'âge, tandis que le taux de restants augmente, atteignant un maximum chez les 50-59 ans.

Grâce au Datawarehouse MT&PS, il est possible de connaitre le niveau d'études le plus élevé atteint par les travailleurs qui entrent dans un emploi ou qui en sortent (Tableau 5.3). Ce niveau d'études est déterminé à partir de diverses sources de données administratives.

Tableau 5.3 : Décomposition par niveau de qualification du flux d'entrants, de sortants et de restants entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, en Wallonie

	Nombre de postes				Répartition en % du total				Taux		
Niveau de qualification	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Entrées	Sorties	Restants	Emploi total moyen	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de restants
Haute qualification	33 654	36 112	177 727	212 610	18 %	20 %	19 %	19 %	15,8 %	17,0 %	83,6 %
Qualification moyenne	56 684	60 943	219 380	278 194	30 %	33 %	24 %	25 %	20,4 %	21,9 %	78,9 %
Faible qualification	33 267	35 563	110 464	144 879	17 %	19 %	12 %	13 %	23,0 %	24,5 %	76,2 %
Inconnu	68 140	51 943	410 630	470 672	36 %	28 %	45 %	43 %	14,5 %	11,0 %	87,2 %
Total	**191 745**	**184 561**	**918 201**	**1 106 354**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**17,3 %**	**16,7 %**	**83,0 %**

Source : Dynam-Reg et Datawarehouse MT&PS

Sur les 191 745 personnes embauchées entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 en Wallonie, 30 % sont diplômées du secondaire supérieur (qualification moyenne), 18 % sont diplômées de l'enseignement supérieur (haute qualification) et 17 % sont diplômées, au mieux, de l'enseignement secondaire inférieur (faible qualification). À noter qu'une part importante des embauches (36 %) concerne des personnes dont le niveau de qualification est inconnu, ce qui limite la précision de l'analyse.

Les départs suivent une répartition similaire : 33 % concernent des personnes de qualification moyenne, 20 % des personnes hautement qualifiées, 19 % des personnes faiblement qualifiées et 28 % des personnes au niveau de qualification inconnu.

En ce qui concerne les restants (personnes ayant conservé le même emploi salarié entre le début et la fin de la période), la majorité appartient à la catégorie inconnue (45 %), suivie des personnes de qualification moyenne (24 %), de haute qualification (19 %) et de faible qualification (12 %).

La répartition de l'emploi salarié moyen sur la période reflète ces tendances : 43 % des emplois sont occupés par des personnes dont le niveau de qualification est inconnu, 25 % par des personnes de qualification moyenne, 19 % par des personnes hautement qualifiées, et 13 % par des personnes faiblement qualifiées.

L'examen des taux d'entrées, de sorties et de restants permet d'affiner cette lecture. Les personnes faiblement qualifiées présentent les taux d'entrées (22,9 %) et de sorties (24,5 %) les plus élevés, traduisant un grand dynamisme et une forte instabilité dans l'emploi. Les personnes de qualification moyenne affichent également des taux relativement élevés (20,4 % d'entrées et 21,9 % de sorties), mais légèrement plus modérés.

À l'inverse, les personnes hautement qualifiées ont des taux d'entrées (15,8 %) et de sorties (17,0 %) plus faibles, et un taux de restants élevé (83,6 %), ce qui témoigne d'une plus grande stabilité dans l'emploi.

VI. Pour aller plus loin

Ce numéro de *Décryptage* avait pour ambition d'amener le lecteur à une meilleure compréhension des statistiques relatives aux embauches et aux départs afin de mieux cerner leur portée et faciliter leur interprétation.

Dans le cadre de politiques mises en place pour augmenter le taux d'emploi, elles fournissent des informations complémentaires aux comparaisons de « photographies » de la situation de l'emploi d'une période à l'autre.

Nous avons montré qu'en Wallonie environ la moitié des travailleurs embauchés (entre 2021 et 2022) viennent d'un autre emploi salarié ou indépendant et plus de la moitié des personnes quittant un emploi salarié vont vers un autre emploi.

L'analyse de la position socio-économique avant embauche et après départ a également montré que si les départs vers l'incapacité de travail ou le statut de personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées constituent une part relativement importante des sorties de l'emploi salarié (environ 5 % en 2021-2022, en Wallonie), les personnes sous ce statut représentent également une part non négligeable des embauches (presque 2 % pour la même période).

Elle a montré que les demandeurs d'emploi indemnisés représentent un peu plus de 9 % des embauches et 12 % des sorties (entre 2021 et 2002, en Wallonie).

L'analyse des taux d'entrées et de sorties a montré qu'ils sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes, plus élevés pour les plus jeunes et pour les peu qualifiés.

Les données disponibles sur le site Dynam (https://www.dynamstat.be/fr/) permettent d'aller plus loin et de décliner l'analyse de la position socio-économique avant embauche et après départ selon différentes dimensions : l'âge, le sexe et le secteur. La présentation sous forme de graphiques dynamiques permet une visualisation rapide des données (voir graphique 6.1)

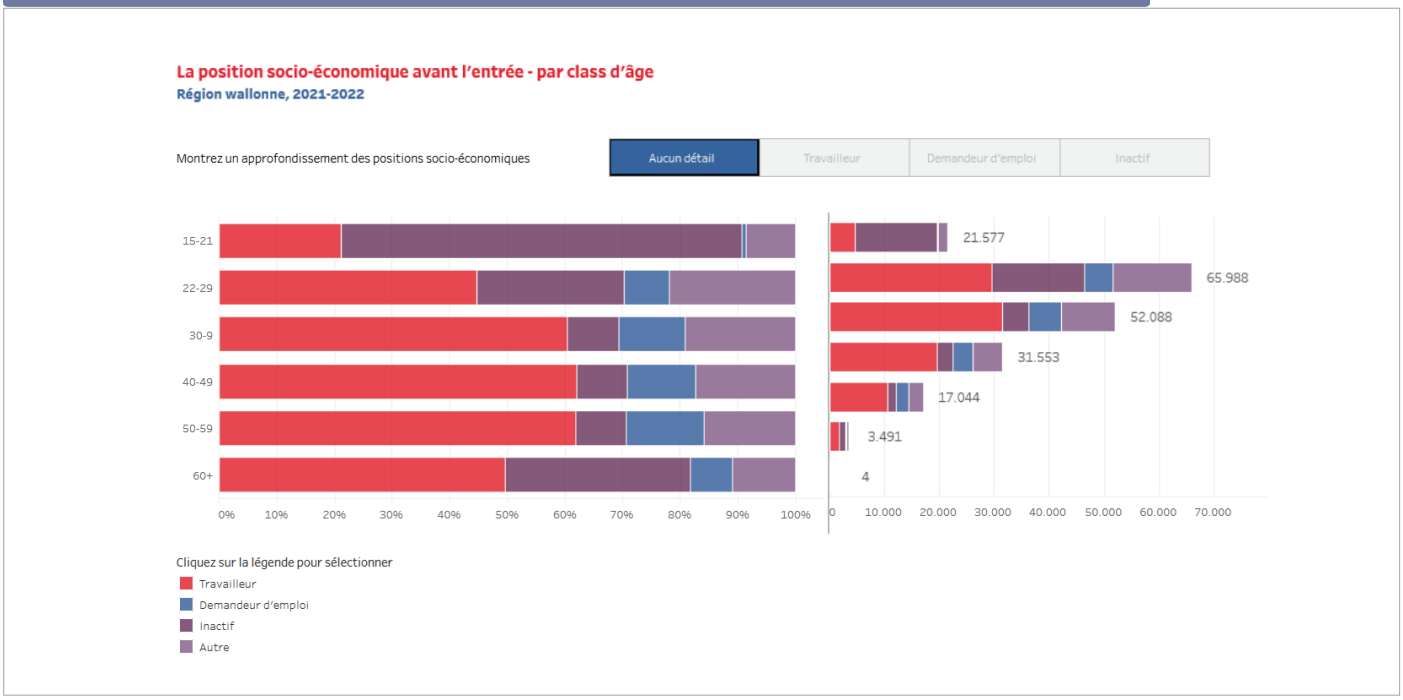
Dans ce *Décryptage*, la dimension sectorielle n'a pas été abordée. L'analyse de cette dimension mériterait à elle seule un numéro complet. La dynamique des embauches et des départs donne en effet une tout autre image que l'analyse des évolutions nettes de l'emploi comme nous l'ont montré de nombreuses analyses, notamment celle de l'IWEPS dans le Rapport sur l'économie wallonne de 2018 (IWEPS, SOGEPA, DGO6,2018) et celles de l'HIVA et de l'ONSS (Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P., 2023, 2024, 2025a, 2025b)

Nous avons montré qu'un peu moins de la moitié des travailleurs embauchés viennent d'un autre emploi salarié (éventuellement combiné avec un emploi indépendant) et environ la moitié des personnes quittant un emploi salarié vont vers un autre emploi salarié. Restent-elles dans le même secteur?

Sur le site Dynam, outre les données croisant le secteur d'activité et la position socio-économique du travailleur avant embauche et après départ, des tableaux interactifs permettent de croiser selon diverses dimensions le secteur d'activité avant l'entrée pour les embauches et le secteur dans lequel la personne est embauchée (comme dans le tableau 6.2) et de même pour les sorties le secteur de départ avec le secteur d'arrivée.

Nous n'avons pu vous monter qu'une petite partie de la richesse du site Dynam-Reg. N'hésitez pas à l'explorer.

Graphique 6.1 : Exemple de graphique disponible sur le site Dynam



Source : https://www.dynamstat.be/fr/chiffres/werk-naar-werktransities

Tableau 6.2 : Exemple de tableau disponible sur le site Dynam

Entrées en provenant du travail (salarié) dans la région wallonne - secteur de l'emploi précédent

2021-2022 Q4

Les secteurs sur l'axe vertical représentent les secteurs dans lesquels le travailleur a été embauché. Les secteurs sur l'axe horizontal représentent les secteurs de l'emploi précédent (transition travail-travail).

	A	BCDE	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	RSTU	Entrées total du travail	Détail
A	33,2%	7,1%	7,6%	11,1%	9,9%	1,8%	*	*	*	3,0%	13,7%	2,0%	1,8%	2,8%	4,8%	395	▶
BCDE	0,3%	27,2%	4,6%	9,7%	3,2%	1,9%	2,6%	0,8%	0,2%	8,2%	34,9%	2,0%	1,3%	1,8%	1,1%	9.851	▶
F	0,6%	8,2%	54,7%	8,2%	3,6%	1,4%	0,5%	0,6%	0,6%	2,0%	15,3%	1,7%	0,5%	1,5%	0,8%	6.215	▶
G	0,5%	6,3%	2,8%	46,3%	3,0%	4,3%	0,9%	0,7%	0,4%	2,2%	25,3%	1,7%	0,8%	2,4%	2,3%	12.371	▶
H	0,4%	5,5%	4,7%	10,5%	32,4%	1,9%	0,5%	0,4%	0,2%	1,1%	35,9%	2,3%	0,8%	1,9%	1,3%	4.503	▶
I	0,3%	3,8%	1,5%	11,0%	1,6%	53,6%	0,3%	0,4%	0,3%	0,9%	15,2%	3,2%	1,5%	3,9%	2,5%	4.213	▶
J	*	6,6%	2,0%	9,7%	2,4%	1,8%	29,9%	3,6%	0,6%	14,8%	15,6%	3,0%	2,9%	3,5%	3,4%	1.816	▶
K		4,5%	1,7%	10,1%	1,8%	1,4%	5,0%	41,6%	1,7%	9,9%	14,0%	2,3%	1,8%	2,5%	1,5%	1.298	▶
L	*	5,3%	8,7%	12,0%	1,9%	2,7%	*	2,8%	27,2%	4,4%	12,7%	11,3%	1,8%	5,1%	3,4%	566	▶
M	0,3%	12,7%	4,2%	10,4%	1,8%	1,7%	5,0%	1,8%	1,3%	35,1%	12,3%	3,3%	4,1%	3,2%	2,8%	3.422	▶
N	0,5%	7,1%	4,2%	14,7%	5,2%	5,7%	0,8%	0,7%	0,4%	2,1%	43,8%	4,3%	1,5%	6,6%	2,5%	11.705	▶
O	0,3%	3,9%	3,8%	7,5%	2,4%	2,8%	0,8%	1,1%	0,6%	3,8%	13,4%	34,3%	5,3%	16,7%	3,5%	6.823	▶
P	0,1%	4,1%	1,6%	6,5%	1,1%	4,2%	2,0%	0,9%	0,5%	8,0%	8,0%	12,4%	28,5%	15,1%	7,0%	2.824	▶
Q	0,1%	1,6%	0,8%	4,8%	0,9%	2,6%	0,5%	0,3%	0,3%	1,0%	10,8%	10,2%	3,5%	60,4%	2,1%	11.347	▶
RSTU	0,7%	3,1%	1,8%	10,3%	1,9%	4,0%	1,2%	0,6%	0,5%	3,3%	16,7%	8,7%	6,2%	7,2%	33,7%	2.641	▶

Source : https://www.dynamstat.be/fr/chiffres/werk-naar-werktransities

Bibliographie

Boogaerts, T, Huysmans, K et Goesaer, T (2025) Différences régionales dans les flux d'entrées et de sorties. KU Leuven, HIVA, Working Paper.

Boogaerts, T, Huysmans, K et Goesaert, T, Struyven, L (2024) Qui se cache derrière les chiffres des entrées et des sorties ? Profil des recrutements et des départs sur les marchés du travail belge et régionaux. KU Leuven, HIVA, Working Paper.

Cuyvers, D. (2021), Chômage temporaire Covid-19 : les raisons d'une reprise du travail plus lente en Région de Bruxelles-Capitale, IBSA, *Focus* N°40.

Davis, S. J., Haltiwanger, J. et Schuh, S. (1996), *Job Creation and Destruction*, M.I.T. press.

Dejemeppe, M., Delpierre, M., & Pourtois, M. (2025). Hiring Subsidies for Low-Educated Unemployed Youths are Ineffective in a Tight Labor Market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*. https://doi.org/10.1515/bejeap-2024-0241

Goesaert, T., Struyven, L. et Vets, P. (2016a), Décomposition de la dynamique d'emploi régionale - Nouveaux chiffres pour la période 2006-2015, en particulier les évolutions annuelles les plus récentes, *Revue DynaM*, 2016 (3).

Goesaert, T., Struyven, L. et Vets, P. (2016b), Décomposition de la dynamique d'emploi régionale, Note méthodologique 1, *DynaM review* 3.

Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P. (2023) Dynamique de l'emploi, des travailleurs et des changements d'emploi en 10 tendances. *Dynam-Reg Release*. Q2 2023.

Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P. (2024) Poursuite du ralentissement de la dynamique de l'emploi en 2023. *Dynam-Reg Release. Décembre 2024.*

Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P. (2025 a), Nouvelle forte baisse de la dynamique de l'emploi. *Dynam-Reg Release. Avril 2025.*

Goesaert, T, Huysmans, K, Boogaerts, T, Struyven, L. et Vets, P. (2025 b), La dynamique du marché du travail belge continue de ralentir en 2024, mais les premiers signes de reprise apparaissent… *Dynam-Reg Release. Décembre 2025.*

IWEPS (2018-2025), Tendances économiques 54 à 67.

IWEPS, SOGEPA, DGO6 (2016), Rapport sur l'économie wallonne 2016.

IWEPS, SOGEPA, DGO6 (2018), Rapport sur l'économie wallonne 2018.

IWEPS (2024), Rapport sur l'économie wallonne 2024.

Lesceux, J. et Vander Stricht, V. (2021), Le chômage temporaire en Wallonie pendant la crise sanitaire – Focus sur le tourisme, IWEPS Décryptage, 4

Meunier, O., Vander Stricht, V. (2022), Impact de la pandémie de Covid-19 en Wallonie : un marché du travail « en hibernation » ?, *Dynamiques Régionales, 13*, pp. 33-65.

Mortensen, D.T. & Pissarides, C.A. (1994) Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, *The Review of Economic Studies*, 61 (3), pp. 397-415.

Vander Stricht, V. (2020), De l'embauche à la hausse du taux d'emploi. Parcours des concepts, définitions et sources de données, *Working Paper de l'IWEPS* n°31.

Vander Stricht, V, Delpierre, M, Meunier, O (2024), Dynam-Reg, source de nouveaux indicateurs clés pour l'analyse du marché du travail en Wallonie, *Revue belge de sécurité sociale*, 3, pp. 325-345.

COLOPHON

Auteur · es : **Valérie VANDER STRICHT** (Chargée de recherche - IWEPS)

En collaboration avec :

Thomas BOOGAERTS (HIVA – KU Leuven)
Karen HUYSMANS (HIVA – KU Leuven)
Tim GOESART (HIVA – KU Leuven)

Édition : **Aurélie HENDRICKX** (IWEPS)
Evelyne ISTACE (IWEPS)

Éditeur responsable : **Sébastien BRUNET**
(Administrateur général, IWEPS)

Création graphique : **Deligraph**
http://deligraph.com

Dépôt légal : D/2026/10158/01

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve,2
5001 NAMUR

Tel : 081 46 84 11

http://www.iweps.be

info@iweps.be

Wallonie

Iweps

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public. D'une part, il est l'autorité statistique de la Région wallonne. Dans ce cadre, il a pour mission de développer, produire et diffuser des statistiques officielles en réponse aux besoins des utilisateurs wallons (monde socio-économique, environnemental et scientifique, société civile, institutions publiques).

Il coordonne à cette fin les activités du système statistique wallon. Il revêt par ailleurs la qualité d'autorité statistique de la Région au sein de l'Institut interfédéral de statistique. D'autre part, par sa mission générale d'aide à la décision, il produit des études et analyses diverses qui vont de la présentation de travaux statistiques et d'indicateurs à la réalisation de travaux d'évaluation de politiques publiques, de prospective et de prévision ainsi que de recherches et ce, dans tous les domaines de compétence de la Région.

Plus d'infos : https://www.iweps.be

2026

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

Vous pouvez consulter ou télécharger cette publication sur notre site : www.iweps.be