

Flux ou flex ? Dynamique des carrières et flexibilisation du marché du travail sur base des flux de travailleurs

Viona - Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek

Dynam-Reg Colloque - 26 novembre 2019

Ludo Struyven

Tim Goesaert

Tine Vandekerkhove

VIONA



DYNAM

Dynamique: quantité versus qualité

Focus sur mobilité externe d'emplois et volume, caractéristiques et conséquences de transitions

- Au niveau macro, un certain volume de dynamique est nécessaire et souhaitable (perspectif Dynam-Reg)
- Au niveau des travailleurs et des employeurs, plus de dynamique n'est pas clairement positif: la qualité d'une transition importe (perspectif micro-dynamique)

Questions centrales de cette recherche:

- La dynamique d'emplois, qui est ce la remplit, à partir de quelle position ?
- Quel est le profil des embauches ?
- Quelle est la qualité des transitions ?
- Quelles sont les conséquences pour la position sur le marché du travail à plus long terme?

Une bonne transition ?

- Durée de la relation avec l'employeur (proxy emploi temporaire)
- en relation avec le profil du travailleur engagé (proxy profil fragile)
- en relation avec le salaire (proxy niveau de qualification de la fonction)
- Position sur le marché du travail à plus long terme (proxy carrière instable)

Méthodologie et sources

RSZ panel longitudinal (N = 1,5 mio de travailleurs)

- 20% des travailleurs de chaque trimestre (entrées et sorties inclus), 1996-2015
- 50% du panel est complété avec données BCSS :
 - niveau d'éducation
 - origine
 - position socio-economique: occupé / demandeur d'emploi / non-actif (ayant droit allocation familiale comme proxy pour les jeunes quittant l'école)
- A l'aide des données ONSS/BCSS, l'activité dans le trimestre avant embauche est observée
- Dynamique à court et long terme: durée de la relation est mesuré, non pas la forme du contrat
- Base de données en vue de mis à jours périodiques et extensions

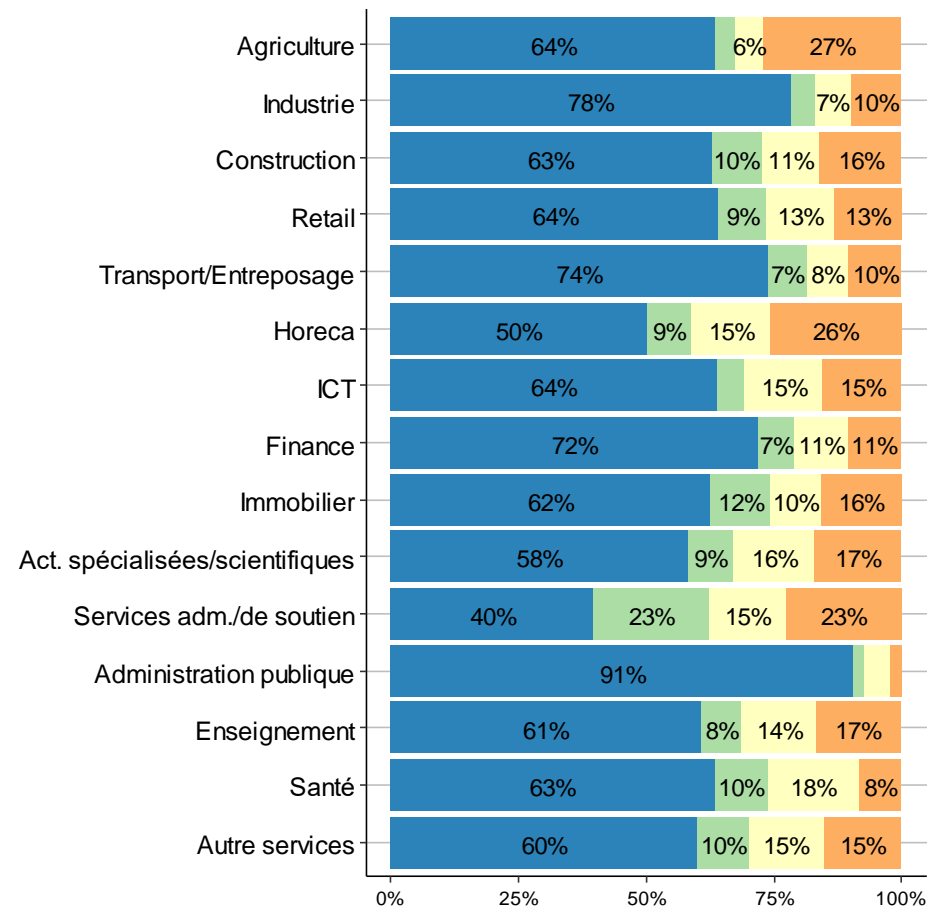
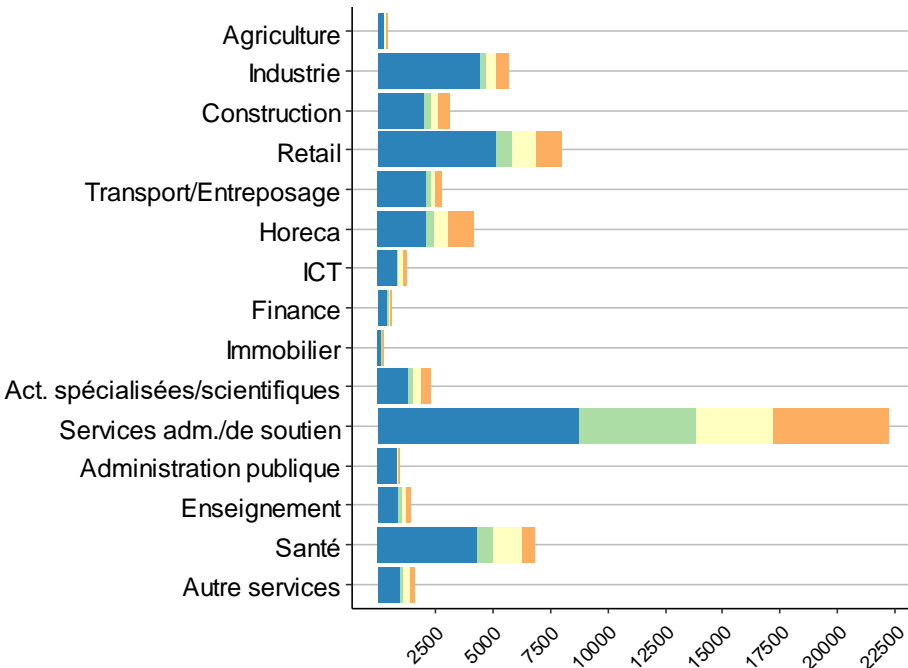
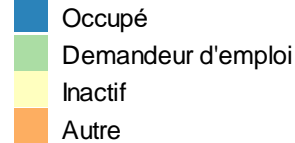
Vue intégrée sur la dynamique partant des embauches

1. La dynamique d'emplois, qui est ce la remplit?

- **Plus que la moitié des embauches (56%)** concerne des transitions **job-to-job** (occupé dans le trimestre précédent):
 - 14% partant de la position *demandeur d'emploi*
 - 14% partant de la position *non-actif*
 - 17% partant de la position *autre*
- Différences sectorielles: *horeca/services de soutien* quote-part d'occupés 50% ou moins; différences à l'intérieur de l'*industrie* (alimentation vs chimie)
- Relativement stable sur la période 2006-2015

Position socio-économique	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Occupé	57,0%	56,2%	57,0%	56,4%	54,3%	56,3%	55,0%	53,7%	53,8%	55,7%
Demandeur d'emploi	13,7%	13,3%	12,4%	13,4%	14,7%	12,9%	13,1%	14,6%	15,0%	13,6%
Inactif	14,4%	14,4%	14,7%	14,0%	15,1%	14,3%	14,2%	14,3%	14,3%	13,7%
Autre	14,9%	16,1%	15,9%	16,2%	16,0%	16,5%	17,6%	17,4%	16,8%	16,9%
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Nomenclature

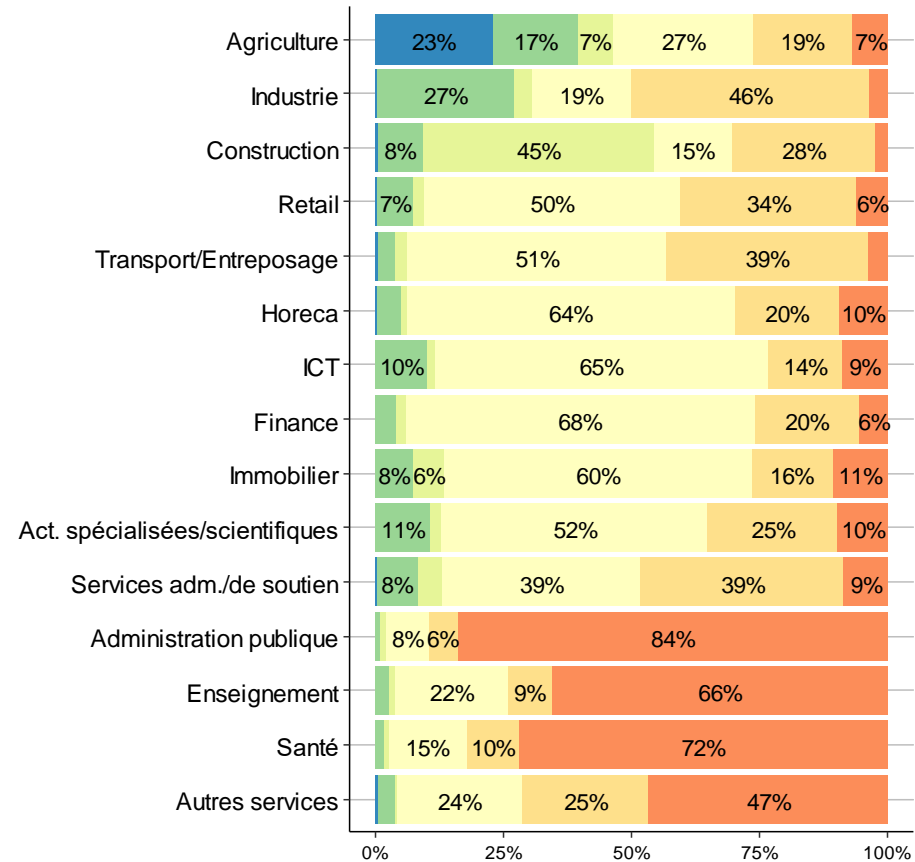
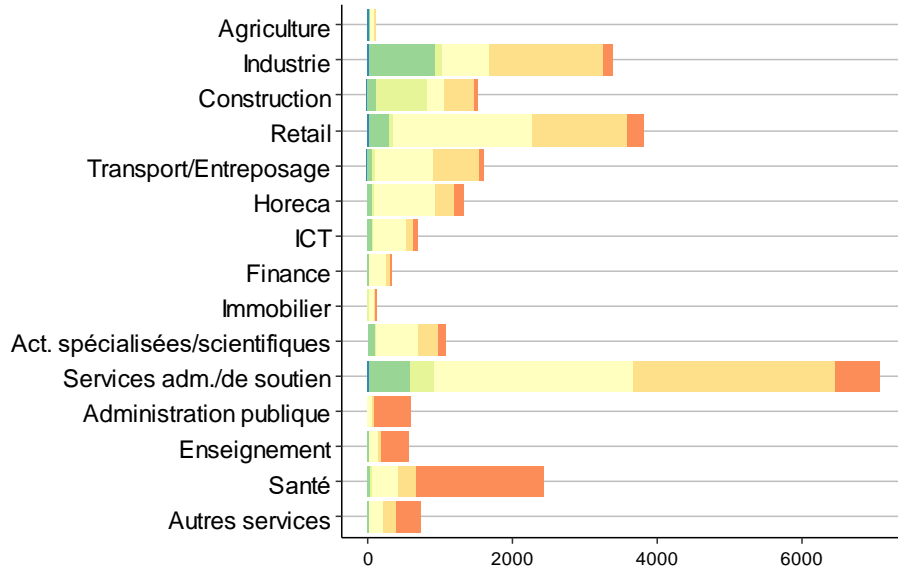


Montre la nécessité de cibler sur le groupe de non-occupés

- Sont en concurrence avec les occupés (quote part des transition job-to-job)
- Débutent dans un nombre limité de secteurs (horeca, intérim,...) à caractère plutôt fragile

Secteur d'origine

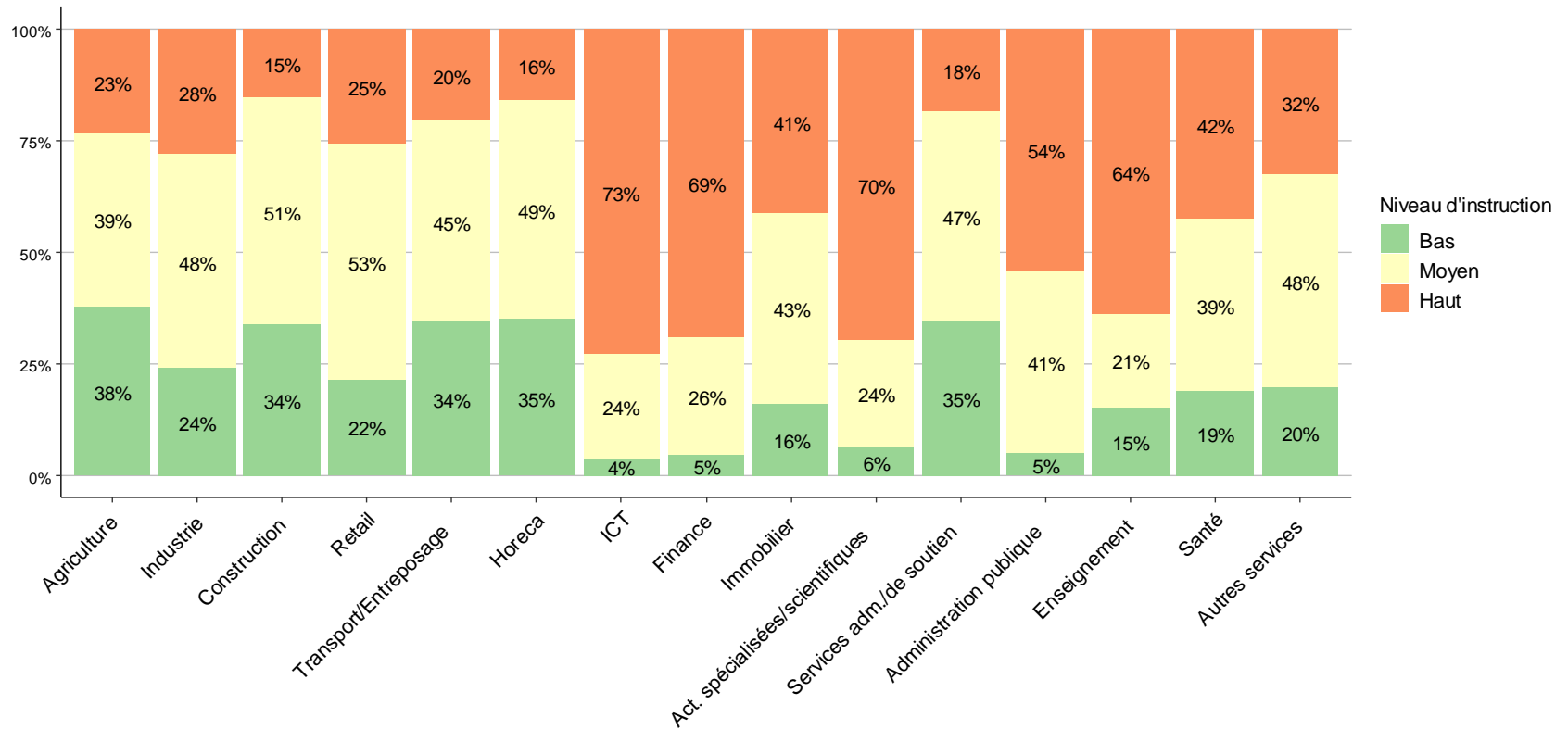
- Agriculture
- Industrie
- Construction
- Services commerciaux
- Intérim
- Services non commerciaux



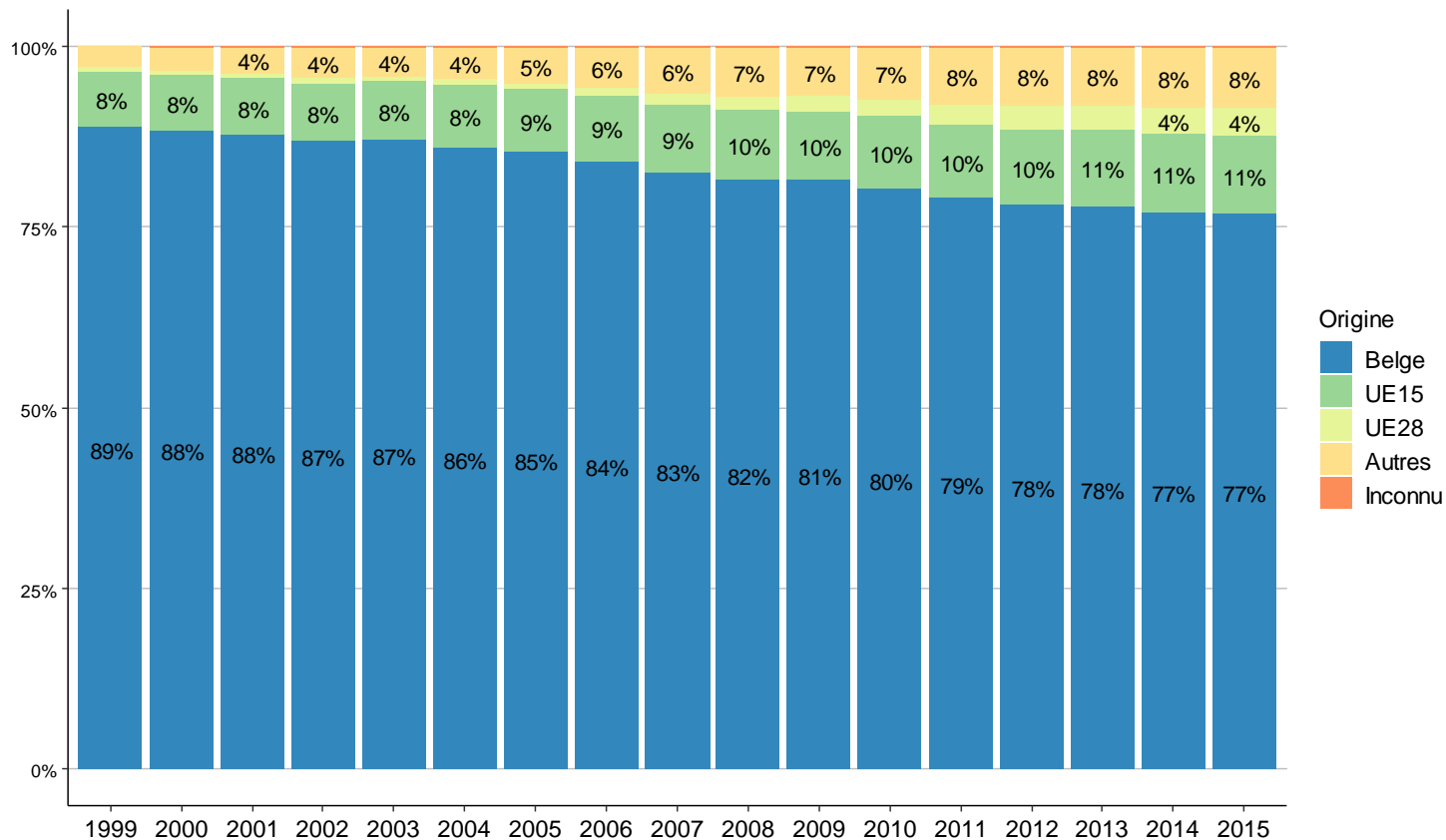
Segmentation et spécialisation dans certains secteurs

- entre autre *administration publique/enseignement/soins de santé*
- évidence pour intérim comme canal d'insertion de demandeurs d'emploi (*industrie*)

2. Profil des embauches ?

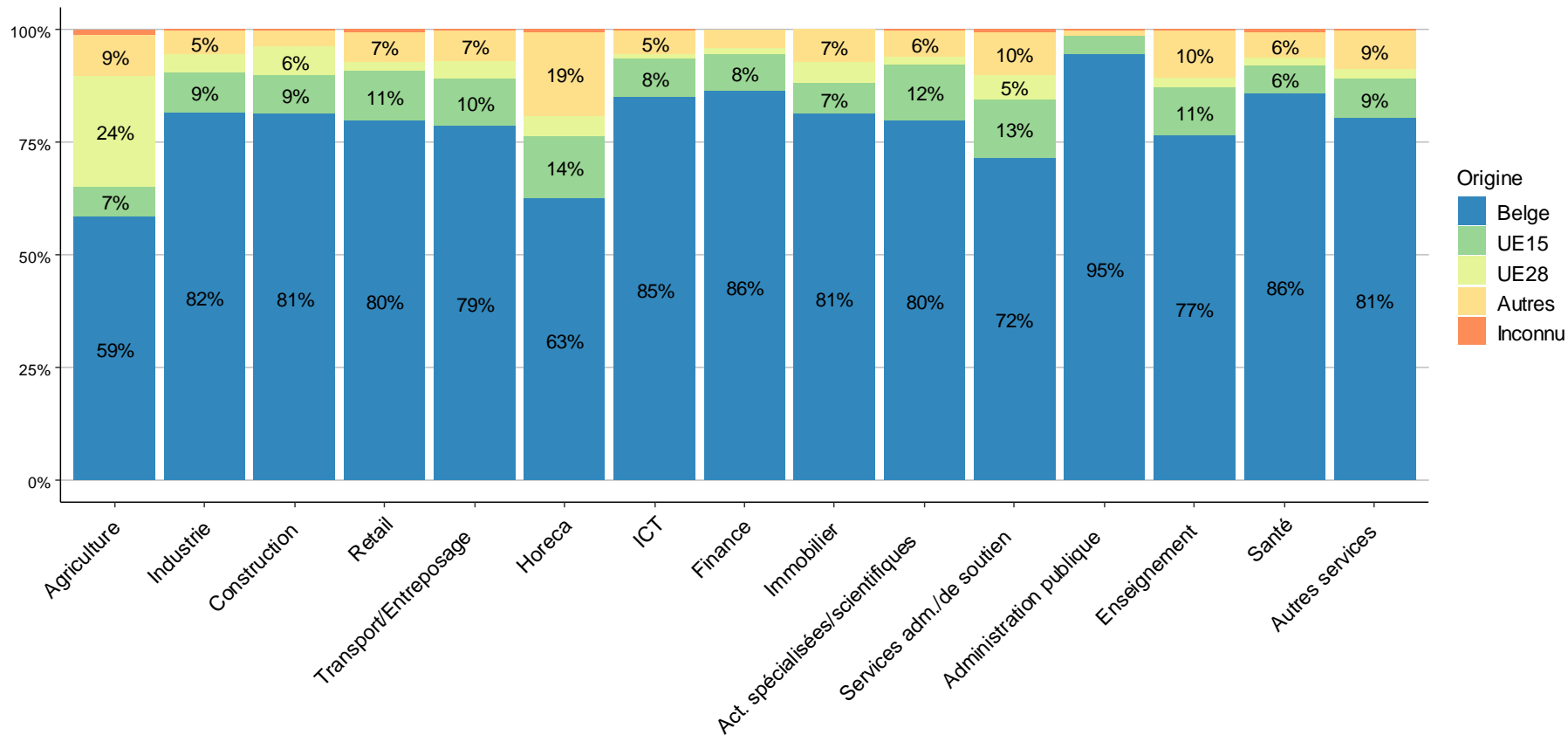


- Trav. moyennement qualifiés est en moyenne le groupe le plus important: 45% par rapport à 27% peu qualifiés + 28% hautement qualifiés
- Embauches en *ICT/Finances* profil résolument hautement qualifié
- Certains secteurs plus axés sur profil moins qualifié: *horeca/services de soutien/logistique/construction/...*



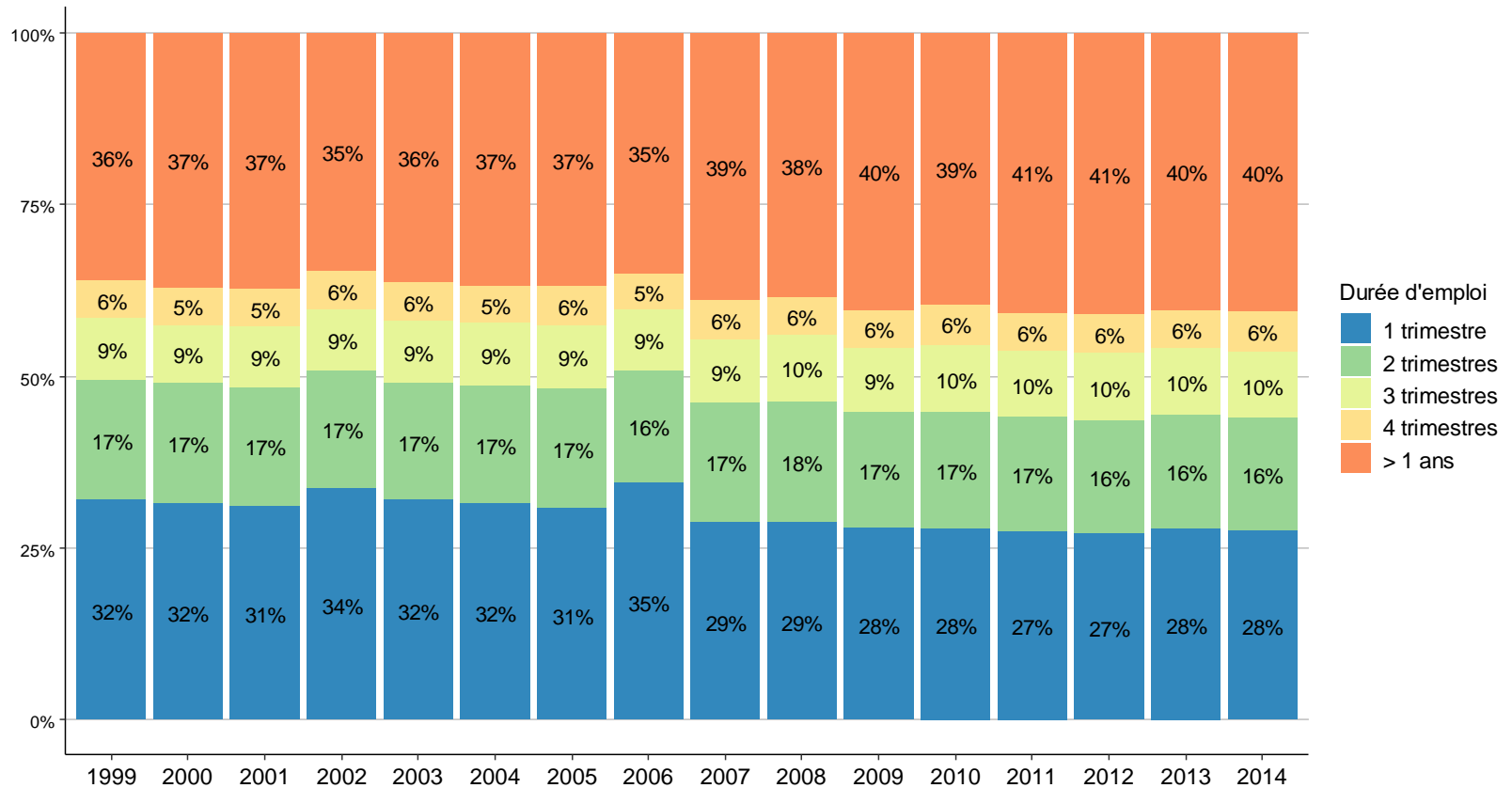
- Evolution constamment positive
- Groupe avec origine EU-15 est relativement plus présent
- Groupe sans origine EU est fortement sous-représenté

Origine	Demandeur d'emploi			Population (15-64)
	Occupé	(sans emploi)	Inactif	
Belge	83,31%	59,75%	72,73%	79,05%
UE15	6,84%	9,61%	9,12%	7,63%
UE28	2,09%	3,37%	2,51%	2,28%
Autres	7,76%	27,27%	15,63%	11,04%

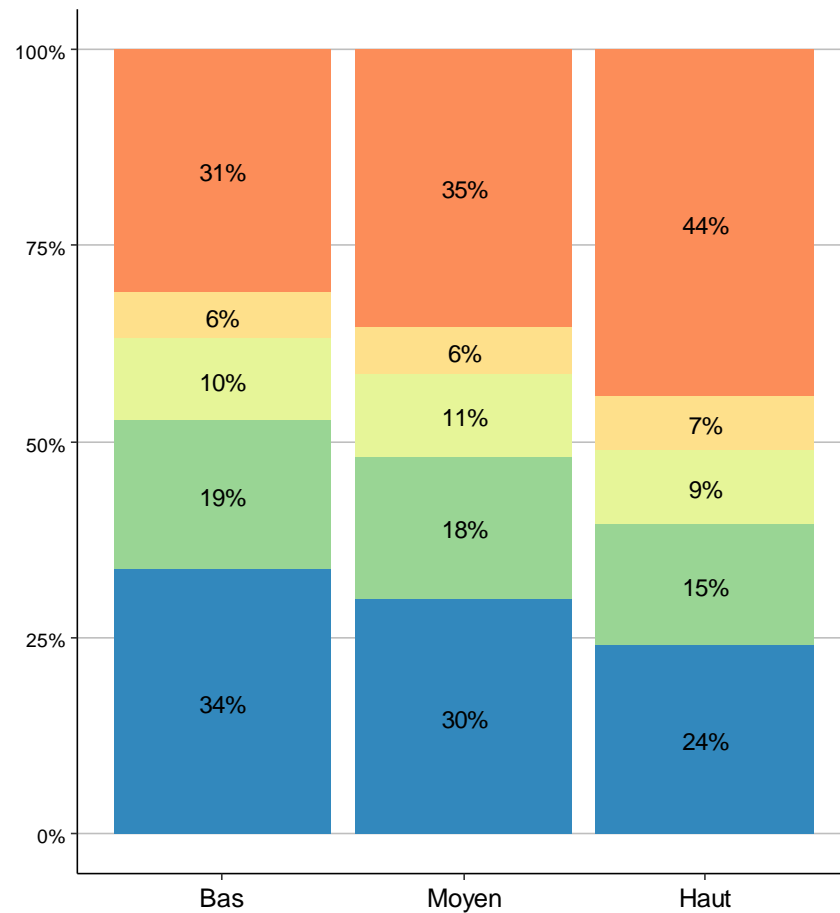
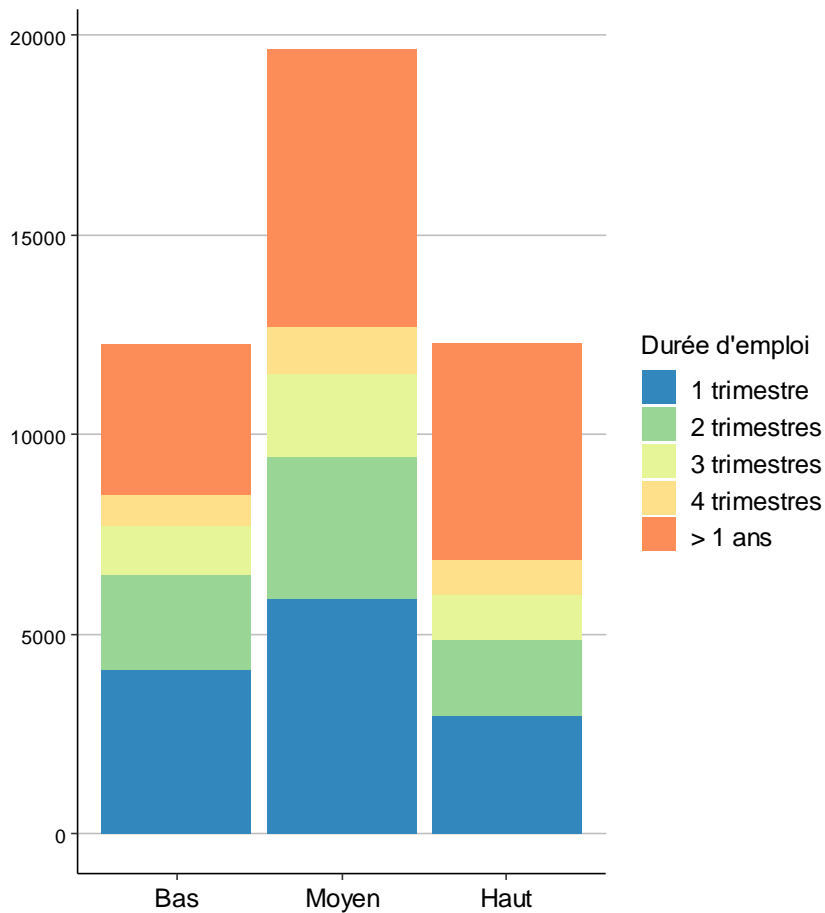


- En moyenne 4 sur 5 des embauches concernent une personne d'origine belge
- *Agriculture, horéca et services administratifs et de soutien* embauchent proportionnellement le plus de travailleurs d'origine étrangère

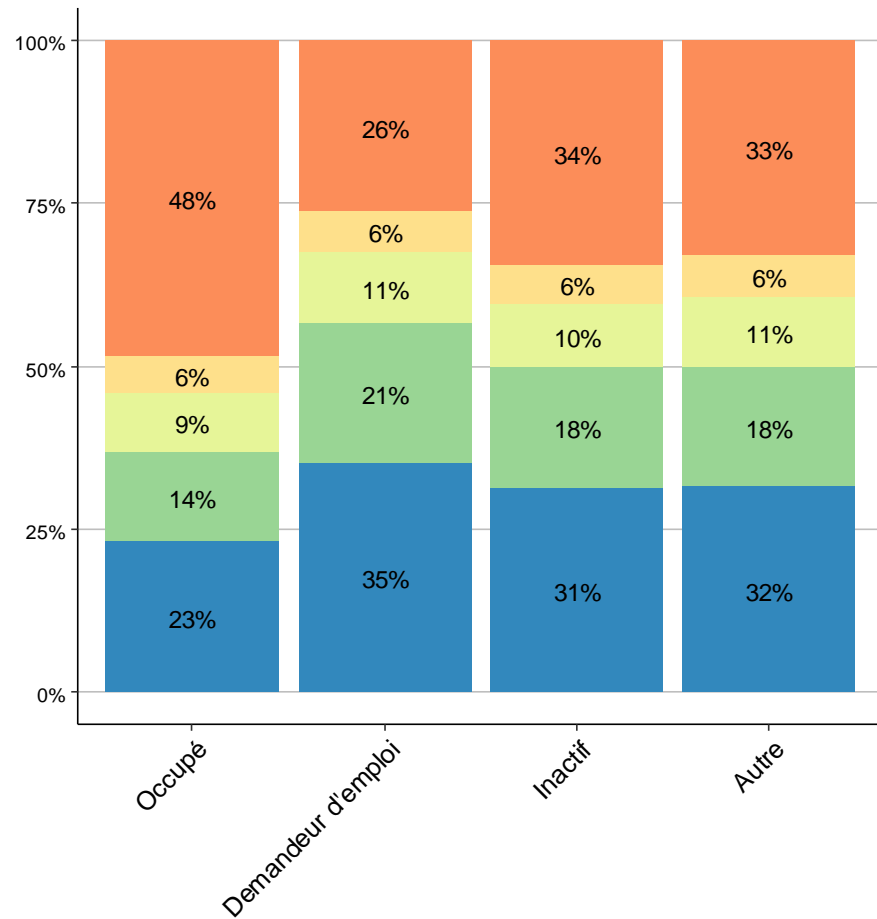
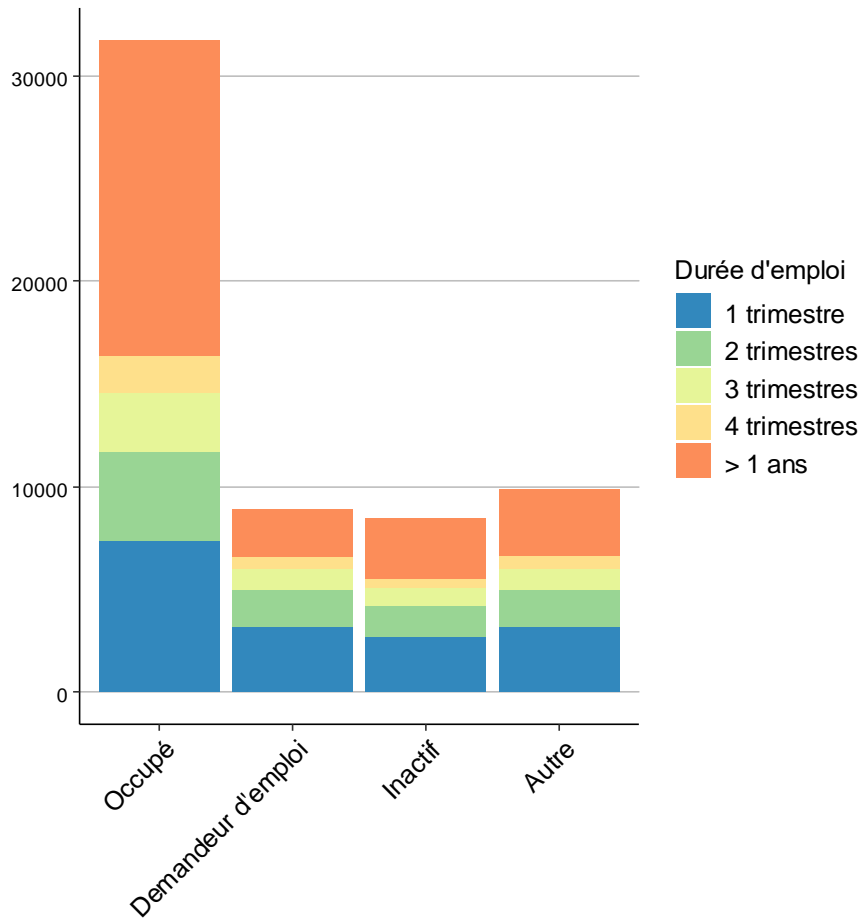
3. Quelle est la qualité des transitions ?



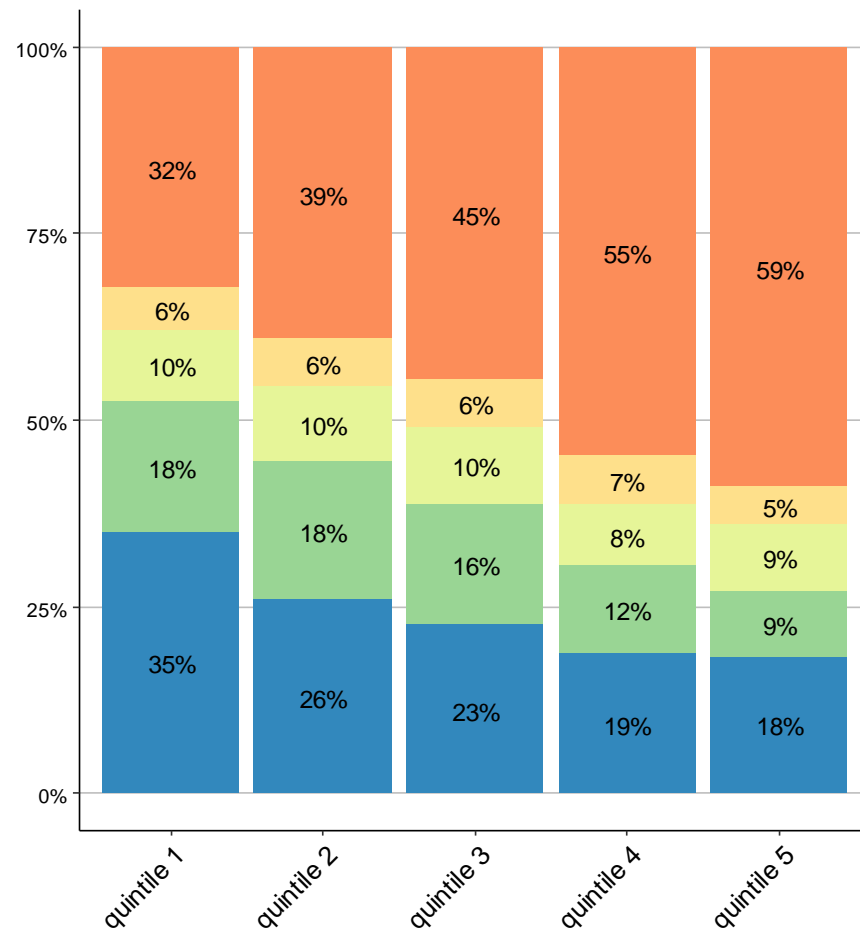
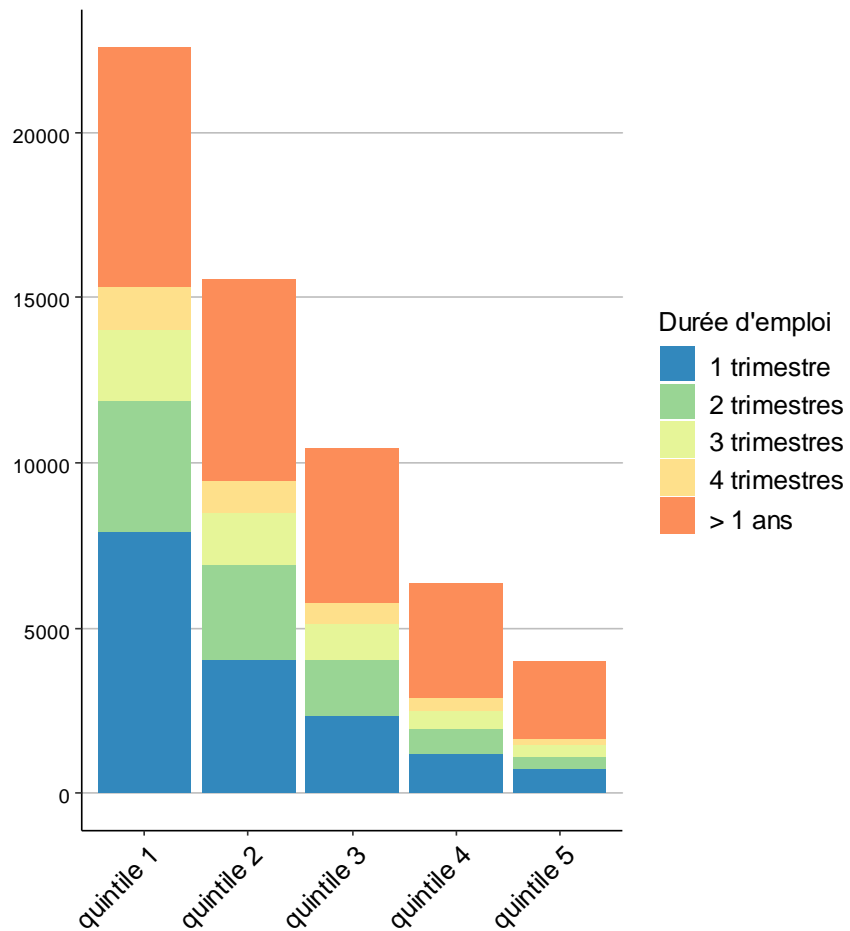
- Évolution plutôt stable, légère tendance vers moins d'emplois de courte durée (max. 1 ou 2 trimestres) : de 50% à 44% de toutes les embauches
- Parmi les jeunes: de 39% à 33%: s'explique par niveau d'enseignement + composition sectorielle et effet de composition



- Moins qualifiés se retrouvent relativement plus dans des emplois de courte durée (durée de max. 1 ou 2 trimestres)
- Hautement qualifiés relativement plus dans des emplois > 1 an



- Une transition d'une position non-occupé augmente la probabilité de se retrouver dans un emploi de courte durée (durée max. 1 ou 2 trimestres)
- La transition d'une position occupé augmente la probabilité de se retrouver dans un emploi de > 1 an



- Emplois de courte durée (max. 1 ou 2 trimestres) surtout dans les quintiles les plus bas
- Embauches > 1 an surtout dans les quintiles les plus hauts

4. Conséquences pour la position sur le marché du travail à plus long terme: après 3 ans après l'entrée ? En cas d'une sortie, quid après un an ?

Emploi au premier trimestre



	Position après 1 trimestre	Occupé après trois ans?
Occupé	75,9%	81,9%
Demandeur d'emploi	9,2%	50,4%

- Après une entrée dans un emploi de courte durée, à peine la moitié est occupé 3 ans plus tard, avec différences sectorielles: horéca 40%, services administr. et de soutien 45%, secteur financière 50%
- Critère mobilité ascendante/descendante = augmentation/diminution salaire brute de plus que 100 euros après 3 ans
- Estimation de la probabilité de la transition sur base d'une régression multinomiale logistique

	Travailleurs restants	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutrale
Niveau d'éducation			Salaire brut moins élevé	Demandeur d'emploi ou inactif	
Bas	22,7%	22,8%	12,2%	35,6%	6,7%
Moyen	25,3%	26,7%	12,6%	28,3%	7,0%
Haut	29,0%	32,2%	7,9%	25,5%	5,4%

- Travailleurs moins qualifiés ont plus grande probabilité d'avoir connu une mobilité descendante dans les trois ans après embauche (non-occupé)
- Travailleurs hautement qualifiés ont une plus de chance d'une mobilité ascendante
- Un an après la sortie, 50% est encore demandeur d'emploi/non-actif

Position socio-économique	Travailleurs restants	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutrale
			Salaire brut moins élevé	Demandeur d'emploi ou inactif	
Occupé	28,5%	30,1%	11,5%	23,0%	6,9 %
Demandeur d'emploi	22,1%	24,1%	10,6%	37,0%	6,3%
Inactif	27,1%	23,5%	10,4%	33,2%	5,8%
Allocations familiales	24,1%	26,6%	11,6%	31,3%	6,3%
Revenu d'intégration/Aide financière	20,0%	20,3%	9,4%	45,3%	4,9%
Autre	22,6%	25,3%	10,5%	35,4%	6,2%

- Les entrées d'une position occupé ont la probabilité le moins élevé d'être demandeur d'emploi après 3 ans (23%); d'une position de demandeur 37%, d'une position revenu d'intégration même 45%
- La probabilité d'avoir une mobilité ascendante (auprès d'un autre employeur) est le plus grand pour les entrées venant d'une position occupé et pour les jeunes quittant l'école

	Travailleurs restants	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutrale
Origine			Salaire brut moins élevé	Demandeur d'emploi ou inactif	
Belge	26,7%	28,0%	11,2%	27,4%	6,6%
Pas retrouvé	24,2%	24,2%	9,8%	35,8%	6,0%
UE15	24,9%	26,8%	10,9%	31,1%	6,3%
UE28	24,1%	24,8%	11,5%	32,3%	7,2%
Autres	23,9%	23,0%	11,2%	35,6%	6,3%
Origine étrangère inconnue	21,5%	26,5%	11,5%	33,8%	6,7%

- Travailleurs d'origine belge ont la probabilité le plus élevée de rester ou de s'améliorer, puis les travailleurs d'origine UE15
- La probabilité d'être demandeur d'emploi ou inactif, 3 ans après l'embauche est le plus élevé pour les travailleurs d'origine non-UE; ils restent relativement le moins long auprès le même employeur

	Mobilité neutrale	Mobilité ascendante	Mobilité descendante	
Niveau d'éducation			Salaire brut moins élevé	Demandeur d'emploi ou inactif
Bas	8,7%	19,0%	23,6%	48,7%
Moyen	9,9%	22,7%	26,4%	41,3%
Haut	9,5%	29,3%	23,3%	37,8%

- Parmi les peu qualifiés, un an après une sortie, presque 50% est demandeur d'emploi/non actif
- Parmi les hautement qualifiés, un an après une sortie, presque 30% a un emploi avec un salaire plus élevé

Conclusions en matière de politique d'emploi (1)

- Dualisation occupés / non-occupés par rapport au vacances d'emploi
- Nombre réduit de secteurs “tremplin”
- périodes de chômage ou inactivité entravent des transitions de qualité
- Mobilité d'emploi inégalement répartie par profil et qualité des transitions
- Les possibilités pour une rotation externe d'emplois entre secteurs sont limités

Conclusions en matière de politique d'emploi (2)

- La priorité d'une politique en faveur des inoccupés reste une priorité, étant conscient que les postes vacants ne sont pas exclusivement remplis par les non-occupés
- Soutien actif d'une création d'emploi dans les secteurs 'tremplin' (chaque emploi est positif)
- Soutien actif d'une création d'emplois 'tremplin' dans les autres secteurs: création des emplois en bas via rotation interne d'emplois, formations, changements de fonction
- Politique de transitions de qualité (emploi plus stable est positif)
- Dynamique: soutien actif de rotation externe d'emplois entre secteurs (changement de carrière est positif)

Merci à vous

ludo.struyven@kuleuven.be

tim.goesaert@kuleuven.be

tine.vandekerhove@kuleuven.be

Follow me on twitter <https://twitter.com/LudoStruyven>

Visitez notre site Internet www.dynamstat.be

The image shows the cover of a report. The title is 'Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen'. Below the title, it says 'EEN RUIJERE ANALYSE OP BASIS VAN LONGITUDINALE STEEKPROEFDATA (1996-2015)' and 'RAPPORT IN HET KADER VAN DE VIONA-LEERSTOEL DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT'. The authors are 'Tim Goesaert, Tine Vandekerhove & Ludo Struyven'. On the right side, there are three stacked colored squares: light blue, orange, and green. At the bottom, there are logos for 'VIONA', 'KU LEUVEN', and 'H'VA', along with the text 'ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING'.

Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen

EEN RUIJERE ANALYSE OP BASIS VAN LONGITUDINALE STEEKPROEFDATA (1996-2015)
RAPPORT IN HET KADER VAN DE VIONA-LEERSTOEL
DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT

Tim Goesaert, Tine Vandekerhove & Ludo Struyven

VIONA 

KU LEUVEN **H'VA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING