

# DYNAM-REG, SOURCE DE NOUVEAUX INDICATEURS CLÉS POUR L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN WALLONIE

**PAR VALÉRIE VANDER STRICHT, MATTHIEU DELPIERRE ET OLIVIER MEUNIER**

Chargés de recherche à l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) – vva@iweeps.be

## INTRODUCTION

Le taux d'emploi, le taux de chômage, les créations d'emplois ou encore le taux de croissance de l'emploi intérieur sont des indicateurs bien connus. Ils nous apportent des indications essentielles quant à la santé du marché du travail et plus largement de l'économie d'un pays ou d'une région.

Leur suivi est particulièrement important dans le cadre de l'évaluation des plans mis en place par les gouvernements – tant fédéral (« Plan national pour la reprise et la résilience ») que régional (« Plan de Relance de la Wallonie ») – à la suite des différentes crises qui ont touché et touchent encore la Wallonie (pandémie de Covid-19, inondations, choc inflationniste, crise énergétique).

L'augmentation du taux d'emploi est en particulier un objectif central. Lors du sommet de Porto (2021), l'Union européenne s'est ainsi fixée comme objectif d'atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans de 78 % en 2030. Au niveau belge, le Gouvernement fédéral a convenu d'une cible de 80 % à ce même horizon<sup>1</sup>. Enfin, au niveau wallon, le taux d'emploi constitue également une cible pour le Gouvernement régional qui visait un taux de 68,7 % en 2025 dans sa Déclaration de Politique Régionale 2019-2024<sup>2</sup>, soit une hausse de 5 points de pourcentage par rapport au taux de 2018. A l'horizon 2030, le Gouvernement régional souhaite atteindre 75 %.

Il est dès lors important de comprendre les étapes qui séparent les embauches, que le décideur peut par exemple stimuler par des subsides, de la variation du taux d'emploi.

Depuis quelques années, il est possible de chiffrer les éléments de ce parcours grâce aux données Dynam-Reg.

Dans cet article, nous verrons comment elles s'intègrent dans l'ensemble des indicateurs traditionnels du marché du travail et ce qu'elles apportent dans l'analyse du parcours

(1) Accord de gouvernement du 30 septembre 2020, p.6 :

[https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord\\_de\\_gouvernement\\_2020.pdf](https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf)

(2) Déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon 2019-2024

[https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf)

de l'embauche à la variation du taux d'emploi qui nous fait voyager d'un côté à l'autre du marché du travail.

Ces données, qui capturent la dynamique des flux sur le marché du travail, mettent également en lumière des évolutions qui seraient passées inaperçues. Ainsi, pour une même évolution nette de l'emploi, les mouvements de créations d'emploi et d'embauches peuvent être bien différents. Par exemple, si on compare les embauches annuelles observées à 8 ans d'intervalle en Wallonie, ce ne sont plus 150 000, mais près de 200 000 embauches qui ont été comptabilisées. Pourtant, entre les 2 années de comparaison, les créations nettes d'emploi ont augmenté dans des proportions bien moindre. La dynamique sous-jacente a donc changé.

Pouvoir chiffrer ces mouvements est important pour le décideur car c'est bien sur ces nombres qu'il peut agir en favorisant les créations d'emploi ou en stimulant les embauches. L'effet sur la création nette d'emploi n'est en effet qu'indirect.

Dans une première section, nous rappellerons les éléments de base de l'analyse statistique du marché du travail. Du côté de la demande de travail de la part des entreprises, pour lesquelles le travail est un moyen de production, on considérera les embauches, les créations d'emplois, l'emploi intérieur... Du côté de l'offre de travail de la part des habitants et habitantes, pour lesquels le travail est un moyen potentiel de remplir plusieurs besoins fondamentaux, les statistiques relatives aux habitants sont le taux d'emploi et la population active occupée, le taux de chômage... Nous retracerons dans la section 2 le parcours de l'embauche à la variation du taux d'emploi. Ensuite, nous nous focaliserons sur l'aspect demande de travail, les emplois créés sur le sol wallon que ce soit par des entreprises, administrations ou associations wallonnes ou multirégionales, du moment que ces acteurs possèdent au moins un établissement en Wallonie. Dans la section 3 cet aspect sera éclairé, pour la période 2014-2023, par les statistiques officielles des comptes régionaux ; pour développer dans la section 4 l'apport des données Dynam-Reg. La section 5 montrera les éléments qu'elles apportent dans l'analyse de l'évolution 2014-2023, autrement dit ce qui se cache sous la variation nette de l'emploi, étudiée dans la section 3, encore souvent seul élément d'analyse de l'emploi intérieur. C'est dans la section 6 que nous construirons les indicateurs moins courants que permettent d'estimer les données Dynam-Reg tels que les taux d'augmentation et de diminutions brutes de l'emploi, les taux d'entrée et de sortie, les taux de réallocation de l'emploi et de réallocation de la main-d'œuvre et le taux de churning. Leur évolution sur la période de 2014 à 2022 sera analysée dans la section 7.

## 1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

SCHÉMA 1: LE MARCHÉ DU TRAVAIL : OFFRE ET DEMANDE



Source : IWEPS (Vander Stricht, 2020)

Le marché du travail est un lieu fictif où se rencontrent l'offre et la demande de travail (schéma 1).

Le côté gauche du schéma représente l'**offre de travail** d'un territoire, ce sont les personnes, les habitants d'une région, par exemple la Wallonie, qui offrent leur travail, travail qui peut être un moyen de remplir leurs besoins fondamentaux (au sens de Max Neef<sup>3</sup>) de subsistance, de protection, de participation, de création, de compréhension et d'identité<sup>4</sup>).

(3) Max-Neef M. with contributions of Antonio Elizalde and Martin Hopenhayn (1991), *Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflection*, New York and London: The Apex Press.

(4) Dans son livre "*Human scale development*" (1991), Manfred Max-Neef, économiste chilien, a démontré que les besoins humains sont finis et classables. Selon lui, il existe neuf besoins humains fondamentaux communs à toutes les cultures et à toutes les périodes historiques. Par contre, la façon dont nous satisfaisons ces besoins varie.

Nos neuf besoins humains fondamentaux sont les suivants: la subsistance (nous avons besoin de nourriture, d'eau, d'un toit), la protection (un environnement sûr, une sécurité sociale), la participation (prendre part aux décisions qui nous concernent), l'oisiveté (avoir du temps libre, se détendre), l'affection (avoir des amis, aimer et être aimé), la compréhension (apprendre, méditer), la création (cuisiner, créer, inventer), l'identité (avoir un sentiment d'appartenance, se connaître soi-même) et enfin la liberté (être libre de choisir comment vivre notre vie).

Dans la société telle qu'elle est organisée, notamment en Wallonie, avoir un emploi, salarié ou indépendant, est un moyen de nourrir potentiellement plusieurs besoins fondamentaux : subsistance (salaire), participation mais aussi création, protection (contrat), identité (souvent on se présente en donnant sa profession) et même compréhension.

Les statistiques concernant l'offre de travail offre de travail, côté gauche du schéma donc, vont mesurer le comportement et la situation des habitants par rapport au marché du travail. Est-ce qu'ils se présentent sur le marché du travail ? Est-ce qu'ils ont un emploi ? Ou bien sont-ils au chômage ?

La construction de ces statistiques repose sur la répartition de la population en trois groupes : emploi, chômage et inactivité. La façon dont cette répartition doit être opérée est régie par des normes internationales consignées dans les résolutions du Bureau International du Travail (BIT) de 1982 et de 2013<sup>5</sup>. Cette répartition est réalisée sur la base de données d'enquête ; en Belgique comme au niveau européen, il s'agit des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT)<sup>6</sup>; mais elle peut aussi l'être sur la base de données administratives ou encore d'une combinaison de données (estimations de l'IWEPS, du Steunpunt Werk ou encore celles qui sont réalisées dans le cadre du modèle Hermreg (Bureau fédéral du Plan et al., 2023)). C'est aussi sous cet angle que sont calculés les indicateurs de base du marché du travail : taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage.

Géographiquement, ces notions se mesurent au lieu de domicile. Pour la Wallonie, la notion d'emploi, plus précisément de population active occupée, recouvre les personnes résidant en Wallonie ayant un emploi, qu'elles l'exercent en Wallonie, en Flandre, à Bruxelles ou encore dans un pays limitrophe.

Le côté droit représente la **demande de travail** de la part des entreprises et des administrations, qui utilisent le travail comme moyen de production.

Les statistiques qui vont être développées de ce côté vont mesurer le comportement des employeurs implantés sur le territoire étudié, le nombre d'emplois qui ont été nécessaires à l'activité économique de la région, donc ici le nombre d'emplois nécessaires à la production wallonne. De ce côté se trouvent aussi les postes vacants, les créations et destructions brutes d'emplois, les embauches et les départs<sup>7</sup> des entreprises.

Notons que la population active occupée et l'emploi intérieur sont tous deux affectés tant par les facteurs d'offre, qui déterminent le comportement des travailleurs, que par les facteurs de demande, qui influencent les employeurs, puisqu'une demande émise par une entreprise ne donnera lieu à un emploi que si l'employeur rencontre la bonne personne.

Cette partie « demande » du marché du travail est directement liée à l'économie. La production des statistiques doit répondre aux normes internationales SEC. Pour l'emploi, ces normes sont tout à fait compatibles avec celles du BIT. Les estimations officielles pour cette partie sont celles de la comptabilité régionale de l'ICN. Elles sont réalisées sur la base de la compilation, l'agrégation et la mise en concordance

(5) Voir : <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/>

(6) Seules données comparables au niveau international et utilisées au niveau européen pour l'analyse du marché du travail et notamment le calcul du taux d'emploi des 20-64 ans, utilisé comme objectif au niveau wallon, belge et européen, voir plus bas.

(7) Aussi dénommés « séparations »

de diverses sources de données, principalement administratives. Les estimations des créations et destructions d'emploi, entrées et sorties sont réalisées dans le cadre des projets Dynam et Dynam-Reg sur la base des normes internationales de l'OCDE, également sur la base de données administratives.

Des deux côtés du schéma, on mesure un nombre d'emplois, mais il s'agit de deux notions différentes. Illustrons cela en prenant l'exemple du marché du travail wallon.

Du côté gauche du schéma, donc du côté des résidents, ici en l'occurrence les habitants de Wallonie, on mesure nombre d'emplois qu'occupent les Wallons, que ce soit en Wallonie, en Flandre ou à Bruxelles, ou encore dans un pays frontalier (le Luxembourg, par exemple). C'est la population active occupée et c'est ce nombre d'emplois qui sert à calculer le **taux d'emploi**. Le taux d'emploi est bien une notion au lieu de domicile, qui concerne les habitants d'une région ou d'un pays.

Du côté droit du schéma, donc du côté des entreprises, on mesure le nombre d'emplois nécessaires à la production en Wallonie. Ces emplois peuvent être occupés par des Wallons, mais aussi par des Flamands ou des Bruxellois ou encore par des frontaliers entrants (des Français, par exemple). C'est donc de ce côté que l'on mesure l'emploi intérieur, dont la variation est médiatisée sous le terme de **créations d'emplois**.

Les flux de travailleurs entre la Wallonie et les autres régions ou pays permettent de relier le premier et le deuxième angle d'approche.

La population active occupée est donc une mesure de l'emploi, au lieu de domicile, l'emploi des Wallonnes et des Wallons (exercé en Wallonie ou pas). L'emploi intérieur est une mesure de l'emploi au lieu de travail, les emplois en Wallonie (occupés par des Wallons ou pas).

Les deux concepts sont liés par l'identité suivante :

$$\begin{aligned}
 & \textbf{Emploi intérieur wallon} \\
 + & \text{ navetteurs sortant de Wallonie} \\
 + & \text{ frontaliers sortant de Wallonie} \\
 - & \text{ navetteurs entrant en Wallonie} \\
 - & \text{ frontaliers entrant en Wallonie} \\
 \hline
 = & \textbf{Population active occupée} \text{ totale wallonne}
 \end{aligned}$$

Les personnes résidant et travaillant en Wallonie font à la fois partie de la population active occupée et de l'emploi intérieur wallon.

Le lien entre taux d'emploi et créations d'emploi est donc bien moins évident que ne laisse penser le nom des indicateurs parce que l'emploi du taux d'emploi se mesure au lieu de domicile pour le taux d'emploi et au lieu de travail pour les créations d'emplois. Le point commun entre les deux mesures, ce sont les Wallons qui travaillent et habitent en Wallonie. Les mouvements de l'emploi intérieur et de la population active occupée n'ont pas toujours la même ampleur et peuvent ne pas évoluer dans le même sens.

Ce qui complexifie encore l'analyse est que le taux d'emploi calculé selon les normes internationales (BIT), est estimé à partir de l'Enquête sur les Forces de Travail, tandis que l'emploi intérieur, mesuré également selon les normes internationales (SEC) est principalement obtenu sur la base de données administratives dans le cadre de la comptabilité régionale.

## **2. LE PARCOURS DE L'EMBAUCHE À LA VARIATION DU TAUX D'EMPLOI**

Nous avons vu que, puisque les travailleurs sont mobiles, l'économie wallonne n'est pas le seul déterminant de la population active occupée. Par ailleurs, entre les embauches dans les entreprises wallonnes, la variation de l'emploi intérieur et ensuite celle du taux d'emploi wallon, le lien n'est pas immédiat.

Quand une entreprise wallonne embauche, son emploi n'augmente que si cette embauche n'est pas compensée par un départ (retraite, licenciement). Imaginons que l'emploi de cette entreprise augmente, l'emploi wallon total n'augmentera que si cette augmentation de l'emploi n'est pas compensée par un recul de l'emploi dans une autre entreprise. Faisons l'hypothèse qu'effectivement l'emploi wallon augmente, cela se traduira-t-il par une augmentation du taux d'emploi wallon ? Pas nécessairement. Si la personne engagée n'habite pas en Wallonie, mais en Flandre, à Bruxelles ou dans un pays frontalier (France, Luxembourg, Allemagne, Pays-Bas)<sup>8</sup>, cela n'aura aucun effet sur le taux d'emploi wallon (Vander Stricht, 2020).

Envisageons qu'il s'agisse d'une Wallonne ou d'un Wallon, la population active occupée wallonne totale va augmenter, mais pas forcément le taux d'emploi. Le taux d'emploi n'augmentera que si son dénominateur, à savoir la population âgée de 20 à 64 ans, a augmenté moins vite, est stable ou a reculé. Si c'est le cas, alors seulement cette embauche se traduira-t-elle par une augmentation du taux d'emploi wallon ! *Donc pour que le taux d'emploi en Wallonie augmente, il faut que les embauches en Wallonie se traduisent par une augmentation de l'emploi, que ces emplois soient occupés par des résidents wallons âgés de 20 à 64 ans et que simultanément la hausse de la population des 20-64 ans soit moins que proportionnelle.* Comme évoqué précédemment, le taux d'emploi wallon peut aussi augmenter en l'absence d'embauche en Wallonie, par exemple si un nombre croissant de Wallonnes et Wallons trouvent un emploi à Bruxelles, en Flandre ou dans un pays frontalier<sup>9</sup> (Vander Stricht, 2020).

## **3. L'EVOLUTION DE L'EMPLOI EN WALLONIE ENTRE 2014 ET 2023**

Concentrons-nous maintenant sur l'aspect demande de travail, les emplois créés sur le sol wallon que ce soit par des entreprises, administrations ou associations wallonnes ou multirégionales, du moment que ces acteurs possèdent au moins un établissement en Wallonie.

(8) L'effet est cependant limité, le nombre d'entrants ne représentant que 5,6 % de l'emploi intérieur en 2023 (voir IWEPS 2024, p.122)

(9) L'effet peut être plus important, le nombre de sortants représentant 15,6 % de la population active occupée en 2023. (voir IWEPS 2024, p.122)

Les créations/destructions nettes d'emploi peuvent être mesurées par plusieurs sources de données et les estimations sont parfois bien différentes. Si l'unité de comptage (personnes, postes) et le champ couvert (salariés, emploi total) jouent un rôle important, le moment de la mesure est aussi déterminant.

Dans un premier temps, l'évolution nette de l'emploi est analysée sur la base des données des comptes régionaux publiés par l'Institut des Comptes nationaux (ICN). Le comptage se fait en nombre de personnes, le champ couvre l'ensemble des travailleurs et il s'agit d'une moyenne annuelle. Suivant les comptes régionaux, le nombre de créations nettes d'emplois en Wallonie observé entre 2021 et 2022 s'est élevé à 21 447 unités dont une hausse de l'emploi salarié de 17 560 unités.

L'ONSS publie des données d'emploi alternatives qui recensent, entre autres, le nombre de postes de travail, limitées au champ des travailleurs salariés et mesurées au 30 juin de chaque année. Cette différence de champ, unité de comptage et temps de la mesure, conduit à estimer, sur la base de la statistique décentralisée de l'ONSS, la hausse de l'emploi salarié wallon entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, à 17 127 unités.

On retiendra l'une ou l'autre source de statistiques en fonction des besoins de l'analyse. Ainsi, ce sont les données de l'ONSS qui ont été retenues dans le cadre du projet Dynam-Reg car elles permettent de mesurer non seulement l'évolution nette de l'emploi, mais également les mouvements bruts sous-jacents.

**GRAPHIQUE 1: TAUX DE CROISSANCE ANNUEL DE L'EMPLOI INTÉRIEUR ET DU PIB EN VOLUME EN WALLONIE (EN %) ET ÉVOLUTION EN NOMBRE DE SELON LE STATUT (SALARIÉ/INDÉPENDANT), 2015-2023**



Source : Institut des comptes nationaux (ICN) (Comptes régionaux 2022, version février 2024) et estimation IWEPS pour 2023 et pour le PIB en volume

Le graphique 1 reporte les variations nettes de l'emploi intérieur sur la base des comptes régionaux. On peut y voir que l'emploi intérieur a progressé de manière ininterrompue entre 2014 et l'éclatement de la crise sanitaire. La chute (-0,1 %) a été relativement contenue au regard du choc subi par l'activité économique en 2020 (-5,9%).

De manière générale, et en comparaison à d'autres pays, les fluctuations de l'emploi en Belgique comme en Wallonie à la suite de la crise sanitaire ont été de faible amplitude, notamment en raison de l'adoption d'un ensemble de mesures publiques de préservation de l'emploi. Ces dispositifs de « protection des *insiders* » ont encouragé les entreprises à ajuster le volume de travail à la baisse de l'activité en réduisant le nombre d'heures travaillées par personne plutôt que le nombre de travailleurs. En 2020, les mesures de soutien d'urgence mises en place par les autorités publiques fédérales et régionales, au premier rang desquelles le recours massif au régime de chômage temporaire<sup>10</sup> pour les salariés et au système du droit passerelle pour les indépendants, ainsi que le recours au

(10) Il s'agit d'un élargissement de la notion de chômage temporaire pour force majeure, du 13 mars 2020 au 30 juin 2022 (sauf en septembre 2020) à toutes les formes de chômage temporaire consécutif au coronavirus (et aux mesures prises pour le combattre). La procédure de demande est simplifiée grâce à une demande électronique unique, les travailleurs ne doivent pas avoir travaillé un nombre minimum de jours pour avoir droit à une indemnité et l'indemnité de l'ONEM est portée à 70 % (contre 65 % auparavant) du salaire mensuel moyen, limité au plafond salarial moyen, avec un supplément de 5,63 euros par jour. (voir Cuyvers (2021), Lesceux et Vander Stricht (2021), et la réglementation de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0>)



télétravail, ont permis d'atténuer significativement l'impact direct de la crise sanitaire sur l'emploi.

Le recul de l'emploi intérieur de 0,1 % en 2020 en Wallonie correspond à une diminution nette de 1 765 emplois. Ces pertes d'emploi nettes ont concerné uniquement les travailleurs salariés, l'emploi indépendant en Wallonie comme en Belgique dans son ensemble enregistrant une progression ininterrompue sur toute la période étudiée. Bien que les dispositifs de droit passerelle et le moratoire sur les faillites aient contribué à maintenir l'emploi indépendant en 2020, ce dernier s'est révélé en réalité moins sensible aux fluctuations conjoncturelles que la main-d'œuvre salariée.

L'assouplissement du régime de chômage temporaire a représenté en Wallonie comme en Belgique le pilier central de la réponse publique lors de la crise sanitaire à l'instar de ce qui avait été observé durant la crise économique et financière. Cependant, le recours à ce dispositif a été sans précédent dès la première vague épidémique. Au cours du printemps 2020, ce sont ainsi près de 30 % des salariés wallons qui ont bénéficié d'une allocation de chômage temporaire, soit quatre fois le niveau atteint au comble de la crise de 2009 (Meunier et Vander Stricht, 2022).

En 2021, la conjugaison de la reprise économique (+4,8% pour le PIB en volume), qui a relancé les embauches, et du maintien de bon nombre de mesures de protection de l'emploi, qui ont contenu les séparations, a causé un rebond très important de l'emploi, de +2,1 %, soit une augmentation de 22 375 emplois salariés et 5 116 emplois non-salariés. En 2022, la croissance de l'emploi wallon a ralenti, mais est restée soutenue (+1,6 %).

Pour 2023, les données des comptes régionaux n'étaient pas encore disponibles à la date de rédaction de cet article. Sur la base des données disponibles par ailleurs (notamment celles de l'ONSS), l'IWEPS (2024) estime que la croissance de l'emploi s'est fortement ralentie pour atteindre 0,6 % en moyenne annuelle.

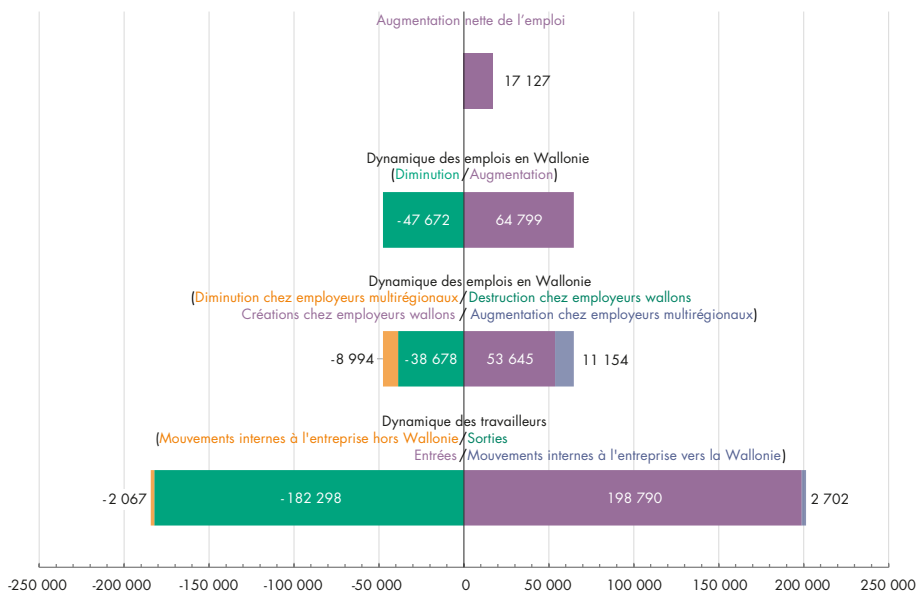
Pour l'ensemble de la période 2014-2023, l'emploi aurait cru en moyenne de +1,2 % par an, soit environ 15 000 créations nettes d'emplois chaque année, avec des variations allant de +2,1 % en 2021 (+ 27 500 emplois) à -0,1 % en 2020 (-1 765 emplois) suivant les oscillations conjoncturelles, avec un mouvement ascendant de 2014 à 2018, une stagnation en 2019, une chute en 2020 et un gros rebond en 2021 qui se poursuit en s'affaiblissant jusqu'en 2023, dernière estimation.

#### **4. LES APPORTS DE DYNAM-REG**

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, d'une vision dynamique de celui-ci, caractérisée par l'analyse des flux entrants et sortants

de l'emploi<sup>11</sup>. La variation nette de l'emploi d'une année à l'autre analysée ci-avant masque donc des mouvements de travailleurs et de travailleuses de beaucoup plus grande ampleur que l'évolution nette. L'analyse de ces mouvements apporte des informations que ne révèle pas l'évolution nette puisque, pour une même évolution nette, le nombre de créations brutes d'emploi peut être différent. Plus loin encore, un même nombre de créations brutes peut correspondre à un nombre d'embauches différent. Pouvoir chiffrer les créations brutes d'emploi et les embauches est important pour le décideur car c'est bien sur ces nombres qu'il peut agir en favorisant les créations d'emploi ou en stimulant les embauches. L'effet sur la création nette d'emploi n'est en effet qu'indirect.

**GRAPHIQUE 2: DYNAMIQUE DES EMPLOIS ET DES TRAVAILLEURS ENTRE LE 30 JUIN 2021 ET LE 30 JUIN 2022 EN WALLONIE**



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

(11) 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).

Le graphique 2 illustre les mouvements qui se cachent derrière l'augmentation nette de 17 127 emplois salariés observée en Wallonie entre juin 2021 et juin 2022 sur la base des données Dynam-Reg (voir encadré 1).

Entre 2021 et 2022, l'emploi en Wallonie s'est accru de 64 799 nouveaux postes : les employeurs uniquement présents en Wallonie (dits « unirrégionaux ») ont créé 53 645 emplois et les employeurs multirrégionaux ont permis un accroissement de 11 154 emplois en Wallonie. La relativement faible augmentation nette de l'emploi s'explique par le fait que sur cette même période, 47 672 postes ont disparu : les employeurs multirrégionaux ont contribué à cette diminution à hauteur de 8 994 postes, les employeurs wallons à hauteur de 38 678 postes.

La dynamique des travailleurs est plus importante encore que celle des postes de travail. Entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, 198 790 salariés ont commencé un nouvel emploi en Wallonie. Inversement, 182 298 ont quitté ou perdu leur travail. Par ailleurs, des transferts interrégionaux se produisent également au sein d'une même entreprise. Ainsi, 2 702 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 (2 067 salariés). Au final, ce mouvement interne aux entreprises entraîne un transfert de travailleurs (635) en faveur de la Wallonie.

#### **ENCADRÉ 1. QU'EST-CE QUE DYNAM-REG ?**

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.

Le projet Dynam-Reg est le fruit d'un accord de collaboration avec les trois régions (IWEPS, IBSA, Département WSE). Il 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 seulement au niveau de l'entreprise, 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.

#### **Comment sont calculées les augmentations et diminutions régionales de l'emploi ?**

L'emploi des employeurs est scindé par région. Si l'emploi d'un employeur dans la région A est supérieur à la fin de la période de référence par rapport au début de cette période et est plus petit dans la région B, il y a une augmentation régionale dans la région A et une diminution régionale dans la région B.

Pour les employeurs qui n'employaient de la main-d'œuvre que dans une seule région au cours de la période de référence (du 30 juin de l'année  $t-1$  au 30 juin de l'année  $t$ ), l'opération revient à évaluer le nombre d'emplois créés et détruits. Pour les employeurs employant des travailleurs dans plusieurs régions, la création ou la destruction d'emplois est le résultat net des augmentations/diminutions dans les différentes régions. La différence entre l'augmentation et la diminution régionales donne l'évolution nette de l'emploi régional.

### **Comment est calculée la dynamique régionale des travailleurs ?**

A l'échelle nationale, la plupart des flux de base sur le marché du travail sont qualifiés d'entrées ou de sorties. Il s'agit chaque fois des 'entrées dans' ou des 'sorties hors' d'une entreprise assujettie à l'ONSS. À l'instar de la dynamique de l'emploi, la dynamique des travailleurs est mesurée au niveau de l'entreprise en comparant l'effectif à deux moments différents. La dynamique régionale des travailleurs reprend ces entrées et sorties par lieu de travail du travailleur.

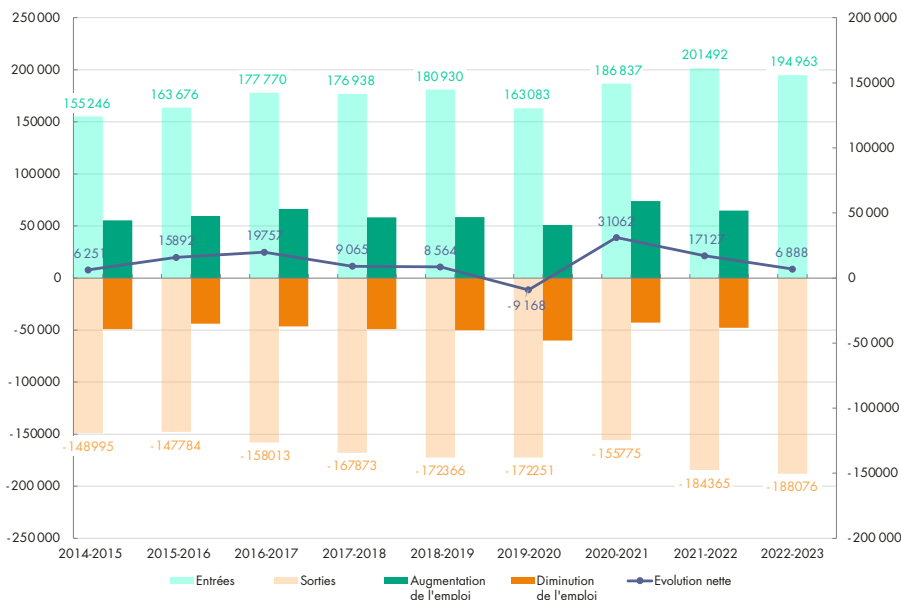
L'augmentation ou la diminution nette dans une région consiste non seulement en la différence entre les entrées et les sorties au niveau régional, mais elle contient également l'effet des glissements internes (au sein d'une même entreprise) d'une région à une autre.

(voir <https://www.dynamstat.be/fr/methodologie>)

## **5. LES FLUX BRUTS D'EMPLOI ET DE MAIN-D'ŒUVRE EN WALLONIE DE 2014 À 2023**

Le graphique 3 illustre l'évolution des augmentations et diminutions brutes de l'emploi et des embauches et des séparations (licenciements, contrats non renouvelés, démissions, départs à la retraite...) en Wallonie depuis 2014. On constate que les flux d'entrées et de sorties dans les entreprises ont gagné en amplitude, hormis au cours de la crise sanitaire de 2020. Les mesures de protection de l'emploi pour contrer les effets de la crise sanitaire ont causé une forte contraction des départs en 2020-2021 en comparaison des périodes précédentes. Les mouvements sur le marché du travail ont ensuite repris et compensé la contraction observée en 2020 et 2021.

À titre d'illustration, alors que l'évolution nette de l'emploi était similaire (une augmentation d'environ 6 500 postes) entre juin 2014 et juin 2015 et entre juin 2022 et juin 2023, les mouvements ont été nettement plus importants pour la période la plus récente. Le nombre d'entrées recensées entre juin 2022 et juin 2023 dépasse ainsi très largement (194 963 personnes, estimations provisoires) celui observé entre juin 2014 et juin 2015 (155 246 personnes). Il en est de même pour le nombre de départs (188 076 entre 2022 et 2023 contre 148 995 entre 2014 et 2015).

**GRAPHIQUE 3:** ENTRÉES, SORTIES, AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS BRUTES DE L'EMPLOI ET ÉVOLUTION NETTE DE L'EMPLOI

Source : © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven - IBSA - IWEPS - Département WSE van de Vlaamse overheid - calculs : IWEPS

Note : Les entrées et sorties sont comprises, y compris les glissements, voir ci-dessous.

Les mouvements bruts d'emplois semblent quant à eux, plus que les mouvements bruts de la main-d'œuvre, suivre les mouvements conjoncturels. C'est ainsi que le nombre d'emplois nouvellement créés et/ou délocalisés des autres régions belges vers la Wallonie, soit +50 906 postes, a représenté entre juin 2019 et juin 2020 le niveau le plus bas observé sur la période, tandis que les pics d'augmentation brute de l'emploi ont été observés dans les périodes de forte croissance, soit entre juin 2016 et juin 2017 (+66 304 postes) et entre juin 2020 et juin 2021 (+73 984 postes).

## 6. LA CONSTRUCTION DE NOUVEAUX INDICATEURS

Goesaert *et al.* (2016a, 2016b) ont dérivé des indicateurs de la dynamique régionale du marché du travail compatibles avec les analyses de référence internationales<sup>12</sup> (notamment les travaux de Davis *et al.*, 1996).

(12) L'adaptation des indicateurs nationaux à l'échelle régionale a nécessité de compléter les mesures des flux d'emploi et de main-d'œuvre proposés au niveau d'un pays, pour tenir compte des dynamiques interrégionales sous-jacentes. En d'autres termes, il a été nécessaire de déplacer l'échelle d'analyse, pour considérer non plus l'entreprise, mais plutôt ses établissements de façon à pouvoir attribuer à l'évolution de l'emploi dans une région les mouvements sous-jacents de l'emploi et des travailleurs des entreprises multirégionales.

Dans cette section nous construisons ces indicateurs pour la Wallonie pour la période de juin 2021 à juin 2022.

En Wallonie, l'augmentation brute de l'emploi entre juin 2021 et juin 2022 (64 799 emplois) est la somme des créations d'emplois des entreprises monorégionales wallonnes en expansion ou nouvellement créés (soit 53 645 emplois) et des augmentations de l'emploi wallon des entreprises multirégionales (soit 11 154 emplois, qui ne correspondent pas forcément à des créations au sens strict). La diminution brute de l'emploi (47 672 emplois) au cours de la même période est la somme des destructions d'emplois des entreprises monorégionales wallonnes, en contraction ou ayant disparu (soit 38 678 emplois), et des diminutions de l'emploi wallon des entreprises multirégionales (8 994 emplois qui ne correspondent pas forcément à des destructions au sens strict).

Sur cette base, on peut calculer les indicateurs caractérisant la réallocation de l'emploi. Les taux sont calculés par rapport à l'emploi salarié moyen (1 102 035 en 2021-2022), c'est-à-dire la moyenne du nombre total d'emplois salariés mesuré en t-1 et en t.

Les taux d'augmentation brute de l'emploi (5,9 %) et de diminution brute de l'emploi (4,3 %) sont obtenus en divisant les augmentations et diminutions brutes par l'emploi salarié moyen. Le taux de variation nette de l'emploi est alors égal à la différence entre le taux d'augmentation et le taux de diminution de l'emploi (1,6 %), tandis que le taux de réallocation régional de l'emploi est simplement défini comme la somme de ces deux flux (10,2 %). C'est un indicateur de l'amplitude des créations et destructions de postes.

Le calcul des flux agrégés de main-d'œuvre s'effectue de manière similaire, en sommant toutes les embauches et tous les départs des entreprises<sup>13</sup>. Ces mesures sont alors exprimées sous forme de taux, le taux d'entrée et le taux de sortie, en rapportant respectivement les embauches et les séparations à l'emploi moyen. A l'échelle régionale, il existe toutefois un flux de travailleurs sous-jacent lié aux glissements d'activités au sein des entreprises multirégionales, recoupant les mouvements de personnel ou le déménagement intégral d'établissements d'une même entreprise d'une région à une autre. Rapportés à l'emploi moyen, ces taux de glissement interne entrant et sortant s'ajoutent aux taux d'entrée et de sortie. On peut ainsi calculer un taux d'entrée au sens large (18,3 %) qui inclut les glissements entrants et un taux de sortie au sens large en incluant les glissements sortants (16,7 %) pour déterminer le taux de réallocation régionale de la main-d'œuvre (35,0 %) qui est simplement défini comme la somme de ces deux flux.

(13) La dynamique des travailleurs est mesurée en comparant l'effectif de l'entreprise à deux moments différents. Concrètement, l'effectif du personnel au 30 juin de l'année t-1 est comparé à l'effectif du personnel au 30 juin de l'année t. Lorsqu'un travailleur d'une entreprise assujettie à l'ONSS ne se trouve pas dans la déclaration à l'ONSS (Dmfa) de l'année t-1 mais est mentionné dans la Dmfa de l'année t, nous parlons d'entrée. De même, une sortie est enregistrée lorsqu'un travailleur qui était encore actif dans l'entreprise au 30 juin de l'année t-1 n'est plus enregistré au 30 juin de l'année t.

Entre juin 2021 et juin 2022, 198 790 salariés ont commencé un nouvel emploi en Wallonie (embauches ou entrées au sens strict<sup>14</sup>) et 2 702 salariés travaillant préalablement au sein de la même entreprise à Bruxelles et en Flandre ont été mutés en Wallonie (glissements entrants). On comptabilise donc 201 492 entrées en Wallonie entre juin 2021 et juin 2022, soit un taux d'entrée régional égal à 18,3 %. De même, en comptabilisant comme « départs » toutes les sorties, c'est-à-dire non seulement les départs de l'entreprise (182 298 travailleurs entre juin 2021 et juin 2022) mais également les mutations vers les établissements non wallons des entreprises multirégionales (2 067 travailleurs sur la même période), soit globalement 184 365 sorties, on peut estimer le taux de sortie régional à 16,7 %.

Le taux de réallocation de main-d'œuvre est calculé en rapportant la réallocation de main-d'œuvre, c'est-à-dire la somme des entrées (embauches au sens large) et des sorties (départs au sens large) à l'emploi moyen. En 2019-2020, ce taux était égal à 35,0 %.

Nous avons ainsi défini deux indicateurs synthétiques permettant de mesurer l'intensité des dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail. Les taux régionaux de réallocation mesurent l'ampleur des flux régionaux d'emplois (taux régional de réallocation d'emploi) et de travailleurs, y compris les glissements interrégionaux (taux régional de réallocation de main-d'œuvre). Le taux régional de réallocation de main-d'œuvre est supérieur au taux régional de réallocation d'emploi, de nombreux départs et arrivées de travailleurs s'effectuant par rotation sur des postes existants.

Un troisième indicateur synthétique, le taux régional de *churning*, est défini comme la différence entre ces deux taux; il mesure ainsi le dynamisme des flux de travailleurs indépendamment des flux d'emploi. Autrement dit, le *churning* rend compte des mouvements de travailleurs qui ne résultent pas d'une création ou destruction d'emploi (au sens large, c'est-à-dire en tenant compte de la contribution des employeurs multirégionaux). En Wallonie, entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, le taux de *churning* était de 24,8 %.

## **7. EVOLUTION ENTRE 2014 ET 2022, APPORTS DES NOUVEAUX INDICATEURS**

Le tableau 1 reprend les estimations de flux nets et bruts d'emploi et de main-d'œuvre en Wallonie, rapportés à l'emploi total moyen en t-1 et t, par année pour la période 2014-2022.

Le premier enseignement tient à l'ampleur des mouvements bruts. La variation nette de l'emploi masque en effet un processus de réallocation de l'emploi et de la main-d'œuvre de bien plus grande envergure.

(14) Au sens strict, une entrée est une nouvelle embauche dans l'entreprise. Au sens large, une entrée est soit une nouvelle embauche, soit un changement d'affectation d'un travailleur au sein d'une même entreprise depuis un poste dans une autre région belge vers un poste en Wallonie.

**TABLEAU 1: FLUX D'EMPLOI ET DE MAIN D'ŒUVRE EN WALLONIE, RAPPORTÉS À L'EMPLOI MOYEN (%) – 2014-2022**

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Taux évolution nette	0,6	1,5	1,9	0,9	0,8	-0,9	2,9	1,6
Taux d'augmentation brute	5,5	5,8	6,4	5,5	5,5	4,8	6,9	5,9
Taux de diminution brute	4,8	4,3	4,5	4,6	4,7	5,6	4,0	4,3
Taux d'entrées (1)	15,3	16,0	17,0	16,7	17,0	15,3	17,3	18,3
Taux de sorties (1)	14,7	14,4	15,1	15,9	16,2	16,1	14,5	16,7
Taux de réallocation de l'emploi	10,3	10,1	10,8	10,1	10,2	10,4	10,8	10,2
Taux de réallocation de la main d'œuvre 1	30,0	30,4	32,2	32,6	33,1	31,4	31,8	35,0
Taux de <i>churning</i>	19,7	20,3	21,4	22,4	22,9	21,0	20,9	24,8

Source : © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven . IBSA - IWEPS – Département WSE van de Vlaamse overheid - calculs : IWEPS

Notes : 1: y compris les glissements.

On observe qu'alors que le taux de réallocation de l'emploi est resté assez stable (variant entre 10,1 % et 10,8 % de l'emploi moyen), le taux de réallocation de la main-d'œuvre présente une tendance à la hausse marquée passant de 30 % en début de période à 35 % de l'emploi moyen en fin de période avec cependant un infléchissement durant la période Covid.

En effet, entre juin 2019 et juin 2020, la Wallonie a enregistré un taux de réallocation régionale de la main-d'œuvre égal à 31,4 %, en retrait par rapport à celui de la période précédente (33,2 % entre les mois de juin de 2018 et 2019). Cette modération résulte du repli du taux d'entrée (qui se réduit de 1,7 pp), mais aussi de la légère baisse du taux de sortie (-0,1 pp) en dépit de la chute de l'activité à la fin du premier semestre 2020, en lien avec le recours massif aux systèmes de chômage temporaire (voir Lesceux et Vander Stricht, 2021). Par ailleurs, bien que les données ne permettent pas de distinguer, au sein des flux de départs, les démissions des licenciements, il est probable qu'en période de ralentissement conjoncturel, les premières diminuent tandis que les seconds s'accroissent, atténuant de la sorte la variabilité du taux de sortie de la main-d'œuvre. En revanche, en basse conjoncture, la réduction du taux d'augmentation de l'emploi tend à restreindre les possibilités d'embauche hors remplacement, contribuant ainsi à réduire le taux d'entrée. Contrairement aux flux d'emplois, la phase initiale de la crise sanitaire a donc induit, sinon un gel des mouvements de main-d'œuvre, un ralentissement de ceux-ci, de sorte que la mise « sous cloche » du marché du travail s'est d'abord traduite par une plus grande léthargie des mouvements de travailleurs.



Il est par ailleurs intéressant de noter que la baisse du taux d'entrée a significativement affecté la composition du chômage, en provoquant un accroissement du chômage de longue durée (voir Meunier et Vander Stricht, 2022).

Même si les créations d'emploi diminuent et les destructions d'emplois augmentent en période de récession, ces résultats rappellent aussi que beaucoup d'emplois sont créés lors des récessions, tandis que des emplois sont également détruits lors des périodes de reprise économique. D'autre part, ils soulignent aussi que de nombreux départs et arrivées de travailleurs s'effectuent par rotation sur des postes pérennes (Picart, 2008), de sorte que les flux de redistribution régionale des travailleurs sont significativement supérieurs aux mouvements de réallocation régionale de l'emploi.

La différence entre ces deux taux, le « churning », est un indicateur de la dynamique du marché du travail et de la confiance des employeurs et des travailleurs dans le fonctionnement du marché du travail lors des fluctuations conjoncturelles (Bulté et Struyven, 2014). Le taux de *churning* régional s'est ainsi replié lors de la première vague épidémique, passant de 22,9 % en 2018-2019 à 21,0 % en 2019-2020, un taux toutefois plus élevé qu'en début de période (19,7 % en 2014-2015).

Sur l'ensemble de la période étudiée, la variation du taux de *churning* est principalement déterminée par le rythme de la réallocation des travailleurs, les réallocations d'emploi demeurant stables sur la période. Le taux de *churning* a donc augmenté, suivant la tendance haussière de la réallocation de la main-d'œuvre, passant de 19,7 % en 2014-2015 à 24,8 % en 2021-2022. En 2019-2020, il est redescendu à 21,0 %, conséquence de la crise, mais restait néanmoins plus élevé qu'en début de période.

Le caractère procyclique du taux de *churning* a été mis en évidence dans la littérature empirique pour les Etats-Unis ou encore pour l'Allemagne. Lazear et Spletzer (2012) avancent qu'en période de récession, les travailleurs deviennent hésitants à changer d'emploi tandis que les employeurs adoptent des comportements conservateurs en termes d'embauche, laissant inoccupés des postes devenus vacants qui, autrement, auraient été associés à des embauches de remplacement. En Wallonie, la baisse du *churning* a été observée durant la récession consécutive à la Covid 19 mais le taux semble présenter une tendance à la hausse indépendante des cycles.

## **8. CONCLUSION**

L'augmentation du taux d'emploi est un objectif tant régional que national et européen. Le discours politique ou médiatique avance souvent que pour atteindre cet objectif il suffit de créer des emplois, c'est-à-dire que les entreprises embauchent. Mais au niveau régional, le lien entre taux d'emploi et créations d'emploi est moins évident que ne laisse penser la dénomination des indicateurs parce que l'emploi du taux d'emploi (la population active occupée) se mesure au lieu de domicile et les créations d'emplois au lieu de travail, mais également parce que, en présence de mouvements d'entrée et de sortie, une nouvelle embauche ne correspond pas nécessairement une création nette d'emploi.

Pour que le taux d'emploi en Wallonie augmente, il faut que les embauches en Wallonie se traduisent par une augmentation de l'emploi, que ces emplois soient occupés par des résidents wallons âgés de 20 à 64 ans et que simultanément la hausse de la population des 20-64 ans soit moins que proportionnelle.

Combien y a-t-il d'embauches dans les entreprises, associations et administrations situées en Wallonie et celles-ci se traduisent-elles par une hausse de l'emploi wallon ?

Les variations nettes d'emploi intérieur sont traditionnellement mesurée par les données de la comptabilité régionale.

Sur cette base, on observe sur l'ensemble de la période 2014-2023, que l'emploi a cru en moyenne de +1,2 % par an soit environ 15 000 créations nettes d'emplois chaque année, avec des variations allant de +2,1% en 2021 (+ 27 500 emplois) à -0,1% en 2020 (-1 765 emplois) suivant les oscillations conjoncturelles, avec un mouvement ascendant de 2014 à 2018, une stagnation en 2019, une chute en 2020 et un gros rebond en 2021 qui se poursuit en s'affaiblissant jusqu'en 2023, dernière estimation au moment d'écrire ces lignes.

Les données Dynam-Reg, qui mesurent les mouvements sur le marché du travail, permettent d'aller plus loin. La variation nette de l'emploi masque en effet un processus de réallocation de l'emploi et de la main-d'œuvre de bien plus grande envergure. L'analyse peut ainsi s'enrichir de nouveaux indicateurs permettant de mesurer l'intensité des dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail. Les taux régionaux de réallocation mesurent l'ampleur des flux régionaux d'emplois (taux régional de réallocation d'emploi) et de travailleurs, y compris les glissements interrégionaux (taux régional de réallocation de main-d'œuvre). Le taux régional de réallocation de main-d'œuvre est supérieur au taux régional de réallocation d'emploi, de nombreux départs et arrivées de travailleurs s'effectuant par rotation sur des postes existants.

Un troisième indicateur synthétique, le taux régional de *churning*, est défini comme la différence entre ces deux taux ; il mesure ainsi le dynamisme des flux de travailleurs indépendamment des flux d'emploi. Autrement dit, le *churning* rend compte des mouvements de travailleurs qui ne résultent pas d'une création ou destruction d'emploi (au sens large, c'est-à-dire en tenant compte de la contribution des employeurs multirégionaux).

Au cours de la période 2014-2022, le taux de réallocation de l'emploi est resté relativement stable (variant entre 10,1 % et 10,8 % de l'emploi moyen), le taux de réallocation de la main-d'œuvre montre, en revanche, une tendance à la hausse (passant de 30 % en début de période à 35 % de l'emploi moyen en fin de période avec cependant un infléchissement durant la période Covid). Le taux de *churning* a augmenté, suivant la tendance de la réallocation de la main-d'œuvre, passant de 19,7 % en 2014-2015 à 24,8 % en 2021-2022. En 2019-2020, il est redescendu à 21,0 %, conséquence de la crise, mais restait néanmoins plus élevé qu'en début de période.

Autrement dit, depuis 2014, hormis pendant la crise sanitaire, les flux bruts de main-d'œuvre ont gagné en amplitude et la croissance des embauches et des séparations est principalement due à une rotation sur des postes existants. Cet élément du diagnostic était impossible à poser avec les statistiques plus traditionnelles. C'est pourtant un élément clé dans le cadre notamment des politiques de soutien à l'embauche.

Dans le cadre du projet Dynam-Reg, des statistiques sont maintenant développées au lieu de domicile des embauchés, une prochaine étape sera d'analyser non pas la dynamique des entreprises wallonnes en matière d'embauche mais bien celles des wallons et des wallonnes, qu'ils ou elles soient embauchés en Wallonie ou à Bruxelles ou en Flandre, à l'instar de l'exercice qui a été réalisé pour Bruxelles (Moreau & Cuyvers, 2024).

---

---

**RÉFÉRENCES**


---

Bulté, S. et Struyven, L., *Le churning : nouvel indicateur de l'efficacité de l'adéquation sur le marché du travail - Étude de la littérature et analyse pour le marché du travail belge pendant la période 2006-2012*, Leuven, HIVA, Document de travail DynaM, 2014

Bureau fédéral du Plan, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen, *Perspectives économiques régionales 2023-2028*, 2023.

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

Goesaert, T., Struyven, L. et Vets, P., *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). 2016a

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

IWEPS, *Rapport sur l'économie wallonne 2024*, Namur, IWEPS, 2024.

Lazear, E., et Spletzer, J., Hiring, Churn, and the Business Cycle, *American Economic Review*, 102(3), pp. 575-579, 2012.

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

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

Moreau, G. & Cuyvers, D. La dynamique de l'emploi salarié bruxellois: Deux histoires différentes, *Revue belge de sécurité sociale*, 65, 2024.

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

Picart, C., Job and Labour Force Flows in France: a Reassessment, *Économie et statistique*, 412, pp. 27-56, 2008.

Vander Stricht, V., *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, 2020.

## TABLE DES MATIERES

**DYNAM-REG, SOURCE DE NOUVEAUX INDICATEURS CLÉS POUR L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN WALLONIE**

<b>INTRODUCTION</b>	325
<b>1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	327
<b>2. LE PARCOURS DE L'EMBAUCHE À LA VARIATION DU TAUX D'EMPLOI</b>	330
<b>3. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EN WALLONIE ENTRE 2014 ET 2023</b>	330
<b>4. LES APPORTS DE DYNAM-REG</b>	333
<b>5. LES FLUX BRUTS D'EMPLOI ET DE MAIN-D'ŒUVRE EN WALLONIE DE 2014 À 2023</b>	336
<b>6. LA CONSTRUCTION DE NOUVEAUX INDICATEURS</b>	337
<b>7. ÉVOLUTION ENTRE 2014 ET 2022, APPORTS DES NOUVEAUX INDICATEURS</b>	339
<b>8. CONCLUSION</b>	341
<b>RÉFÉRENCES</b>	344

