

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL PENDANT LA DEUXIÈME VAGUE CORONA

Dynam-Reg Release 2020 Q4

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets, Ludo Struyven



Rijkdienst voor Sociale Zekerheid

DYNAM



Vlaanderen
is werk



LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS ludo.struyven@kuleuven.be ; tine.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>

© 2021 HIVA-KU Leuven
Cette publication ne peut être ni reproduite ni publiée par impression, photocopie, microfilm ou tout autre moyen sans autorisation écrite préalable de l'auteur.

Table des matières

1 Chiffres clés	5
1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail	5
1.1.1 Dynamique fédérale	5
1.1.2 Dynamique régionale	7
1.2 Dynamique de l'emploi	8
1.3 Dynamique des travailleurs	11
1.3.1 Dynamique des travailleurs fédérale	11
1.3.2 Dynamique des travailleurs régionale	14
2 Dynamique sectorielle	17
2.1 Dynamique de l'emploi	17
2.2 Dynamique des travailleurs	20
3 Gros plan sur la dynamique des travailleurs	24
3.1 Dynamique des travailleurs par âge	24
3.2 Dynamique des travailleurs par régime	27
3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe	29

1 | Chiffres clés

Par cette nouvelle publication Dynam-Reg, nous présentons une mise à jour de la dynamique du marché du travail régional pour la période 2018-2019, mesurée cette fois à la fin du dernier trimestre plutôt que du deuxième. Cette extension a été développée au sein de Dynam en 2019 et fournit actuellement un aperçu depuis la période 2013-2014.

Comme dans la publication précédente - avec les chiffres du deuxième trimestre 2018-2019 - nous ne pouvons pas ignorer ici la crise corona. Nous élargissons à nouveau - dans la mesure du possible - la communication pour inclure les dynamiques les plus récentes pour 2020, mesurées entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020. Pour ce faire, nous simplifions la correction Dynam nécessaire et réduisons le contrôle des employeurs sortants. Cela nous fournit une estimation indicative de la dynamique à la fin de 2020, au moment du contrecoup de la deuxième vague corona. Cet ajout ne concerne toutefois que le niveau fédéral ; les chiffres régionaux pour 2020 ne sont en effet pas encore disponibles.

Nous obtenons ainsi un deuxième point d'observation important pour mesurer l'impact de la crise corona. Toutefois, les résultats doivent être considérés avec prudence. Comme nous mesurons toujours la dynamique sur une période d'un an (entre le T2 de 2019 et 2020 et le T4 de 2019 et 2020), il y a un chevauchement entre les deux périodes d'observation : certains mouvements d'entrées et de sorties que nous relevons au deuxième trimestre seront également observés au dernier trimestre. Une dynamique similaire au T4 par rapport au T2 tend à indiquer l'absence de mouvements ou d'impact supplémentaires de la crise corona ; des chiffres divergents plus élevés au T4, par rapport à la dynamique du T2, indiquent de nouveaux flux entrants ou sortants. Comme dans la publication précédente, nous comparons les résultats de cette année corona (mesurée entre 2019 et 2020) avec la dynamique des emplois et des travailleurs que nous avons observée dans une période similaire un an plus tôt (2018-2019).

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

1.1.1 Dynamique fédérale

Les chiffres sur l'évolution de l'emploi se limitent généralement à l'évolution nette. La méthodologie Dynam-Reg dissèque ce chiffre en fonction de ses composantes brutes : les entrées et sorties de travailleurs dans 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 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 et entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020.

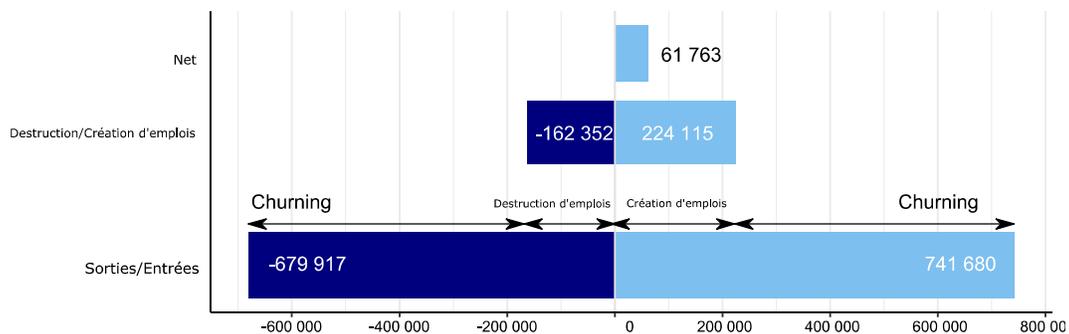
En ce qui concerne la période 2018 à 2019, 224 115 emplois ont été créés au sein des entreprises en croissance, tandis que 162 352 emplois ont disparu chez des employeurs en recul. L'évolution nette de 61 763 s'accompagne donc d'une dynamique des travailleurs bien plus large. Tous les recrutements ne 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 741 680 travailleurs et la sortie de 679 917 travailleurs. La dynamique des

travailleurs est donc plusieurs fois supérieure à ce que le chiffre net, le sommet de l'iceberg, laisse à penser. En outre, les chiffres sont inférieurs au niveau de la dynamique du deuxième trimestre de 2018 et de 2019. Il s'agit d'une confirmation des résultats précédents, où la dynamique plus élevée dans la mesure T2 peut être expliquée par l'utilisation de contrats à court terme ou temporaires dans certaines saisons (Vandekerkhove, Goesaert & Struyven, 2019).

Toutefois, nous nous concentrons ici sur les chiffres des derniers trimestres de 2019-2020. La crise corona fait passer l'évolution nette d'une croissance à une contraction de 39 012 emplois. La création d'emplois est retombée à 185 505 emplois, tandis que la destruction d'emplois est sensiblement plus élevée, avec 224 517 emplois. Le flux sortant reste toutefois similaire à la dynamique mesurée sur la même période de l'année précédente (669 974 travailleurs ont quitté une entreprise ; une légère baisse par rapport à 2018-2019). C'est dans les chiffres des entrées que l'impact est le plus évident. Ceux-ci diminuent d'environ 15 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 630 962 emplois.

Fin 2020, les effets de la crise corona sont également bien visibles : le recours aux différentes mesures de soutien, comme le chômage temporaire, permet d'éviter des sorties ou des pertes d'emplois trop massives, alors que les recrutements dans les entreprises sont sous pression.¹ Il est intéressant de comparer ces résultats avec les observations de la première mesure, à la fin du deuxième trimestre. En termes de sorties, nous passons d'une légère augmentation à une légère diminution et il n'y a donc aucune indication de sorties supplémentaires. Cependant, la baisse des entrées est plus prononcée dans ce dernier trimestre par rapport aux résultats du premier rapport : nous observons jusqu'à 15 % de recrutements en moins à la fin de T4 par rapport à la période comparable en 2018-2019 ; alors que pour T2, il s'agissait encore d'une baisse de 10 %. Si l'on pousse plus loin la ligne de la première vague de corona, cette diminution des entrées touchera principalement les chômeurs, qui auront plus de mal à entrer sur le marché du travail (Dynam Flash n°8). En termes nets, cela se traduit par un recul plus important de l'emploi, 39 012 emplois au lieu de 32 079.

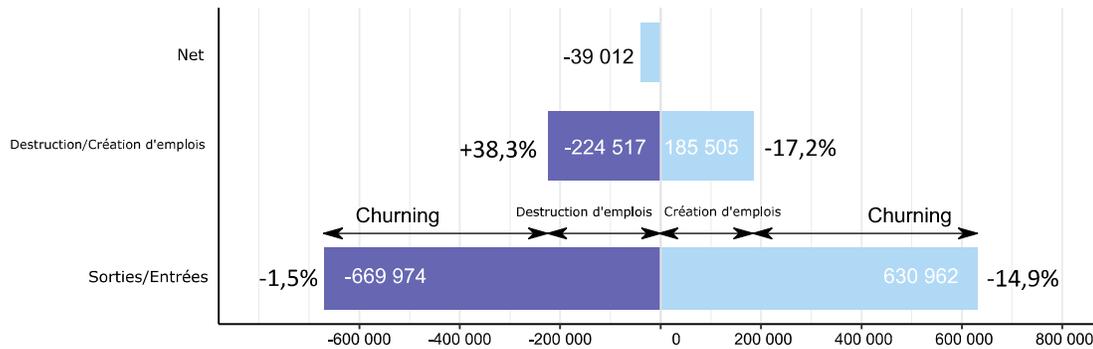
Figure 1.1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique (#, 2018_4-2019_4)



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

¹ Le chômage temporaire a limité les sorties et permet de maintenir certains emplois, mais cela ne signifie pas que ces emplois ne sont pas sous pression à plus long terme. C'est ce que nous appelons l'effet caché de la crise corona.

Figure 1.2 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique (#, 2019_4-2020_4*)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

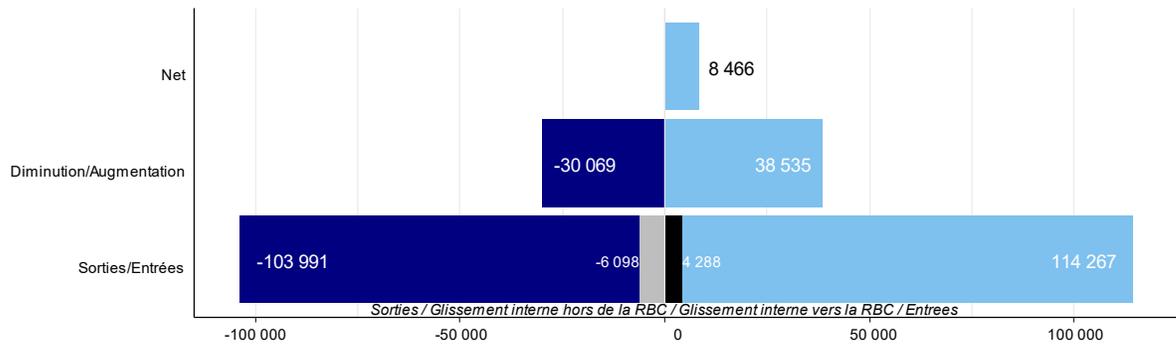
1.1.2 Dynamique régionale

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, pour la fin tant du deuxième que du quatrième trimestre. Ces données fournissent 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. Dans ce contexte, nous ne parlons pas de destruction et de création d'emplois, mais de diminution et d'augmentation des emplois. Les figures 1.3, 1.4 et 1.5 présentent les graphiques en iceberg de l'emploi en Régions bruxelloise, flamande et wallonne respectivement, pour la période disponible la plus récente entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. Les tableaux 1.1 et 1.2 de l'annexe résument les chiffres absolus et relatifs pour cette période et la précédente.

Dans toutes les Régions, le recrutement dépasse les sorties des travailleurs. C'était également le cas pour les périodes antérieures, avant 2018_4-2019_4. Il en résultait chaque fois une évolution nette positive. Pour la Région bruxelloise, 8 466 emplois nets ont été créés entre 2018 et 2019 (fin du quatrième trimestre), soit 80 % de plus que l'année précédente. Cette forte croissance nette est due à une augmentation de 4,9 % de l'augmentation d'emplois et à une diminution de 6,2 % de la diminution des emplois. Il existe toujours un transfert net relativement important d'emplois de Bruxelles vers les autres régions (6 098 emplois). Ce nombre a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, mais reste inférieur à celui de la période 2016_4-2017_4 (il s'agissait de 6 907 emplois).

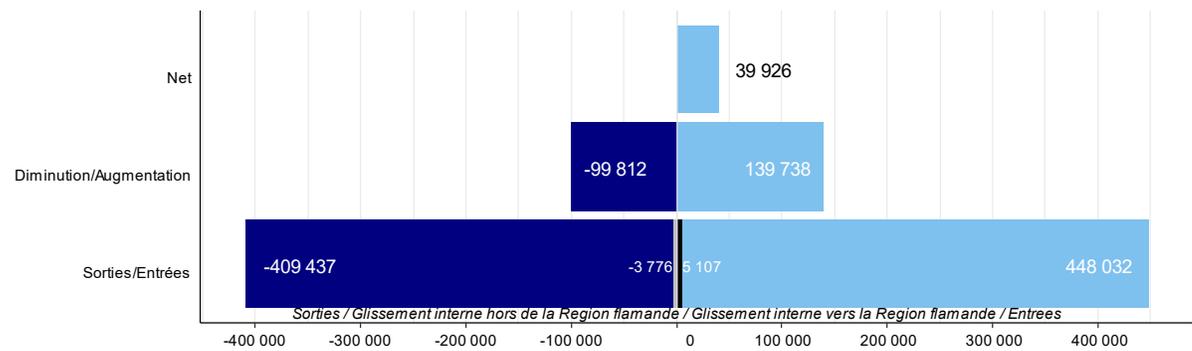
Dans les Régions flamande et wallonne, on observe également une évolution nette positive, bien que moindre que lors de la période précédente. Dans les deux régions, l'augmentation des emplois n'a que légèrement progressé, tandis que le nombre d'emplois perdus a considérablement augmenté. La diminution des emplois en Région flamande est supérieure de 7,2 % à celle de l'année précédente et en Région wallonne, elle est de 5,9 %. En termes absolus, le nombre net d'emplois créés en Région flamande est de 39 926 (contre 45 107 l'année précédente), et le nombre net d'emplois créés en Région wallonne est de 13 371 (contre 14 107 l'année précédente).

Figure 1.3 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région de Bruxelles-Capitale (#, 2018_4-2019_4)



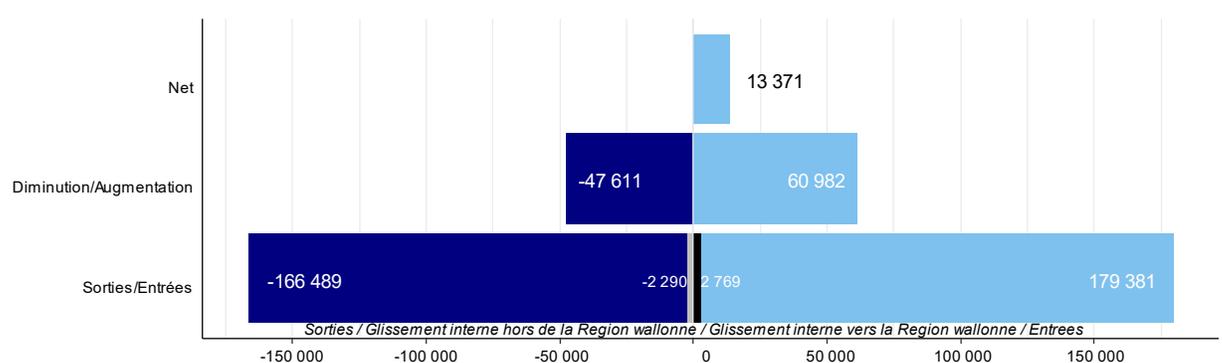
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 1.4 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région flamande (#, 2018_4-2019_4)



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

Figure 1.5 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région wallonne (#, 2018_4-2019_4)



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

1.2 Dynamique de l'emploi

La série Dynam de la dynamique du marché du travail belge, mesurée à la fin du quatrième trimestre, commence avec les chiffres de 2013-2014. La figure 1.6 présente les composantes brutes de

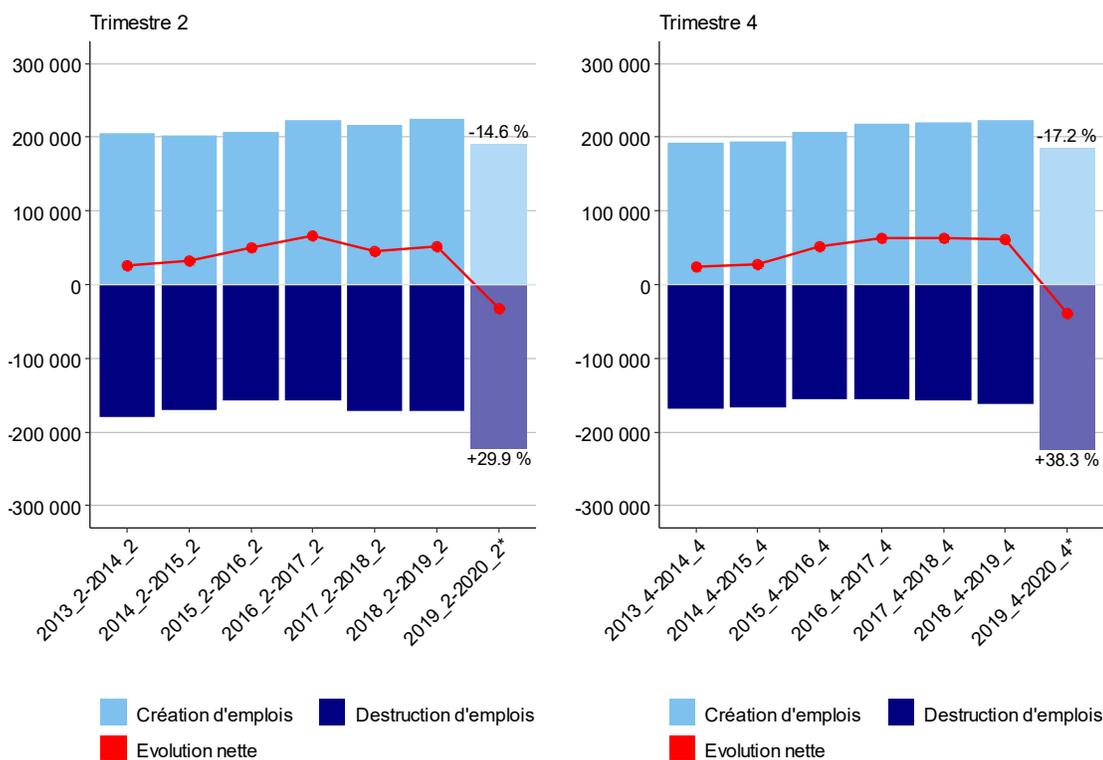
l'évolution nette (ligne rouge) en ce qui concerne la dynamique des emplois, notamment la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises. Nous ne rapportons que les chiffres absolus, et fournissons une comparaison avec les chiffres mesurés à la fin du deuxième trimestre. À chaque nouvelle publication, nous nous intéressons également à l'évolution plus large 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 ?

Depuis la période 2013-2014, la création d'emplois dépasse toujours la destruction d'emplois². Ainsi, jusqu'à l'avant-dernier point de mesure du dernier trimestre 2018-2019, l'évolution nette reste positive. Bien que la création d'emplois augmente également au cours de cette dernière période, la destruction d'emplois surtout augmente fortement, ce qui entraîne une légère diminution du chiffre net. Les dynamiques pour la dernière année (2019-2020) sont à l'image de cette situation. La création d'emplois en termes absolus est à son plus bas niveau depuis sept ans (185 505). Cela représente une diminution de 17,2 % par rapport à la période précédente. La destruction d'emplois prend de son côté une grande ampleur. Nous observons ici une augmentation sans précédent de 38,3 % du nombre d'emplois perdus au cours de cette période. La destruction d'emplois (224 517) est ainsi à son plus haut niveau depuis le début de la mesure. Il n'est pas surprenant que la contraction nette qui en résulte soit la plus forte de toutes ces années (-39 012 emplois).

Il convient de noter que, par rapport à la première vague fin juin, la dynamique de l'emploi a été davantage affectée. La création d'emplois avait connu à l'époque une baisse de 14,6 %, Elle est maintenant passée à 17,2 %. À la fin du deuxième trimestre, 29,9 % d'emplois ont également été perdus. Ce pourcentage a continué à augmenter pour atteindre 38,3 % lors de la deuxième vague. En d'autres termes, l'emploi est sous pression dans de nombreuses entreprises à la fin du mois de décembre.

² Nous observons cette image aux deux moments de mesure.

Figure 1.6 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes absolus : variations annuelles 2013_2-2020_2 (à gauche) et 2013_4-2020_4 (à droite)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Il est possible de lier la dynamique fédérale de l'emploi, de la création et de la destruction d'emplois, aux entreprises débutantes et en expansion, d'une part, et aux entreprises sortantes et en contraction, d'autre part. Nous pouvons ainsi vérifier si la plus forte destruction d'emplois est principalement due à des fermetures et des faillites importantes, ou non. De la même manière, on peut se demander si les entreprises débutantes sont responsables d'une part importante de la baisse de la création d'emplois. Pour ce faire, nous examinons dans le tableau 1.1 l'évolution de la dynamique de l'emploi par type d'entreprise³.

En ce qui concerne la destruction d'emplois, il semble que ce soient surtout les entreprises existant de longue date, en contraction, qui sont responsables du grand nombre d'emplois perdus. Dans ces entreprises en contraction, il y a eu pratiquement la moitié de pertes d'emploi en plus qu'au cours de la période précédente. En revanche, les destructions d'emplois dans les entreprises sortantes n'ont augmenté « que » de 17,7 %, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de 38 %. Le moratoire sur les faillites, qui était en vigueur jusqu'au 31 janvier 2021, constitue peut-être un tampon important à ce niveau. Grâce à ce moratoire, les entreprises ont été protégées contre la faillite, ce qui signifie qu'il n'y a pas eu de grandes vagues de licenciements dans ces entreprises.

En ce qui concerne la création d'emplois, nous constatons peu de différence entre les entreprises débutantes et en expansion. Dans les deux cas, la création d'emplois a reculé de quelque 16-17 %, ce qui correspond plus ou moins à la moyenne belge. Depuis un certain temps, des signes montraient

³ Il faut noter que le nombre d'arrêts est biaisé à la hausse, car on ne dispose pas encore de données sur les arrêts temporaires, qui reprennent leurs activités dans les trimestres suivant l'arrêt. Toutefois, cela ne change rien à la conclusion qui suit.

que, malgré la crise, mais grâce aux nombreuses mesures de soutien aux entreprises débutantes, le nombre de ces dernières a continué à augmenter⁴.

Tableau 1.1 Évolution des créations et destructions d'emplois par type d'entreprise (# & %, 2017_4-2020_4)

	2017_4-2018_4	2018_4-2019_4	2019_4-2020_4*
Création d'emplois dans les entreprises débutantes	41 432	42 915	35 802
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+1,2 %	+3,6 %	-16,6 %
Création d'emplois dans les entreprises en expansion	179 498	181 200	149 703
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+1,4 %	+0,9 %	-17,4 %
Destruction d'emplois dans les entreprises sortantes	41 501	42 333	49 842
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	-3,9 %	+2,0 %	+17,7 %
Destruction d'emplois dans les entreprises en contraction	115 510	120 019	174 675
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+3,0 %	+3,9 %	+45,5 %

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

1.3 Dynamique des travailleurs

1.3.1 Dynamique des travailleurs fédérale

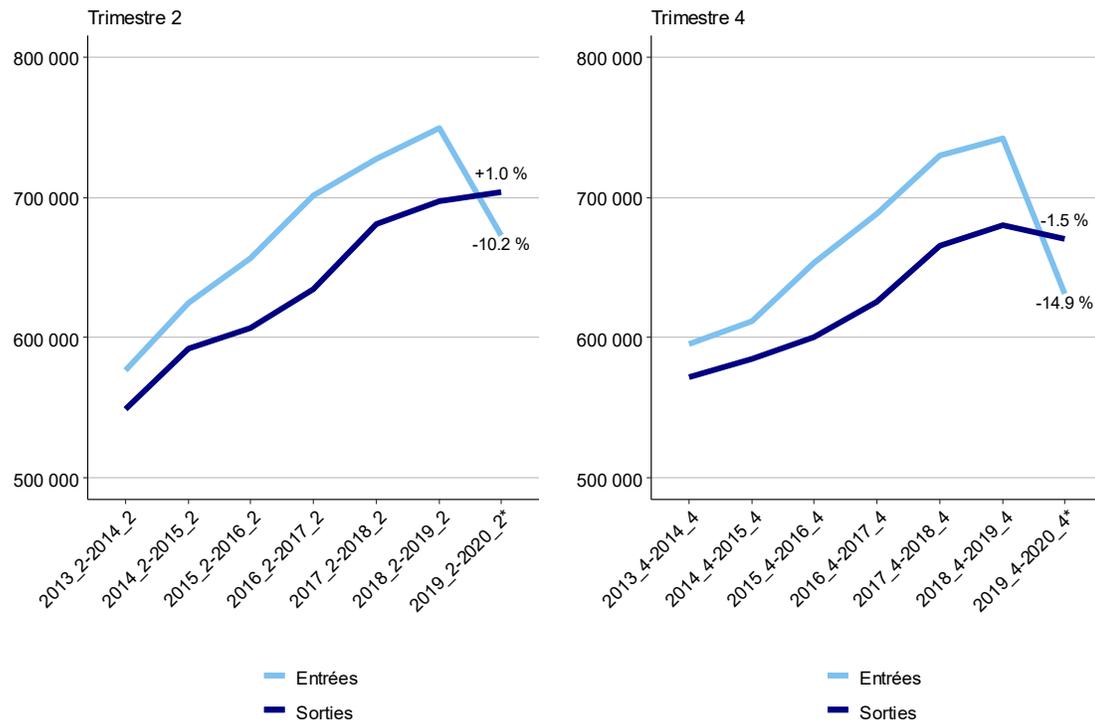
La dynamique au niveau de l'entreprise est déterminée par les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs dans ces entreprises. Ici aussi, nous disposons d'une série temporelle plus longue pour l'évolution au niveau belge, à partir de la période 2013-2014. La figure 1.7 montre l'évolution des entrées et sorties, avec à nouveau une distinction en fonction du moment de la mesure. À gauche, les chiffres du deuxième trimestre (à la fin du mois de juin), à droite, les données du quatrième trimestre (à la fin du mois de décembre).

En commençant par la période 2018-2019 -pour le dernier trimestre- nous observons une légère augmentation des entrées par rapport à la période précédente. Cependant, les sorties montrent une augmentation un peu plus forte, ce qui entraîne une légère diminution de l'évolution nette. Cette baisse de l'évolution nette fait plus que s'accélérer sur 2019-2020. En raison de la crise, 14,9 % de recrutements en moins ont été enregistrés. Fait remarquable, malgré la crise, le nombre de sorties a également très légèrement diminué : moins de personnes sont parties que l'année précédente. Cette situation s'explique probablement par le recours au chômage temporaire, qui constitue pour de nombreux travailleurs une protection importante contre le licenciement. Le mois de décembre 2020 coïncide avec la fin de la deuxième vague de corona, ce qui entraîne une nouvelle flambée du recours au chômage temporaire.

⁴ Par exemple, <https://www.unizo.be/oost-vlaanderen/nieuws-pers/recordaantal-startende-ondernemers-oost-vlaanderen-ondanks-corona>,

Si les chiffres du chômage temporaire ne sont pas plus élevés en décembre 2020 qu'en juin 2020, les recrutements subissent un choc supplémentaire par rapport au deuxième trimestre 2019-2020. Une comparaison entre les figures 1.7 de gauche et de droite montre que les recrutements ont chuté de 5 points de pourcentage supplémentaires au quatrième trimestre par rapport à la contraction du deuxième trimestre. En outre, les chiffres des entrées à la fin du mois de décembre sont bien inférieurs aux recrutements que nous avons observés fin juin : en d'autres termes, un grand nombre de recrutements (attendus) n'ont pas eu lieu ou certaines des personnes recrutées plus tôt sont reparties avant décembre 2020. Il est possible que les jeunes et les personnes qui étaient déjà au chômage soient particulièrement touchés, car il leur sera plus difficile d'entrer sur le marché du travail.

Figure 1.7 Dynamique des travailleurs sur le marché du travail belge en termes absolus : variations annuelles 2013_2-2020_2 (à gauche) et 2013_4-2020_4 (à droite)

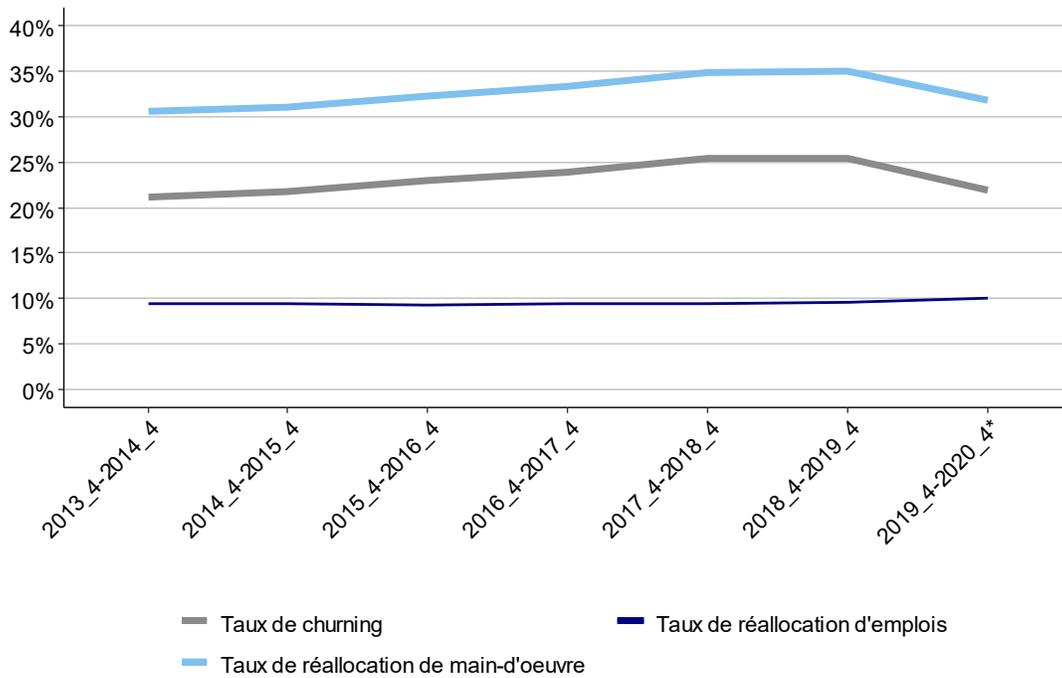


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Nous pouvons scinder la dynamique des entrées et sorties en deux composantes : la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou de la contraction des entreprises (également appelée réallocation d'emplois) et celle résultant de la rotation des emplois au sein de l'offre existante (churning). Le degré de churning indique dans une certaine mesure 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. En ce sens, la situation fin décembre, pour la période 2019-2020, telle que décrite à la figure 1.8, n'est pas très rose. La forte réduction des entrées et la quasi-stabilité des sorties entraînent une forte réduction du degré de churning, qui passe de 25,4 % à 21,8 %. De plus, cette baisse est plus importante que celle observée au deuxième trimestre. La baisse des recrutements, le recours au chômage temporaire mais aussi l'incertitude chez les travailleurs ont mis un frein à la dynamique des travailleurs.

Figure 1.8 L'évolution du churning, de la réallocation des travailleurs et de l'emploi, avec et sans correction, dans les entreprises belges (% , 2013_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Par analogie avec la dynamique de l'emploi, nous pouvons également établir un lien entre la dynamique des travailleurs fédérale (les entrées et sorties de travailleurs) et le type d'entreprise. Nous considérons les entreprises débutantes et sortantes (avec seulement des entrées et des sorties, respectivement) ainsi que les entreprises en expansion et en contraction (avec des entrées et des sorties)⁵.

Le tableau 1.2 montre que les entrées dans les entreprises débutantes ont diminué un peu plus que la moyenne. Dans l'ensemble des entreprises, les recrutements ont diminué de 14,9 %, et de 16,6 % pour les entreprises débutantes seules. Ceci fournit une indication supplémentaire du fait que les entreprises débutantes n'ont pas nécessairement été beaucoup plus touchées par la crise que les autres entreprises. La crise les a empêchées de recruter, autant que d'autres entreprises. Pour les entreprises en expansion, la baisse des recrutements a été plus importante (-20,3 %), surtout si on la compare à celle des entreprises en contraction (-2,7 %).

Les chiffres des sorties racontent une autre histoire. Bien que les sorties aient globalement légèrement diminué, les sorties des sociétés sortantes ont augmenté de 17,7 %. Dans l'ensemble, cette part reste toutefois limitée. D'une manière générale, il n'est pas (encore) vrai que la crise a déclenché des sorties importantes chez les entreprises sortantes. S'il est vrai que les entreprises en contraction ont légèrement réduit leurs recrutements, c'est surtout l'augmentation des sorties qui détermine le tableau pour ces entreprises (+15,1 %). La baisse des recrutements dans les entreprises en expansion est à nouveau compensée par une baisse des sorties par rapport à l'année précédente (-22,2 %), en partie grâce au recours au chômage temporaire et à la réduction du degré de churning.

⁵ Encore une fois, nous notons que le nombre d'arrêts est biaisé à la hausse, car les données ne sont pas encore disponibles sur les arrêts temporaires, qui reprennent leurs activités dans les trimestres suivant l'arrêt. Toutefois, cela ne change rien à la conclusion qui suit.

Tableau 1.2 Évolution des entrées et sorties dans les entreprises débutantes et sortantes (# & %, 2017_4-2020_4)

	2017_4-2018_4	2018_4-2019_4	2019_4-2020_4*
Entrées dans les entreprises débutantes	41 430	42 915	35 802
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+1,2 %	+3,6 %	-16,6 %
Entrées dans les entreprises en expansion	450 749	446 333	355 857
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	-2,4 %	-1,0 %	-20,3 %
Entrées dans les entreprises en contraction	190 852	204 956	199 372
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+36,9 %	+7,4 %	-2,7 %
Sorties dans les entreprises sortantes	41 501	42 333	49 842
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	-3,9 %	+2,0 %	+17,7 %
Sorties dans les entreprises en contraction	271 251	271 251	374 047
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	+21,8 %	+6,1 %	+15,1 %
Sorties dans les entreprises en expansion	271 251	265 133	206 154
Facteur de croissance/contraction par rapport à l'année précédente	-4,8%	-2,3 %	-22,2 %

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

1.3.2 Dynamique des travailleurs régionale

Bien que la mise à jour Dynam-Reg pour 2019-2020 ne comprenne pas d'informations sur le lieu d'occupation, nous tentons tout de même de comprendre la dynamique régionale par le biais d'une estimation. Pour chaque entreprise, nous considérons la dernière info connue sur la répartition régionale de l'entreprise (fin décembre 2019 ; distinction entre unirégional, multirégional en Régions flamande et wallonne, dans les trois régions,...) et utilisons ces données pour attribuer la dynamique fédérale des entrées et sorties aux trois régions.

- Les recrutements et les sorties pour les entreprises unirégionales seront également attribués à une région en 2019-2020.
- Les recrutements et les sorties pour les employeurs multirégionaux sont additionnés par type de répartition (actif dans trois régions, actif dans les Régions flamande et wallonne, actif dans la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale,...) et par secteur NACE 2 pour être ensuite affectés aux régions.

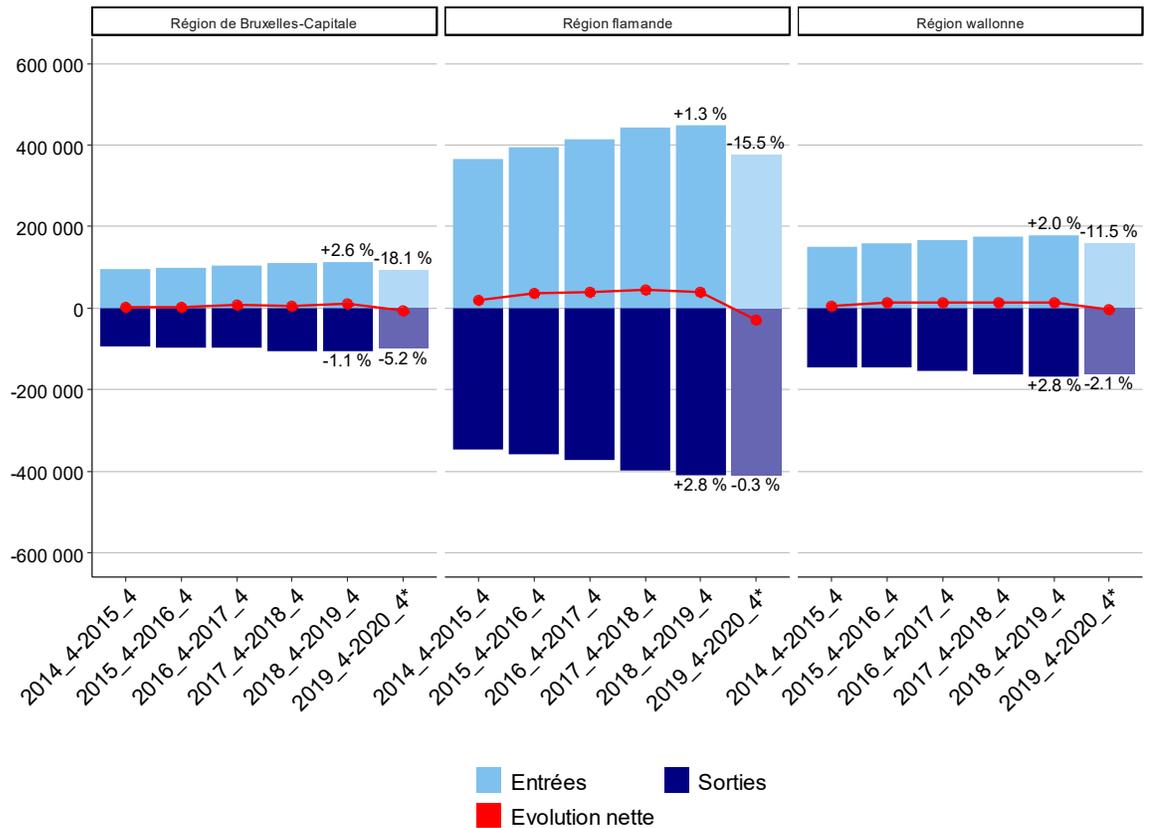
- Ces totaux sont ensuite répartis en fonction de la part régionale de l'emploi total, déterminée à l'aide des données du T4 2018-2019 et pour chaque combinaison NACE 2 et type de répartition⁶.
- Aucune donnée antérieure n'est disponible concernant les entreprises débutantes. Nous déterminons à cet effet des clés de répartition similaires à ce dont il est question plus haut, mais sur la base des proportions des entreprises débutantes de l'année précédente (2018-2019).

La figure 1.9 montre les résultats de cet exercice. Les chiffres se situent dans le droit fil des dynamiques au niveau fédéral, avec toutefois quelques différences. Le recul du nombre de recrutements est le plus sensible dans les Régions flamande et bruxelloise (respectivement 15,5 % et 18,1 % d'entrées en moins par rapport à l'année précédente) ; les recrutements en Région wallonne sont en baisse de 11,5 %. En Région flamande, les sorties restent au niveau de l'année précédente, tandis qu'en Région bruxelloise, elles ont diminué d'environ 5 % ; en Région wallonne, elles ont diminué de 2,1 %.

Bien que cela reste une estimation, un certain nombre d'éléments peuvent expliquer ce tableau : la baisse des recrutements dans l'horeca, le commerce de détail et les services de soutien notamment est particulièrement sensible dans les régions bruxelloise et flamande. Il s'agit de secteurs dans lesquels, en outre, un grand nombre de jeunes font leurs débuts ; un groupe pour lequel nous savons que le recrutement a chuté. La baisse plus importante des sorties dans la Région de Bruxelles-Capitale s'explique en partie par l'importance des secteurs administration publique et enseignement pour la région ; en outre, l'augmentation des sorties dans, entre autres, le secteur horeca semble moins prononcée dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les dynamiques sectorielles et démographiques qui forment ce tableau sont examinées plus en détail - au niveau fédéral - dans les sections suivantes.

⁶ Pour tester la sensibilité des résultats, nous avons également calculé une clé de répartition basée sur la part régionale dans le volume total des recrutements ou des sorties, déterminée pour chaque combinaison NACE 2 et type de répartition. Cela fournit des résultats comparables.

Figure 1.9 Évolution des entrées et sorties par région, et extrapolation dans la période la plus récente 2019_4-2020_4 sur base de la distribution sectorielle de l'emploi total dans la période précédente (distinction entre les entreprises uni- et multirégionales, #, 2014_4-2020_4)



* 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

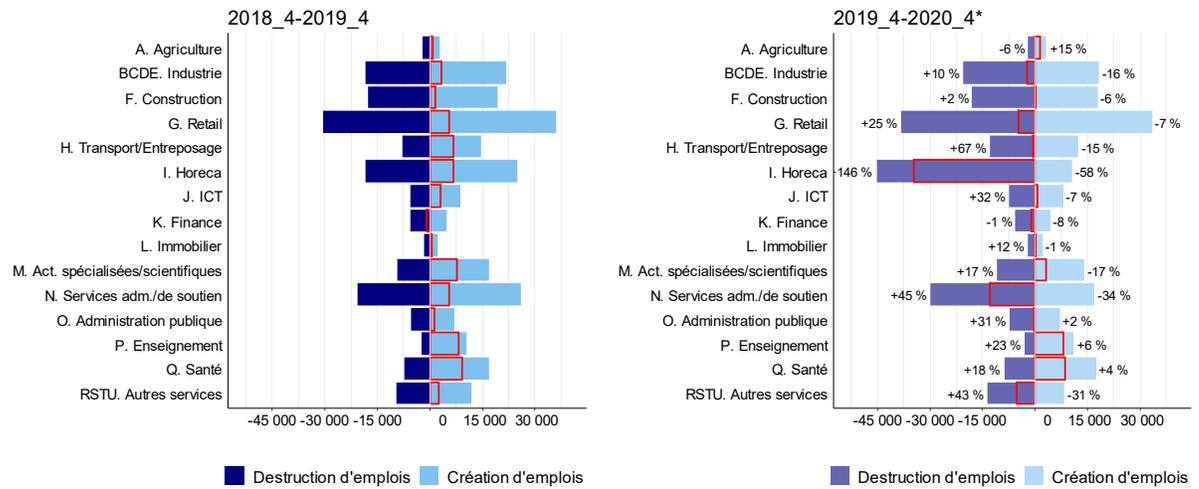
Dans ce qui suit, la dynamique de l'emploi est analysée en fonction du tissu sectoriel et de ses évolutions. En effet, les chiffres globaux cachent souvent d'importantes différences sectorielles. Cela est d'autant plus vrai pour la situation lors de la Covid-19, où tous les secteurs n'ont pas été touchés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

Au dernier trimestre de 2018-2019, presque tous les secteurs ont connu une croissance nette, à l'exception du secteur financier (figure 2.1). Cette image reflète la tendance des dernières années et constitue dès lors un bon point de départ pour évaluer l'impact de la crise du coronavirus. Un grand nombre de secteurs connaissent fin 2020 une nette réduction de leurs effectifs, alors qu'un nombre limité de secteurs affichent encore une croissance - limitée. Le secteur horeca, en particulier, a été durement touché, comme prévu. La destruction d'emplois a augmenté de pas moins de 146 %, tandis que la création d'emplois a diminué de 58 %. Il en résulte une forte baisse nette. Les services administratifs et de soutien affichent également une forte diminution nette : la destruction d'emplois a augmenté plus que la création d'emplois a diminué. Le tableau est fortement influencé par les secteurs plus petits de la location et du leasing et des agences de voyage, et en partie par le secteur de l'intérim, bien que ce dernier se porte nettement mieux qu'au deuxième trimestre. La tendance générale pour la plupart des secteurs est déjà celle d'une diminution des créations d'emplois et d'une augmentation des destructions d'emplois. Il y a à peine quatre secteurs dont la création d'emplois augmente, à savoir l'agriculture, l'administration publique, l'éducation et la santé. Ces derniers sont trois grands secteurs où la dynamique reste limitée même en temps « normal ». La composante de destruction d'emplois est en hausse partout, sauf dans l'agriculture et le secteur financier, où, comme déjà mentionné, nous avons déjà observé une évolution nette négative l'année précédente.

Par rapport au deuxième trimestre, on observe une tripartition des groupes de secteurs. Dans les secteurs secondaires, à savoir l'industrie et la construction, nous observons presque un statu quo entre les mesures du deuxième et du quatrième trimestre. La destruction d'emplois dans l'industrie a légèrement diminué, mais les chiffres de la création d'emplois évoluent peu. La situation dans les secteurs tertiaires s'accroît encore vers le quatrième trimestre. La plupart des secteurs affichent une nouvelle baisse de la création d'emplois, tandis que le taux de destruction d'emplois augmente également. En 2019-2020, la plupart de ces secteurs ont été plus durement touchés par la crise au quatrième trimestre qu'au deuxième trimestre. Les secteurs quaternaires montrent l'image inverse. Les grands secteurs de l'administration publique et des soins de santé, entre autres, ont à nouveau enregistré des résultats nettement meilleurs au dernier trimestre que six mois auparavant⁷.

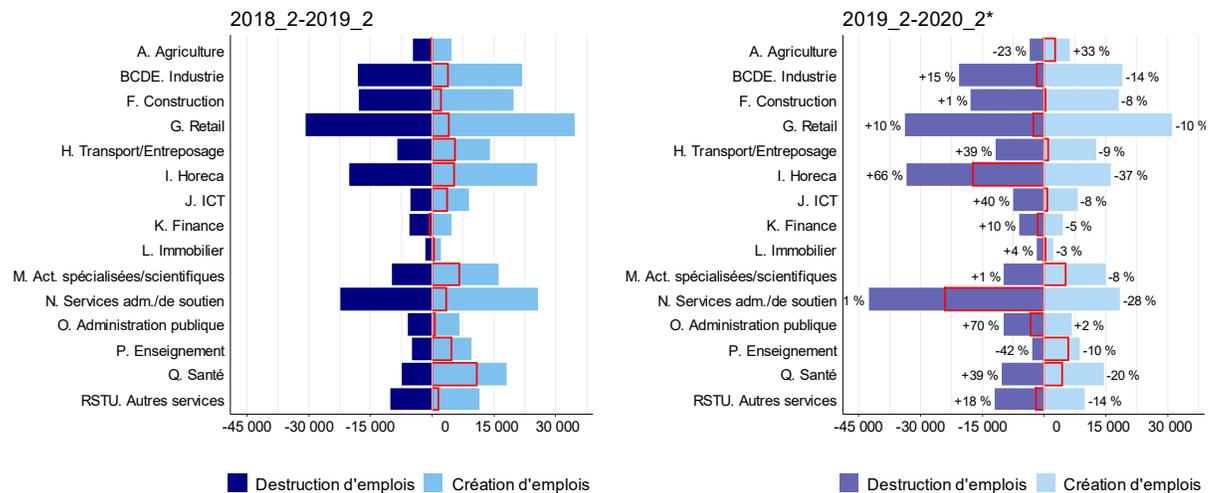
7 À l'exception de l'éducation où l'on observe une augmentation de la destruction d'emplois.

Figure 2.1 Création et destruction d'emplois en Belgique par secteur (#, 2018_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

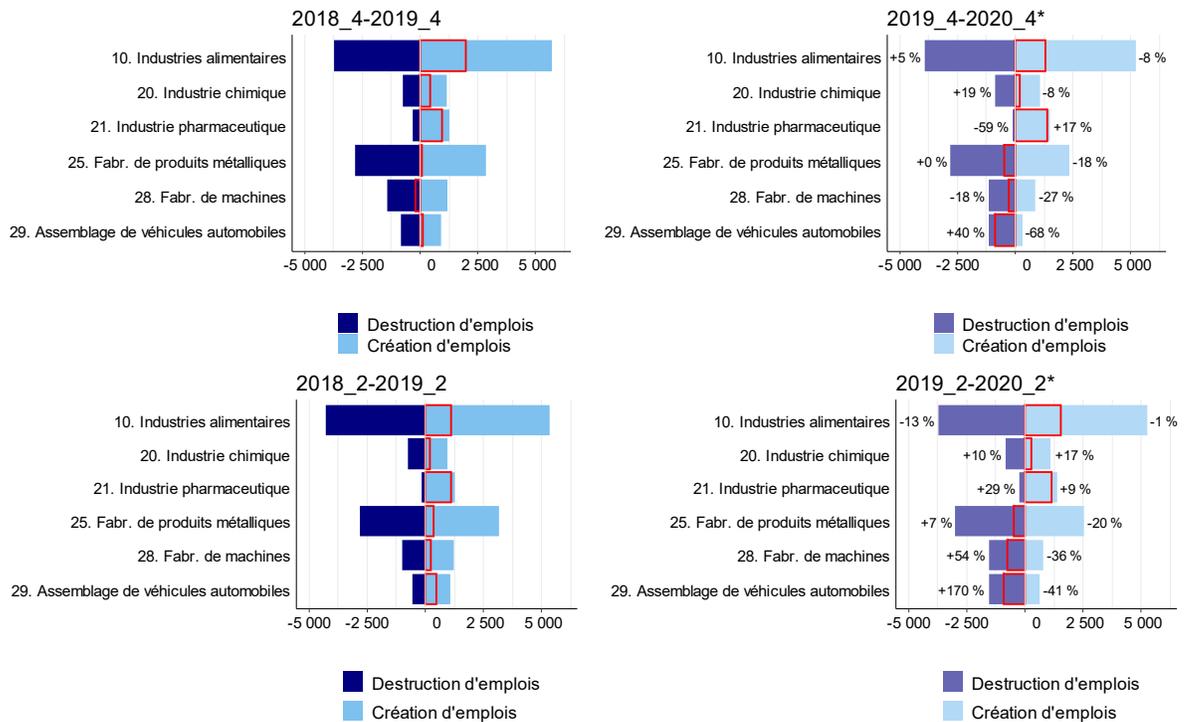
Figure 2.2 Création et destruction d'emplois en Belgique par secteur (#, 2018_2-2020_2)



* 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 résume certains des plus grands sous-secteurs, en termes absolus et relatifs. L'industrie pharmaceutique est le seul secteur qui présente une forte augmentation de l'évolution nette, due à une augmentation de la création d'emplois et à une diminution de la destruction d'emplois. Dans l'industrie alimentaire et chimique également, le chiffre net reste positif, bien que la dynamique de l'emploi sous-jacente évolue (légèrement) dans le sens opposé. Dans les trois autres secteurs, la situation est inversée, et la croissance (ou la légère contraction) de l'année précédente se transforme en contraction. La création d'emplois, en particulier, est sous pression. Dans les secteurs de la métallurgie et de la construction mécanique, les destructions d'emplois sont restées stables, voire ont diminué.

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



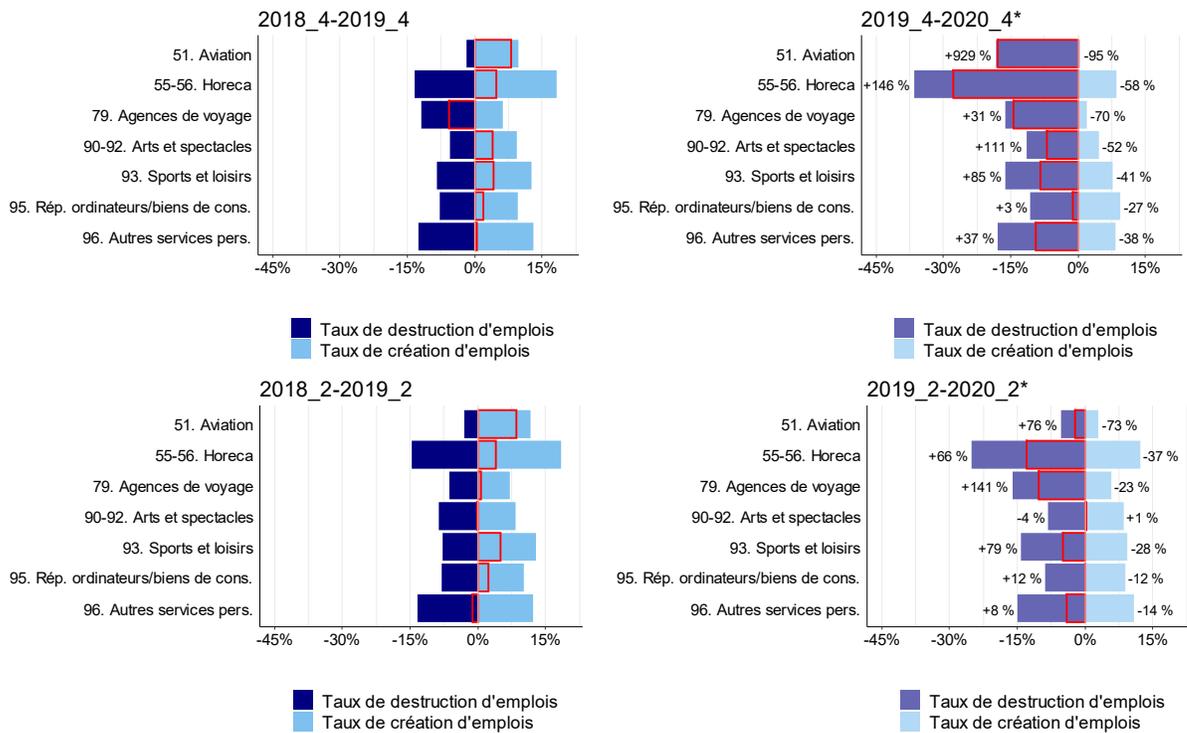
* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Les secteurs secondaires ont fait preuve de moins de dynamisme pendant cette période que certains des autres secteurs durement touchés. Nous nous concentrons donc, pour comparaison, sur certains des secteurs qui étaient parmi les plus touchés jusqu'en décembre, et qui ont beaucoup souffert des mesures Corona en place (voir Corona Flash 10). Nous qualifions ces secteurs de durement touchés sur la base de leur recours au chômage temporaire, un bon indicateur de l'impact de la crise (et des mesures corona obligatoires qui l'accompagnent). La figure 2.4 montre que dans les 7 secteurs corona considérés, non seulement le chômage temporaire atteint un pic, mais encore la dynamique de l'emploi évolue dans une direction très négative. Tous les secteurs enregistrent au T4 2019-2020 une évolution nette en forte baisse, et négative. La création d'emplois y chute brutalement, mais la destruction d'emplois atteint un pic sans précédent. Les secteurs de l'aviation, de l'horeca et de l'art et des spectacles se distinguent par une augmentation de plus de 100 % des destructions d'emplois.

En outre, si l'on compare avec les chiffres du deuxième trimestre, on constate que les secteurs corona ont surtout enregistré de moins bons résultats au quatrième trimestre (à l'exception de la destruction d'emplois dans le secteur des agences de voyage). L'évolution nette a fortement diminué vers le quatrième trimestre. Le secteur de l'art et des spectacles ne ressent même l'impact de la crise qu'au cours du dernier trimestre. Au deuxième trimestre, il n'y avait pas encore de problème : le secteur a connu une évolution nette positive. Plus la crise s'éternise, plus ces secteurs corona sont confrontés à des emplois perdus et non recréés.

Figure 2.4 Dynamique de l'emploi dans les sept secteurs corona (# et %, 2018-2020)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

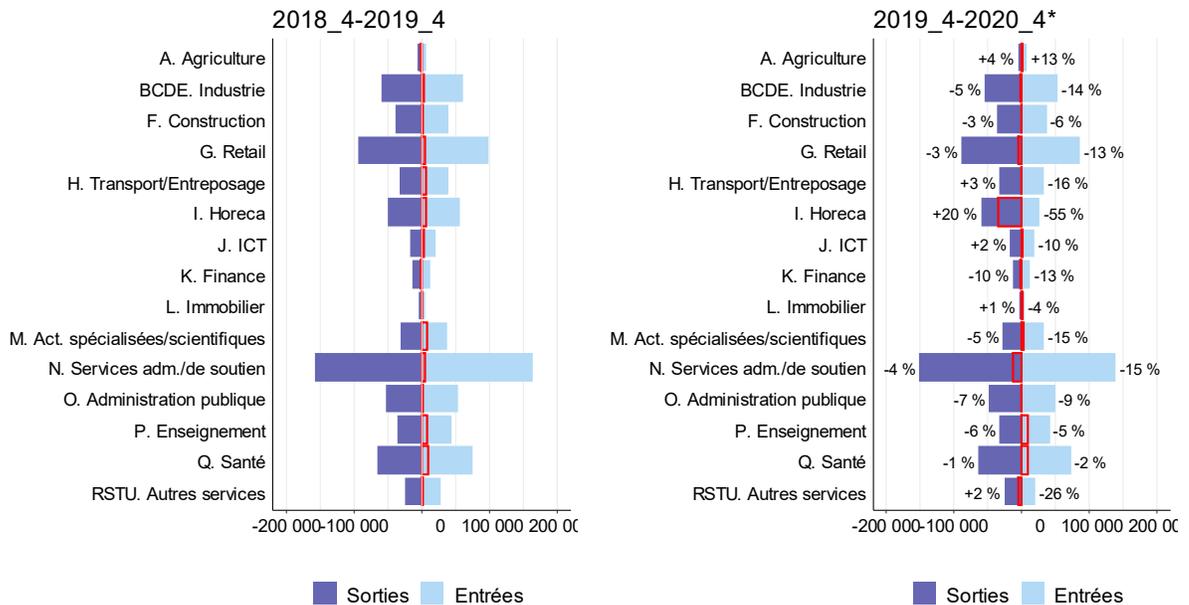
2.2 Dynamique des travailleurs

Dans cette section, nous examinons plus en détail les causes de la croissance ou de la contraction des différents secteurs. La question est de savoir si ce recul de l'évolution nette en 2019-2020 peut s'expliquer par un changement dans le recrutement, une augmentation de la sortie de travailleurs (malgré le recours au chômage temporaire), ou les deux. C'est un élément important à inclure dans l'analyse, surtout dans le contexte de la Covid-19.

Les figures 2.5 et 2.6 examinent cette dynamique plus en détail. Les résultats du tableau général sont également visibles au niveau sectoriel : la sortie de 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, les soins de santé et également dans les services de soutien et les services administratifs. Ces résultats s'inscrivent en grande partie dans le prolongement des chiffres du deuxième trimestre, certains secteurs enregistrant une nouvelle baisse des sorties. Toutefois, c'est à nouveau l'horeca qui enregistre la plus forte augmentation des sorties : 20 % de plus qu'à la même période de l'année précédente, alors qu'au deuxième trimestre, l'augmentation n'était que de 11 %. La baisse des recrutements dans ce secteur est tout aussi prononcée : 55 % de moins que l'année précédente, contre 29 % au deuxième trimestre. Dans les autres secteurs également - voir par exemple le secteur des autres services (RSTU) - la poursuite de la baisse des recrutements se confirme également. Ce n'est que dans les secteurs des soins de santé et des services administratifs et de soutien que cette tendance est moins prononcée qu'au deuxième trimestre. En ce qui concerne ces dernières activités, nous pouvons nous référer au secteur de l'intérim, dont les performances sont

nettement supérieures à la moyenne : (NACE 78) : les entrées ont diminué de 11% à la fin du mois de décembre, tandis que la baisse au deuxième trimestre a été de plus de 21%.

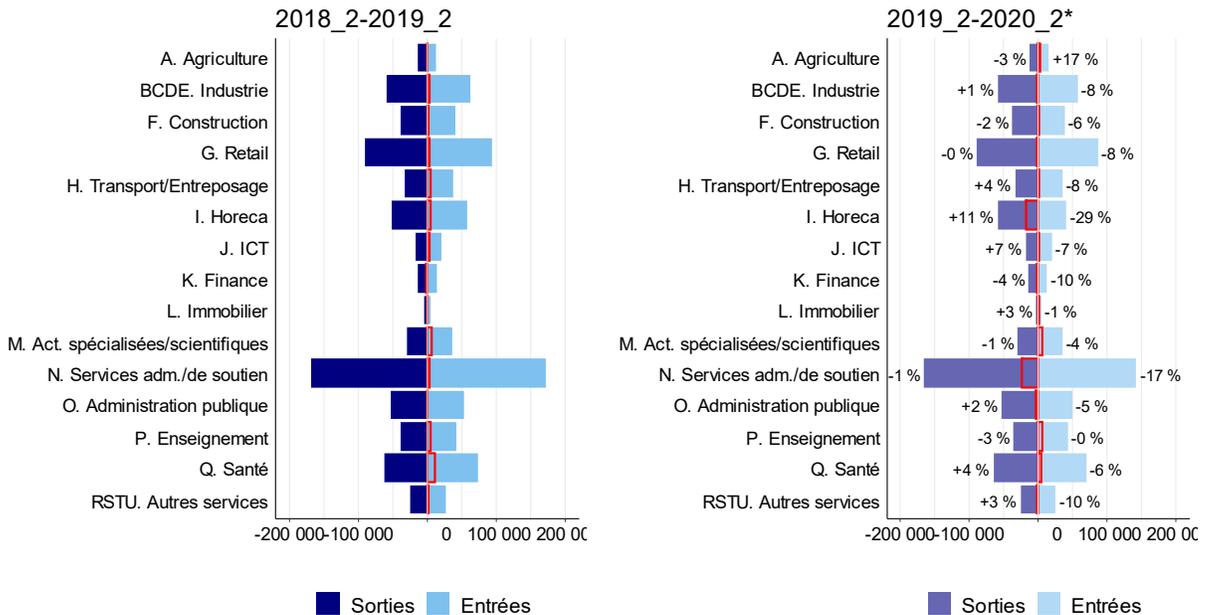
Figure 2.5 Entrées et sorties en Belgique par secteur (#, 2018_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 2.6 Entrées et sorties en Belgique par secteur (#, 2018_2-2020_2)

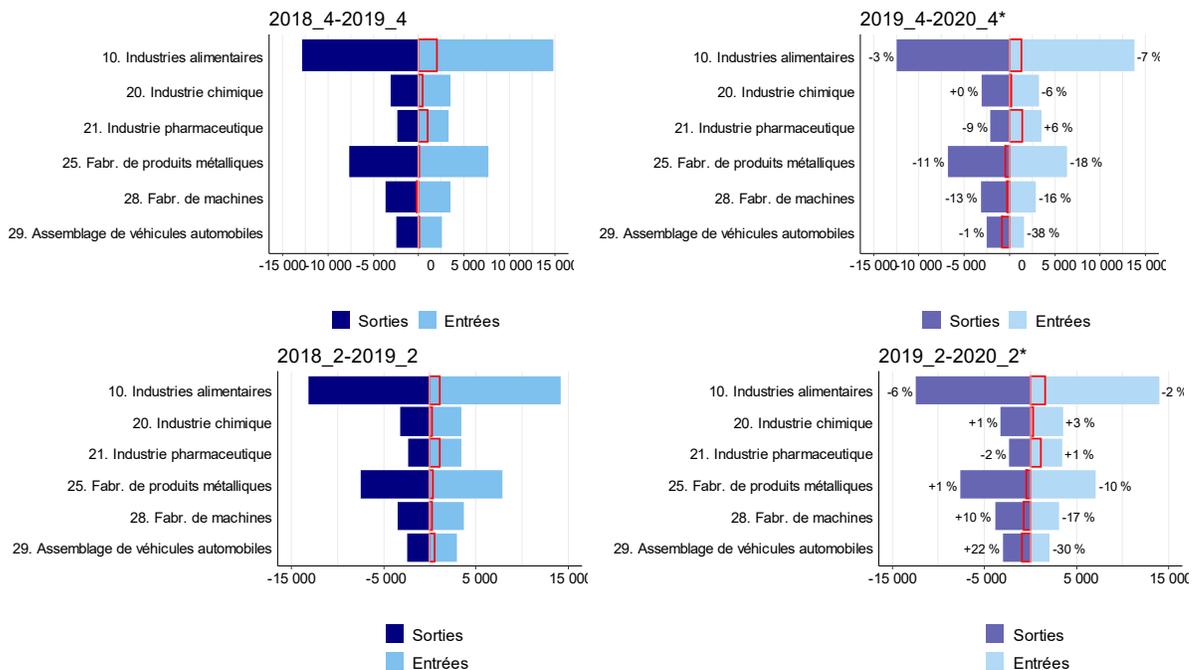


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Comme nous l'avons déjà indiqué, les trois principaux secteurs industriels ont enregistré une croissance à la fin du mois de décembre, comme au deuxième trimestre. Dans les industries alimentaires et chimiques, si les recrutements ont diminué, ils restent néanmoins suffisants pour permettre une croissance nette (figure 2.7). Le secteur pharmaceutique, quant à lui, a connu une augmentation des recrutements et une forte baisse des sorties. Les trois secteurs en contraction dans ce top 6 connaissent une forte baisse des recrutements, ce qui entraîne finalement une disparition d'emplois. Cette baisse a également augmenté pour la métallurgie et l'assemblage automobile par rapport à la fin du mois de juin.

Figure 2.7 Dynamique des travailleurs dans les six secteurs industriels les plus importants (# et %, 2018-2020)

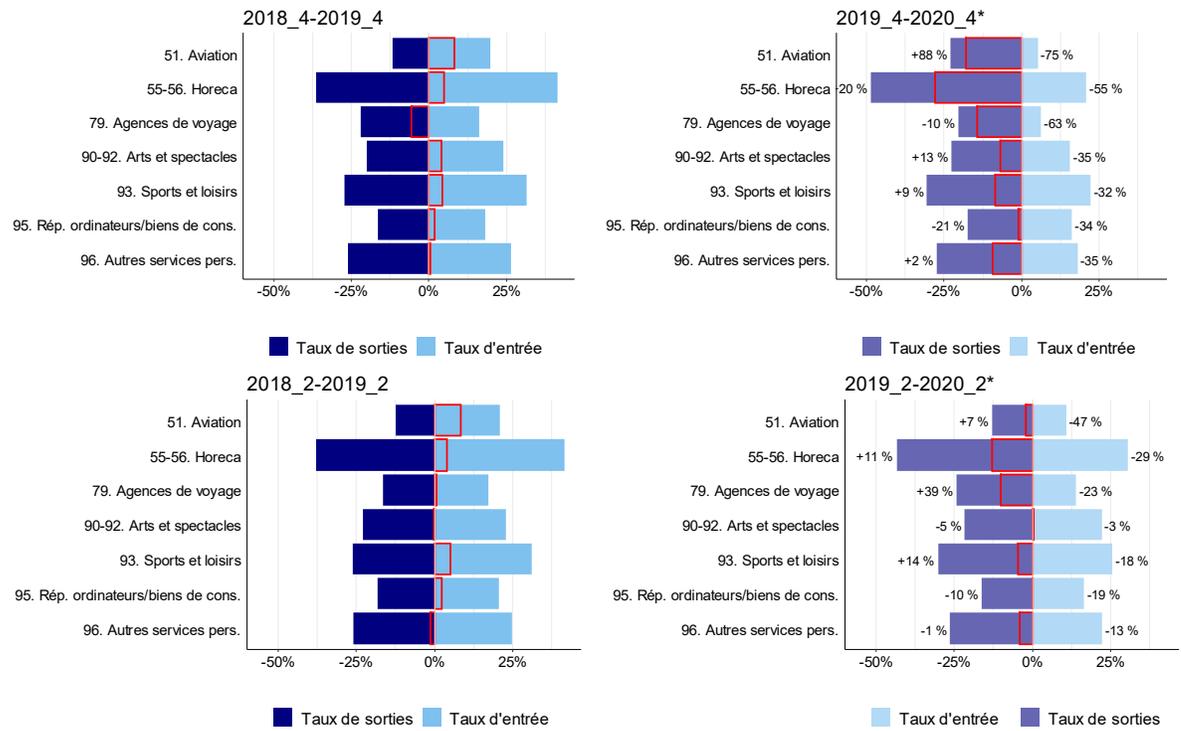


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

La section précédente a montré que la destruction d'emplois dans la sélection des secteurs corona a été très prononcée fin décembre. En comparaison avec le deuxième trimestre, il est clair, notamment, que les recrutements dans ces secteurs ont continué à diminuer et que les sorties sont également plus importantes pour la plupart des secteurs (figure 2.8): pour l'aviation, il s'agit d'une augmentation de 88 % contre 7 % au cours du deuxième trimestre. Le secteur des arts et du spectacle (NACE 90-92) s'inscrit aussi clairement dans ce schéma. Bien que les recrutements dans les agences de voyage soient manifestement toujours sous pression, le plus grand nombre de sorties pour ce secteur a eu lieu au deuxième trimestre.

Figure 2.8 Dynamique des travailleurs dans les secteurs corona (# 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

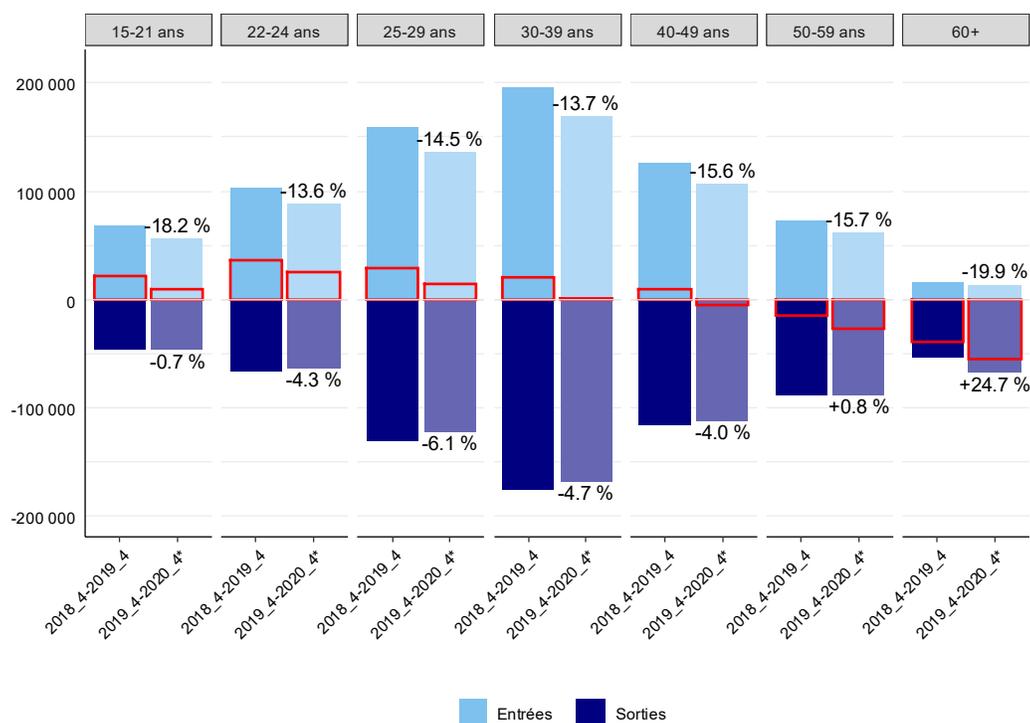
Dans une dernière étape, nous examinons le profil des recrutements et des travailleurs qui sont sortis. Comme dans la publication précédente, on constate une baisse notable du nombre de recrutements et la question se pose de savoir quels sont les profils les plus touchés par ce phénomène.

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 au cours du dernier trimestre 2019-2020 sont systématiquement inférieures à celles de la période précédente, au sein de tous les groupes d'âge. La baisse des recrutements est plus prononcée pour les groupes d'âge les plus jeunes. Les entrées pour le groupe des 15 à 21 ans ont diminué d'environ 18 %, pour le groupe des 22 à 24 et 25 à 29, la diminution est d'environ 12 %. Le groupe des plus de 60 ans fait mieux encore, avec une baisse de pas moins de 19,9 %. Il convient de noter que les sorties dans la plupart des groupes d'âge sont elles aussi inférieures à celles de la période précédente. Ce n'est que dans les groupes d'âge plus élevés, avec des travailleurs de 50 ans et plus, que l'on observe davantage de sorties. L'augmentation est particulièrement marquée chez les plus de 60 ans, avec 24,7 %. Ce groupe a été durement touché sur les deux fronts, celui des entrées et celui des sorties.

En comparaison avec l'évolution dans la même période, mais mesurée sur les deuxièmes trimestres, les entrées pour le groupe d'âge le plus jeune (15 à 21 ans) et des plus de 40 ans ont plus fortement diminué. Ainsi, le nombre de recrutement de jeunes de 15 à 21 ans a encore diminué de 13,8 % au deuxième trimestre, pour atteindre 18,2 % à la fin du mois de décembre. Dans les groupes d'âge plus élevés également, les entrées ont diminué de quelque 6 à 19 points de pourcentage. Les chiffres des sorties montrent une image similaire. Dans la mesure du T2, les sorties ont encore augmenté pour tous les plus de 30 ans. Aujourd'hui, on n'observe une augmentation du nombre de sorties que chez les plus de 50 ans. Pour tous les autres travailleurs, les sorties ont diminué. Toutefois, la diminution des sorties pour les 15-21 ans (-0,7 %) est désormais plus limitée qu'au deuxième trimestre (-1,6%). Le fait que les entrées montrent également une nouvelle baisse indique que le groupe d'âge le plus jeune a été plus durement touché au quatrième trimestre que six mois auparavant. Il en va de même pour les plus de 60 ans. Dans ce cas, les entrées ont connu une baisse exceptionnelle par rapport à la mesure du deuxième trimestre, tandis que les sorties ont également augmenté.

Figure 3.1 Évolution de la dynamique des travailleurs (#, 2018_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

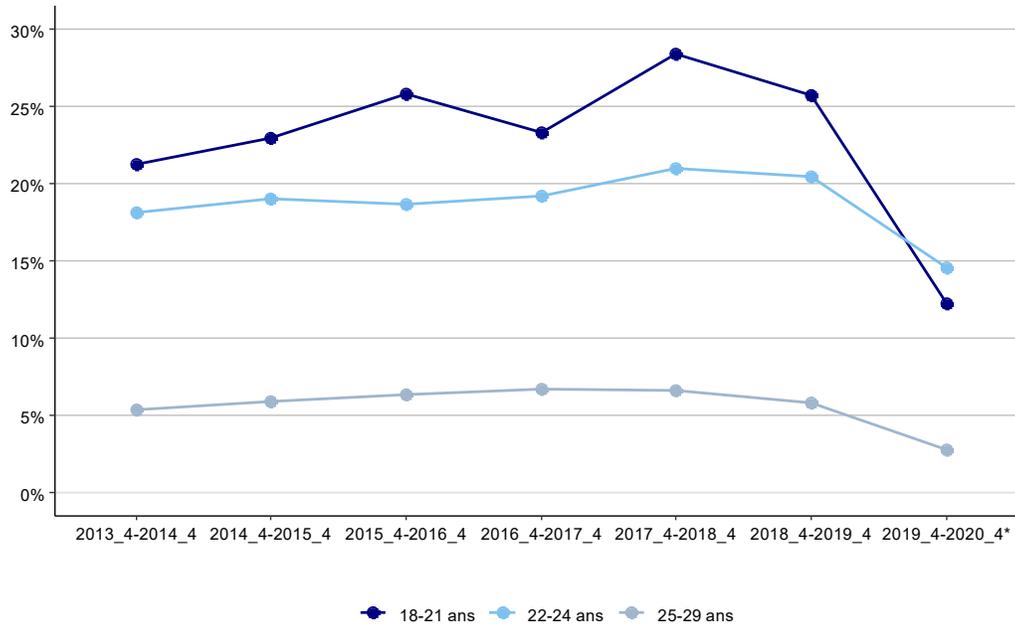
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

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 sortie⁸. 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 deuxième période de coronavirus, les jeunes qui cherchent un premier emploi ont eu moins de contacts avec le marché du travail. Une fois de plus, il est clair que le groupe d'âge le plus jeune (18-21 ans) est particulièrement touché. En effet, ici, le taux d'entrée net a diminué de plus de moitié, passant sous celui des 22-24 ans pour la première fois en cinq ans. Par rapport aux résultats du deuxième trimestre, le groupe des plus jeunes se porte également moins bien. Bien qu'il y ait encore eu peu de différence en 2018-2019, le taux d'entrée à la fin du mois de décembre est beaucoup plus faible que dans la même mesure fin juin. La diminution des recrutements au sein de l'horeca, des autres services ainsi que des services de soutien notamment explique ce résultat (voir figure 3.3). Le taux d'entrée pour les 18-21 ans dans l'horeca a chuté de pas moins de 61 points de pourcentage ; dans les autres services également, la baisse, de 29 points de pourcentage, est considérable. Dans les deux secteurs, le taux d'entrée pour le groupe le plus jeune est plus faible que celui des 22 à 24 ans ou des 25 à 29 ans.

⁸ Pour calculer le taux d'entrée sur le marché du travail, on commence par diviser le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le taux de sortie du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance des emplois salariés.

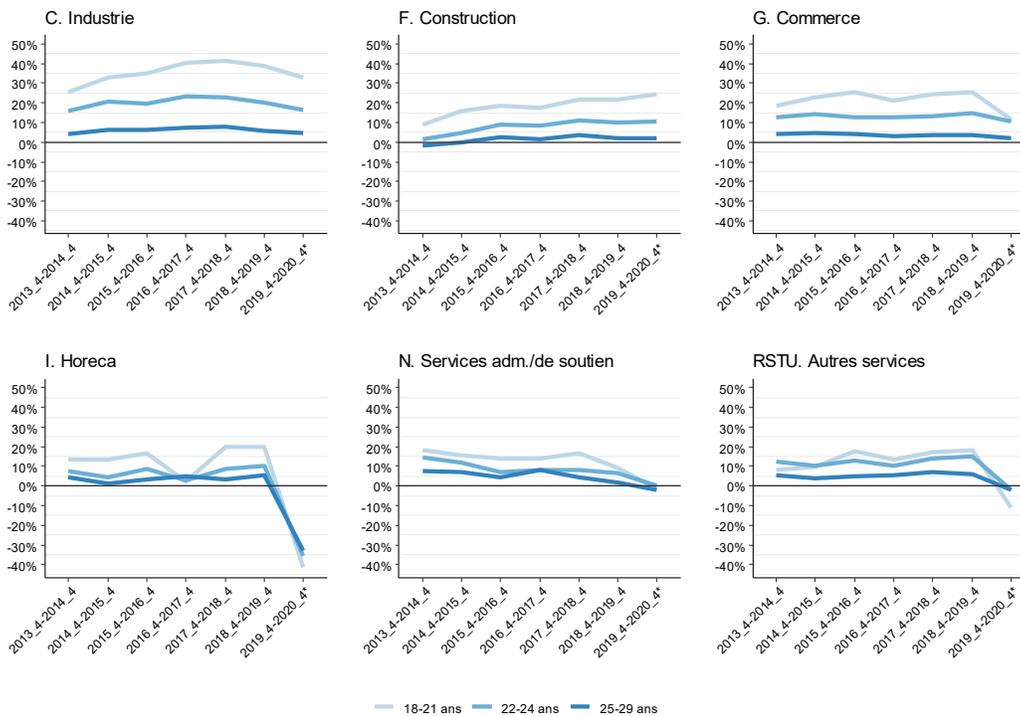
Figure 3.2 Évolution du taux d'entrée chez les jeunes (% , 2013_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 3.2 Évolution du taux d'entrée dans certains secteurs (% , 2013_4-2020_4)

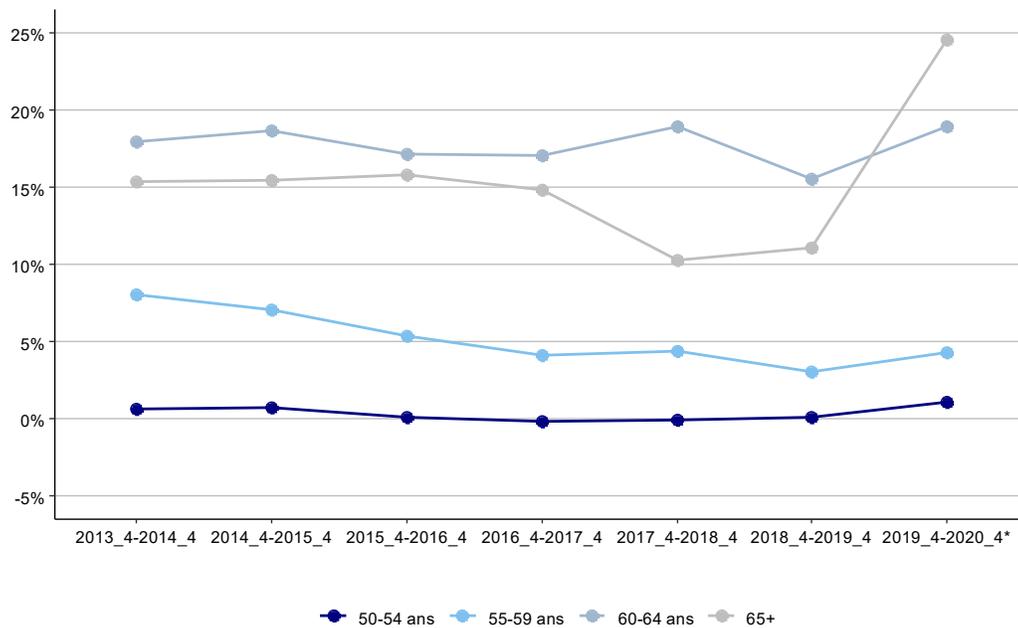


* Sur la base de chiffres presque complets.

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

En ce qui concerne les travailleurs plus âgés (voir figure 3.4), nous parlons d'un taux de sortie, puisque les sorties de ce groupe dépassent 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, un groupe avec des entrées et sorties limitées, cette augmentation - d'environ 7,5 points de pourcentage - est cependant plus prononcée. Comme nous l'avons observé précédemment, ce groupe a été durement touché par la crise. Nous le constatons principalement dans les mêmes secteurs que pour les jeunes : l'horeca, les services de soutien et autres services. Le taux de sortie pour les plus de 65 ans dans ces secteurs a augmenté respectivement de 85 points %, 19 points % et 13 points %. Le secteur des transports et de l'entreposage obtient également un score assez élevé, avec une augmentation de 14 points de pourcentage. L'évolution du taux de sortie reste assez similaire à la mesure T2, bien que les différences soient maintenant légèrement plus prononcées.

Figure 3.3 Évolution du taux de sortie chez les plus âgés (% 2013_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

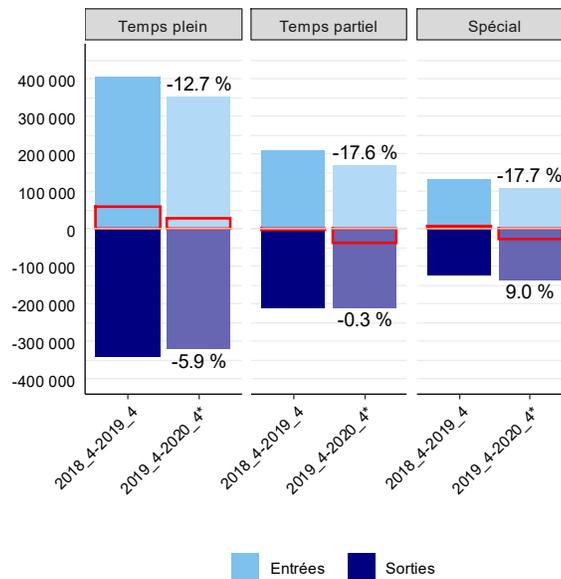
3.2 Dynamique des travailleurs par régime

En ce qui concerne le régime de travail (emploi à temps plein ou à temps partiel, emploi de courte durée ou plus spécifiquement flexi-job), nous observons une diminution des recrutements dans ces 4 catégories (voir figure 3.5). Les entrées dans le régime à temps plein ont diminué de 12,7 %. Il convient de noter que la diminution des recrutements à temps partiel se situe au même niveau (supérieur) que la diminution des emplois à caractère spécial, de courte durée ou des flexi-jobs (-17,5%). Alors que dans ce dernier groupe « spécial », une forte baisse des entrées a également été enregistrée lors de la première vague, ce fut moins le cas pour le statut à temps partiel (et à temps plein). Le secteur des soins de santé revêt une grande importance ici. Ce secteur représente pas moins de 12 % du nombre total de recrutements, avec des entrées légèrement plus importantes dans le régime à temps partiel. Ces entrées ont diminué de 4 %, alors qu'il est resté stable pour les travailleurs à temps plein. Nous constatons également que dans le commerce de détail, qui représente 13 % de

l'ensemble des recrutements, les entrées de travailleurs à temps partiel a diminué de 19 %, soit 8 points de pourcentage de plus que pour les travailleurs souhaitant commencer à travailler à temps plein. Enfin, certains secteurs plus petits, comme les transports et l'entreposage et les TIC, affichent une diminution nettement plus importante des entrées pour le régime à temps partiel.

En termes de sorties également, le régime à temps plein montre l'évolution la plus positive. Si les entrées ont moins diminué ici que dans les deux autres catégories, le nombre de sorties a connu une baisse relativement importante. En fin de compte, cela signifie qu'il y a plus de travailleurs à temps plein qui entrent que de travailleurs qui sortent, ce qui entraîne une augmentation du nombre d'emplois à temps plein. L'industrie en particulier, qui représente 7 % du total des sorties (principalement à temps plein), a un impact ici. Les sorties pour le régime à temps plein ont diminué de 10 % dans ce secteur ; pour les deux autres catégories, on observe une augmentation d'environ 11 %. Le nombre de sorties est resté stable pour les travailleurs à temps partiel par rapport à la période précédente, alors qu'il a augmenté de 9 % pour le régime spécial. En ce qui concerne les flexi-jobs également, comme le montre la figure 3.6, un plus grand nombre de relations de travail existantes ont été interrompues, et la demande de travail a fortement diminué (ce qui se traduit par un nombre beaucoup plus faible d'entrées de travailleurs).

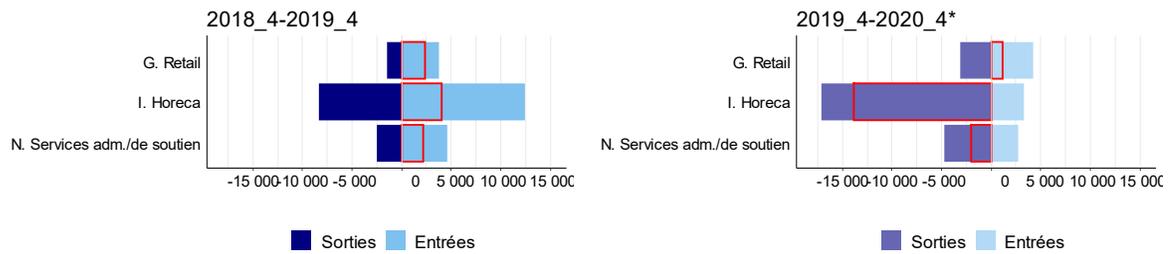
Figure 3.4 Dynamique des travailleurs par régime (#, 2018_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

Figure 3.5 Dynamique des travailleurs au sein du groupe des contrats « Flexi spéciaux » (#, 2018_4-2020_4)



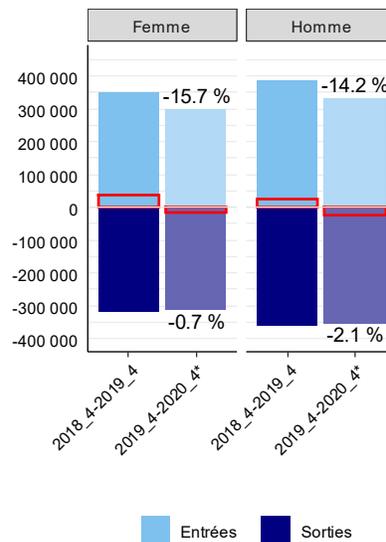
* Sur la base de chiffres presque complets.

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 de failles majeures ici. Les recrutements ont diminué d'environ 15 % pour les deux groupes. Il est vrai qu'il existe ici aussi des différences sectorielles, mais elles s'annulent (voir le tableau b1.3 en annexe pour un aperçu par secteur principal). Ainsi, la baisse des recrutements dans le secteur du commerce de détail (G) par rapport à l'année précédente est plus prononcée pour les femmes (-15 %, soit une diminution d'environ 7 400 emplois) que pour les hommes (5 500 recrutements de moins, soit une diminution d'un peu moins de 11 %). Au sein de l'industrie, on observe la relation inverse : une diminution de 6300, soit 15 % pour les hommes, contre 1650, soit 11 % de moins de recrutement pour les femmes. Les sorties des hommes affichent une baisse un peu plus importante, tandis que le nombre de sorties des femmes reste plutôt stable.

Figure 3.6 Dynamique des travailleurs par sexe (#, 2018_4-2020_4)



* Sur la base de chiffres presque complets.

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

annexe 1 Chiffres

Tableau b1.1 Dynamique de l'emploi régionale (# & %, 2018_4-2019_4)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	8466	38 535	30 069	114 267	4288	103 991	6098
Région flamande	39 926	139 738	99 812	448 032	5107	409 437	3776
Région wallonne	13 371	60 982	47 611	179 381	2769	166 489	2290
Total (BE)	61 763	224 115	162 352	741 680	12 164	679 917	12 164

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	1,3 %	6,1 %	4,7 %	18,0 %	0,7 %	16,4 %	1,0 %
Région flamande	1,7 %	5,9 %	4,2 %	19,0 %	0,2 %	17,3 %	0,2 %
Région wallonne	1,2 %	5,7 %	4,4 %	16,7 %	0,3 %	15,5 %	0,2 %
Total (BE)	1,5 %	5,5 %	4,0 %	18,2 %	0,3 %	16,7 %	0,3 %

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

Tableau b1.2 Dynamique de l'emploi régionale (# & %, 2017_4-2018_4)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	4705	36 747	32 042	111 368	3785	105 128	5320
Région flamande	45 107	138 205	93 098	442 178	5038	398 381	3728
Région wallonne	14 107	59 065	44 958	175 866	2513	161 986	2288
Total (BE)	63 919	220 930	157 011	729 412	11 336	665 495	11 336

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

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

Tableau b1.3 Dynamique des travailleurs sectorielle par sexe (#, 2018_4-2020_4)

Secteur	2018_4-2019_4		2019_4-2020_4	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A	6140	5319	6910	5557
<i>Homme</i>	3962	3526	4375	3579
<i>Femme</i>	2178	1793	2535	1978
BCDE	61 747	58 544	53 261	55 566
<i>Homme</i>	45 114	43 265	38 455	41 222
<i>Femme</i>	16 633	15 279	14 806	14 344
F	39 741	38 123	37 235	37 146
<i>Homme</i>	35 563	34 920	33 493	33 813
<i>Femme</i>	4178	3203	3742	3333
GHI	193 889	174 749	143 657	183 378
<i>Homme</i>	110 701	98 340	85 619	101 767
<i>Femme</i>	83 188	76 409	58 038	81 611
J	20 044	16 992	17 990	17 339
<i>Homme</i>	13 608	11 614	12 117	11 660
<i>Femme</i>	6436	5378	5873	5679
K	13 424	14 230	11 620	12 777
<i>Homme</i>	6356	6702	5491	5980
<i>Femme</i>	7068	7528	6129	6797
L	4293	3830	4113	3876
<i>Homme</i>	1939	1728	1849	1719
<i>Femme</i>	2354	2102	2264	2157
MN	201 879	188 898	171 392	180 891
<i>Homme</i>	102 896	99 177	90 960	94 599
<i>Femme</i>	98 983	89 721	80 432	86 292
OP	98 368	88 801	91 338	83 292
<i>Homme</i>	39 750	39 314	35 769	36 169
<i>Femme</i>	58 618	49 487	55 569	47 123
Q	74 530	65 228	72 979	64 412
<i>Homme</i>	16 669	14 120	16 170	14 075
<i>Femme</i>	57 861	51 108	56 809	50 337
RSTU	27 625	25 203	20 467	25 740
<i>Homme</i>	11 703	10 480	8645	10 943
<i>Femme</i>	15 922	14 723	11 822	14 797

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

