

Les travailleurs vont et viennent

Une analyse de l'hétérogénéité dans la dynamique des travailleurs en Belgique pour la période 2006-2011

DynaM Working Paper 2013/1

Vicky Heylen, Sem Vandekerckhove, Peter Vets et Ludo Struyven
HIVA-KU Leuven

Chair Federgon 'Dynamique du marché de l'emploi'

27 mai 2013

Table des matières

Résumé.....	3
Remerciements.....	3
1. Introduction	4
1.1 Pourquoi y a-t-il une dynamique?	4
1.2 Définition	5
2. Dynamique des travailleurs 2006-2011	8
3. Hétérogénéité dans la dynamique des travailleurs	10
3.1 En fonction des caractéristiques de l'entreprise	10
3.2 En fonction des caractéristiques des travailleurs	18
3.3 En fonction des caractéristiques de la relation de travail	23
3.4 En fonction des circonstances économiques	25
4. Analyses multivariées	26
4.1 Chances de dynamique	27
4.2 Chances d'entrée.....	30
4.3 Chances de sortie.....	33
4.4 Chances de transition d'un emploi à l'autre.....	35
5. Mouvements des travailleurs, en résumé.....	38
Annexe.....	40
1. Méthodologie	40
2. Classification en fonction de l'activité économique détaillée	45
3. Chiffres relatifs à la classification en fonction des caractéristiques de la relation de travail	46
Bibliographie	47

Résumé

A l'aide de données DynaM, ce working paper définit et calcule pour la Belgique la dynamique des travailleurs, à savoir les entrées et sorties des travailleurs dans les entreprises. Pour la période étudiée de 2006 à 2011, les entrées moyennes annuelles s'avèrent atteindre environ 18,4% de l'emploi total. Les sorties moyennes des entreprises sont légèrement inférieures, avec un taux de 17,4%. Un complément d'étude révèle par ailleurs que ces moyennes ne sont pas uniformément réparties au sein de la population des travailleurs. Différentes analyses démontrent notamment que la dynamique des travailleurs sur le marché de l'emploi est inversement proportionnelle à leur âge ou à la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. D'importantes différences sont également constatées en fonction du statut, du régime de travail et du secteur d'activités.

Remerciements

Nous tenons à remercier d'entrée de jeu nos partenaires dans le projet DynaM. Federgon, dans le cadre de la chair Federgon dynamique de l'emploi, pour le soutien financier nécessaire afin de réaliser ce projet de données et pour le feedback utile à propos des résultats présentés. L'ONSS pour nous avoir donné accès à leur précieuse source de données et avoir participé, étape par étape, à notre réflexion à propos des calculs, des points de vue, des indicateurs relatifs à la dynamique des travailleurs. Nous voudrions remercier tout particulièrement Peter Vets (service d'études ONSS) qui est toujours parvenu à résoudre tous nos problèmes.

1. Introduction

L'économie et le marché de l'emploi sont en perpétuelle évolution. Les entreprises naissent, prospèrent, régressent et, parfois, disparaissent complètement. Cette dynamique des employeurs induit également une dynamique dans l'emploi. Les entreprises créent des emplois supplémentaires lorsqu'elles naissent et dans leur phase de croissance. Les emplois disparaissent lorsque les entreprises régressent ou cessent d'exister. Le roulement dans une entreprise équivaut toutefois rarement au nombre de nouveaux emplois créés ou d'emplois disparus. Les travailleurs sont plus dynamiques que les emplois. Nous mesurons la dynamique des travailleurs en étudiant les entrées et les sorties dans une entreprise. Cette dynamique constitue l'objet du présent working paper.

La structure du document est la suivante. Dans un premier temps, la dynamique des travailleurs est replacée dans son cadre théorique et définie. À cette occasion, nous examinerons également comment ce nouveau concept dynamique se comporte par rapport aux concepts définis précédemment. Ensuite, nous nous pencherons sur l'évolution de la dynamique des travailleurs dans la période 2006-2011, actuellement disponible dans les données DynaM. Enfin, quelques hypothèses seront mises à l'épreuve à propos de l'hétérogénéité possible dans la dynamique des travailleurs. Étant donné que les données des flux sont associées à des travailleurs individuels, on ne prend pas seulement en considération l'hétérogénéité sur le plan des caractéristiques de l'employeur (type, secteur, taille et région) mais aussi l'hétérogénéité sur le plan des caractéristiques des travailleurs (âge, sexe et domicile) ou sur le plan des caractéristiques de la relation de travail (statut et régime).

1.1 Pourquoi y a-t-il une dynamique?

La dynamique sur le marché de l'emploi résulte à la fois de décisions du côté de l'offre, c'est-à-dire des travailleurs, et de décisions du côté de la demande, c'est-à-dire des employeurs. Ce paragraphe donne un aperçu sommaire des théories qui peuvent expliquer les mouvements sur le marché de l'emploi. Il fournit également une première ébauche pour cadrer l'opportunité de la dynamique.

Dans un premier temps, les mouvements des travailleurs sont une conséquence nécessaire d'une *variation de la demande de travail* (Davis & Haltiwanger, 1999). En période de forte conjoncture, une hausse de la demande de production peut également faire augmenter la demande en main-d'œuvre. En période de récession économique, cette demande peut repartir à la baisse. Par ailleurs, la demande de travail des entreprises peut non seulement être influencée par l'état de la conjoncture mais aussi par d'autres événements. Citons par exemple les innovations technologiques, l'expansion et la contraction de certains marchés, des variations dans la structure de la concurrence etc. Ces changements nécessaires parmi les effectifs se conçoivent comme la dynamique de l'emploi, certaines entreprises étant caractérisées par une croissance nette, ou création d'emplois, et d'autre par une contraction nette, ou destruction d'emplois. En pratique, nous constatons toutefois que d'autres mouvements viennent encore s'ajouter à ces mouvements obligatoires. Les travailleurs peuvent également sortir d'une entreprise qui enregistre une croissance nette. Et inversement, des collaborateurs peuvent être engagés dans une entreprise qui affiche une contraction en termes nets. Dans cette théorie, ces mouvements supplémentaires s'expliquent à partir des différences entre les travailleurs. En effet, les travailleurs ne sont pas un facteur de production homogène. Par les évolutions évoquées précédemment, la demande d'un type déterminé de travailleurs peut diminuer tandis que la demande d'un autre type augmente. Dans ce cas, l'entreprise peut donc simultanément engager et licencier des collaborateurs.

La théorie de la recherche d'emplois (Mortensen & Pissarides, 1999) confirme qu'une partie de la dynamique des travailleurs est une conséquence nécessaire de la réallocation de l'emploi ou du poste. Les mouvements qui ne sont pas strictement nécessaires, soit la majeure partie, s'expliquent toutefois par l'offre dans la théorie de la recherche d'emplois. En effet, cette théorie décrit pourquoi les travailleurs eux-mêmes veulent changer de travail alors qu'ils n'y sont pas forcés par des adaptations d'effectifs de leur entreprise. Les principaux facteurs qui sont pris en considération à cette occasion sont les frais associés à la recherche d'un autre emploi et au changement d'emploi et la qualité du placement ('matching') actuel. Les travailleurs ne rechercheront un autre emploi que si ses avantages potentiels par rapport à leur situation actuelle sont suffisamment importants. Dès lors, cette théorie de la recherche d'emplois offre par exemple une explication pour la relation inversement proportionnelle entre la dynamique et l'ancienneté. Les relations de travail de

longue date ont déjà résisté à de multiples reprises à la comparaison avec des perspectives d'emploi externes alors que l'incertitude règne davantage à propos de la qualité du placement dans les nouvelles relations de travail.

On peut se demander ce qu'apporte précisément toute cette dynamique à l'économie, aux employeurs et aux travailleurs.

Plus le marché de l'emploi est dynamique, plus les entreprises peuvent s'adapter rapidement aux circonstances modifiées (comme l'expansion rapide de la capacité de production si la demande en produits de l'entreprise augmente ou l'adaptation des effectifs en raison de besoins de formation adaptés). Cette flexibilité est généralement réputée avoir un effet positif sur la croissance de la productivité. Cependant, le revers d'une dynamique élevée réside dans les nombreux frais que les entreprises doivent supporter pour recruter et intégrer les membres de leur personnel. Les connaissances et expériences (spécifiques à l'entreprise) des travailleurs sont (en partie) perdues à leur sortie.

Hormis que la dynamique des travailleurs peut leur permettre de trouver un emploi qui correspond mieux à leurs préférences, la théorie du capital humain permet également de mieux cerner les avantages possibles de la mobilité pour le travailleur. Selon cette théorie, chaque emploi augmente le capital humain du travailleur. A chaque poste, le travailleur fait en effet l'apprentissage de nouvelles compétences spécifiques à la fonction ou à l'entreprise. L'employabilité du travailleur est ainsi renforcée. Après agrégation sur l'ensemble de la population des travailleurs, cette meilleure employabilité a également une influence favorable sur l'ensemble de l'économie. En ce qui concerne l'augmentation du capital humain, il faut cependant garder à l'esprit qu'il doit encore être intéressant pour l'entreprise d'investir dans l'éducation et la formation du travailleur. Dans ce cas, une dynamique excessive peut jouer en défaveur du travailleur.

En théorie, aucune réponse claire n'est donnée à la question du degré de dynamique souhaitable. Une dynamique optimale est généralement décrite comme les mouvements nécessaires pour garantir la souplesse du processus de mise en concordance de l'offre et de la demande d'emplois. Ce niveau optimal peut varier en fonction du pays, du secteur, de l'entreprise et de l'individu.

1.2 Définition

Pour une bonne compréhension des définitions et indicateurs relatifs à la dynamique des travailleurs, il est important de bien comprendre les concepts dynamiques décrits précédemment. Le cadre suivant présente les principales définitions relatives à la dynamique de l'employeur et à la dynamique de l'emploi.

Pour la dynamique des travailleurs, les définitions sont greffées aussi sur des exemples étrangers (Davis et al., 1996; Burgess et al., 2000; Abowd et al., 2009). Afin de quantifier la dynamique des travailleurs, nous partons de deux notions de base: les entrées et les sorties. Les *entrées chez un employeur* sont décrites comme la somme des engagements dans cette entreprise.¹ Dans les données DynaM, les engagements sont identifiés comme les personnes qui n'avaient pas de relations de travail avec l'entreprise au moment t-1 et qui en ont une au moment t.² Les sorties d'une entreprise peuvent être très variées et comprennent les sorties naturelles (mise à la retraite, décès, ...), les démissions et licenciements ou la non-prolongation d'un contrat temporaire.³ Mais attention, les données disponibles ne permettent pas d'opérer une distinction entre

¹ Remarquez que par 'entrées', nous entendons ici l'entrée dans une entreprise assujettie à l'ONSS et non l'entrée sur le marché de l'emploi.

² Tout comme pour la dynamique de l'emploi, nous travaillons avec des données annuelles pour la dynamique des travailleurs. Concrètement, la situation au 30 juin de l'année t est donc comparée à la situation au 30 juin de l'année t-1. En d'autres termes, un emploi qui dure par exemple de janvier à avril d'une même année ne sera pas enregistré dans les données. Les chiffres de DynaM doivent donc être considérés comme une limite inférieure de la dynamique réelle. L'ONSS projette pour le moment une publication mensuelle des chiffres relatifs à la dynamique des travailleurs sur la base des données DIMONA. Ces données n'ont certes pas été contrôlées pour la mobilité administrative mais, par leur horizon temporel plus court (à savoir mensuel et non annuel), elles permettront de cerner beaucoup mieux la dynamique des travailleurs.

³ Remarquez que par 'sorties', nous entendons ici la sortie d'une entreprise assujettie à l'ONSS, et non la sortie du marché de l'emploi.

ces différentes formes de sortie. Les sorties de l'entreprise décrites peuvent à la fois se justifier par un emploi auprès d'un autre employeur ou par une période de chômage ou d'inactivité (études, retraite etc.).⁴ A l'instar des entrées, les sorties de l'entreprise sont définies comme les personnes qui étaient occupées chez l'employeur au moment t-1 mais ne le sont plus au moment t.

Concrètement, cela signifie qu'un travailleur qui est employé dans l'entreprise A au 30 juin de l'année t alors que ce travailleur entretenait encore une relation de travail avec l'entreprise B un an plus tôt, au 30 juin de l'année t-1, est enregistré comme une 'entrée' pour l'entreprise A et comme une 'sortie' pour l'entreprise B.

Une personne qui étudiait encore au 30 juin de l'année t-1, est entrée au service de l'entreprise A un mois plus tard et y travaillait toujours le 30 juin de l'année t est considérée comme une 'entrée' dans l'entreprise A.

Un travailleur de l'entreprise A au 30 juin de l'année t-1 qui a initialement échangé cet emploi contre un emploi dans l'entreprise C, mais est devenu chômeur le 30 juin de l'année t est seulement considéré comme une 'sortie' pour l'entreprise A. Ni l'entrée dans l'entreprise C, ni la sortie de celle-ci ne sont enregistrées dans les données dans un tel cas.

Par ailleurs, il est important de souligner que ces données et le mode de calcul ne permettent pas du tout de tenir compte de la dynamique des travailleurs sous la forme de changements de fonction au sein des entreprises dans les chiffres DynaM.

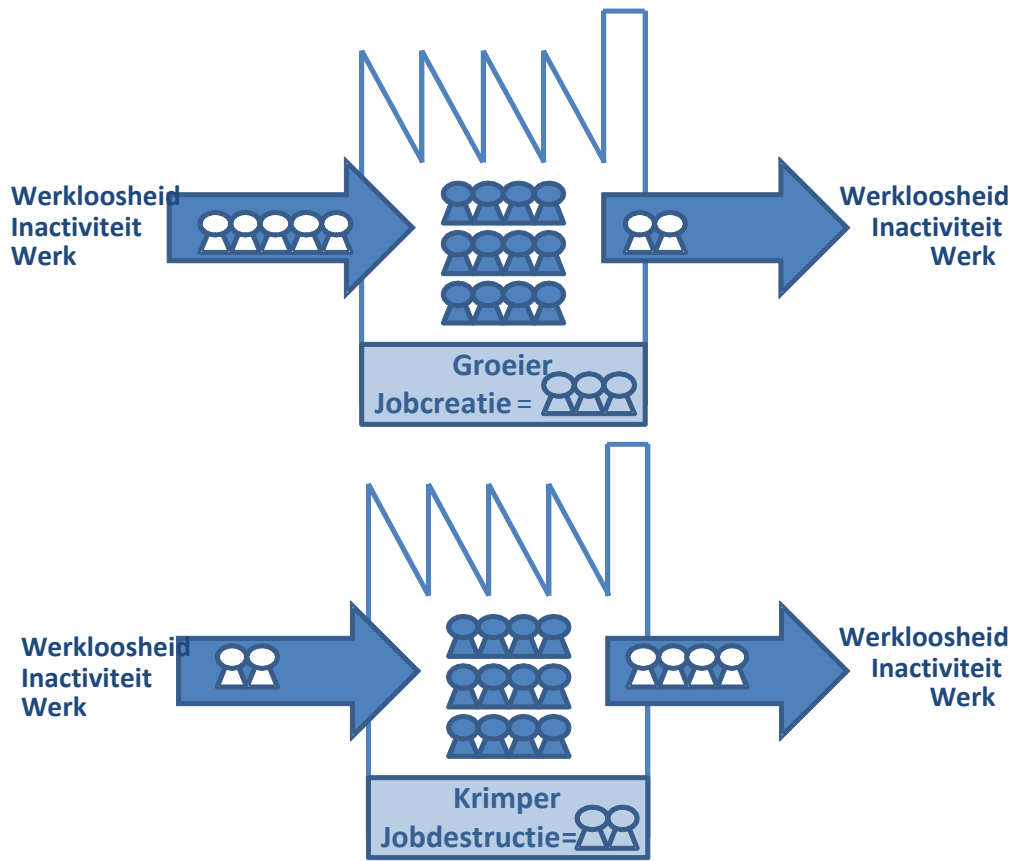
Les données des entrées et sorties sont donc agrégées par entreprise. La rotation du personnel dans une entreprise représente la somme des entrées et sorties dans cette entreprise. La dynamique des travailleurs est donc la somme des mouvements des travailleurs dans toutes les entreprises.

Le lien avec les concepts dynamiques définis précédemment est illustré à la figure 1 décrivant la dynamique de l'employeur et la dynamique de l'emploi. Deux entreprises sont présentées dans la figure. Dans la première, 5 nouveaux travailleurs ont été engagés au cours de l'année, deux travailleurs sortent de l'entreprise et se dirigent vers un autre emploi, deviennent demandeurs d'emploi ou disparaissent du marché de l'emploi. Le nombre d'engagements s'élève à 5, le nombre de sorties à 2, la réallocation des travailleurs se solde donc à 7. Étant donné que le nombre d'engagements est supérieur au nombre de sorties, nous parlons d'une entreprise en expansion. Concrètement, 3 nouveaux emplois sont créés dans cette entreprise.

La figure présente par ailleurs une deuxième entreprise en contraction: 2 personnes y ont été engagées tandis que 4 sont sorties de l'entreprise. La différence entre les entrées et les sorties est négative, nous parlons donc de destruction d'emplois, 2 emplois ayant disparu de l'entreprise.

⁴ Les données DynaM permettent d'opérer une distinction entre l'entrée (ou la sortie) d'autres employeurs assujettis à l'ONSS et les autres formes d'entrée (et de sortie). Cette catégorie 'autres' comprend à la fois les employeurs assujettis à l'ONSSAPL, les indépendants, le chômage et l'inactivité. Le working paper à propos du rôle du secteur dans la mobilité de l'emploi (Vandekerckhove et al., 2013) approfondit les directions des flux d'entrée et de sortie.

Figure 1 Dynamiques des employeurs, de l'emploi et des travailleurs



Le cadre ci-dessous rappelle les différents concepts de la dynamique (Davis et al., 1996; Burgess et al., 2000; Abowd et al., 2009).

Dynamique de l'employeur

Employeur/entreprise = une entreprise qui emploie au moins un travailleur pendant la période de référence. Étant donné que DynaM concerne uniquement des entreprises qui emploient des travailleurs, les termes 'entreprise' et 'employeur' sont utilisés comme des synonymes.

Nouvelle entreprise/employeur débutant = un nouvel employeur qui crée de nouveaux emplois. Les débuts d'une entreprise en tant qu'employeur peuvent avoir lieu un certain temps après le lancement des activités économiques de celle-ci.

Cessation/Fin du statut d'employeur = un employeur existant qui a licencié tout son personnel. La cessation du statut d'employeur pour une entreprise ne signifie pas nécessairement l'interruption de toutes les activités économiques de l'entreprise.

En expansion = un employeur existant qui affiche une augmentation du nombre d'emplois durant la période correspondante.

En contraction = un employeur existant qui affiche une diminution du nombre d'emplois durant la période correspondante.

Les travailleurs vont et viennent

Dynamique de l'emploi

Création d'emplois = la somme de l'augmentation du nombre d'emplois dans des entreprises en expansion et le nombre d'emplois créés par des employeurs débutants.

Destruction d'emplois = la somme de la diminution du nombre d'emplois dans les entreprises en contraction et du nombre d'emplois disparus dans des entreprises qui perdent le statut d'employeur.

Dynamique de l'emploi/réallocation brute des emplois = la somme de la création d'emplois et de la destruction d'emplois.

Évolution nette/réallocation nette des emplois = la différence entre la création d'emplois et la destruction d'emplois.

Dynamique des travailleurs

Entrées = les nouveaux travailleurs dans une entreprise, additionnés pour les différentes entreprises.

Sorties = les travailleurs qui sont sortis de l'entreprise, additionnés pour les différentes entreprises.

Dynamique des travailleurs/réallocation brute des travailleurs = la somme des entrées et des sorties.

Évolution nette/réallocation nette des travailleurs = la différence entre les entrées et les sorties.

Dynamique de remplacement = la différence entre la dynamique des travailleurs et la dynamique de l'emploi.

Les taux de chacun de ces concepts sont calculés en divisant l'indicateur correspondant par l'emploi moyen, c'est-à-dire (début+fin)/2.

2. Dynamique des travailleurs 2006-2011

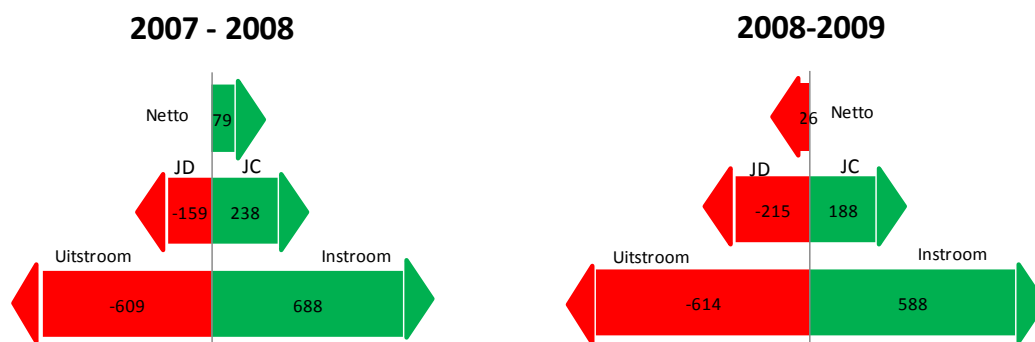
Les données DynaM relatives à la dynamique des travailleurs sont basées sur les déclarations DmfA auprès de l'ONSS. Il convient de souligner qu'elles diffèrent des indicateurs relatifs à la dynamique de l'emploi et à la dynamique de l'employeur, tels qu'ils apparaissent sur le site Internet de DynaM et qui sont basés sur les déclarations DmfA auprès de l'ONSS et de l'ONSSAPL. Lorsque nous comparons les différents concepts dynamiques dans ce document, nous nous limitons toujours aux données de l'ONSS même pour la dynamique de l'emploi et de l'employeur.

Les définitions indiquent clairement que la dynamique de l'emploi désigne d'emblée la limite inférieure de la dynamique des travailleurs. En effet, il s'agit de la rotation minimale nécessaire pour répondre à l'évolution de la demande. Nous anticipons cependant que la dynamique des travailleurs est légèrement supérieure à cette dynamique de l'emploi. Souvent, les employeurs confient un même poste à un autre collaborateur. Dans ce cas, il n'est pas question de destruction ou de création nette d'emplois. Cette dynamique supplémentaire des travailleurs est généralement mise en évidence dans le cadre de la mise en concordance des travailleurs et des emplois.⁵

La figure 2 donne un aperçu des différents concepts pour une année présentant un taux élevé de croissance de l'emploi, à savoir 2007-2008, et pour une année marquée par une contraction de l'emploi, à savoir 2008-2009. L'évolution nette est présentée dans la flèche supérieure. Ce chiffre indique si l'emploi est en expansion ou en contraction durant cette période. En dessous se trouvent les flèches de la dynamique de l'emploi. La flèche verte additionne tous les nouveaux emplois dans les entreprises en expansion ou les nouvelles entreprises, la flèche rouge indique combien d'emplois ont disparu dans les entreprises en contraction ou qui ont perdu le statut d'employeur. Les flèches à l'extrémité inférieure se concentrent enfin sur les mouvements des travailleurs. La flèche verte additionne tous les engagements dans les entreprises, qu'il s'agisse de nouvelles entreprises, d'entreprises en expansion ou en contraction. La flèche rouge indique le nombre total de sorties de travailleurs des entreprises.

⁵ Un working paper suivant de DynaM approfondira cette dynamique de remplacement.

Figure 2 Dynamiques diverses pour 2007-2008 et 2008-2009



Les différentes couches dynamiques s'expriment clairement dans la figure précédente. L'évolution nette de l'emploi entre juin 2007 et juin 2008 a été positive, le nombre d'emplois a en effet enregistré une augmentation d'environ 79 000 postes. Cette croissance nette est le résultat de la création de 230 000 emplois et de la destruction de 159 000 autres. Le nombre de travailleurs qui occupent un nouvel emploi ou ont quitté le leur est encore plus élevé. Entre juin 2007 et juin 2008, 688 000 emplois étaient occupés par de nouveaux travailleurs tandis que 609 000 travailleurs sont sortis de leur entreprise pour un autre emploi, pour une période de chômage ou d'inactivité.

Par ailleurs, l'exemple d'une évolution négative de l'emploi est présenté également. C'était le cas pour la période 2008-2009. À cette époque, l'emploi a reculé de 26 000 postes. Ce chiffre est le résultat d'une destruction de 215 000 emplois et d'une création de 188 000 emplois seulement. Derrière ces chiffres, 588 000 travailleurs ont pris une nouvelle fonction tandis que 614 000 travailleurs ont quitté leur emploi.

Pour le moment, nous disposons des données de juin 2006 à juin 2011.⁶ Le tableau 1 donne un aperçu des chiffres clés pour cette période.

Tableau 1 Indicateurs des dynamiques de l'emploi et des travailleurs 2006-2011

X 1 000	Dynamique de l'emploi		Dynamique des travailleurs		Evolution nette
	Création d'emplois	Destruction d'emploi	Entrées	Sorties	
'06-'07	222	169	648	595	53
'07-'08	238	159	688	609	79
'08-'09	188	215	588	614	-26
'09-'10	205	173	586	553	33
'10-'11	212	159	642	589	53

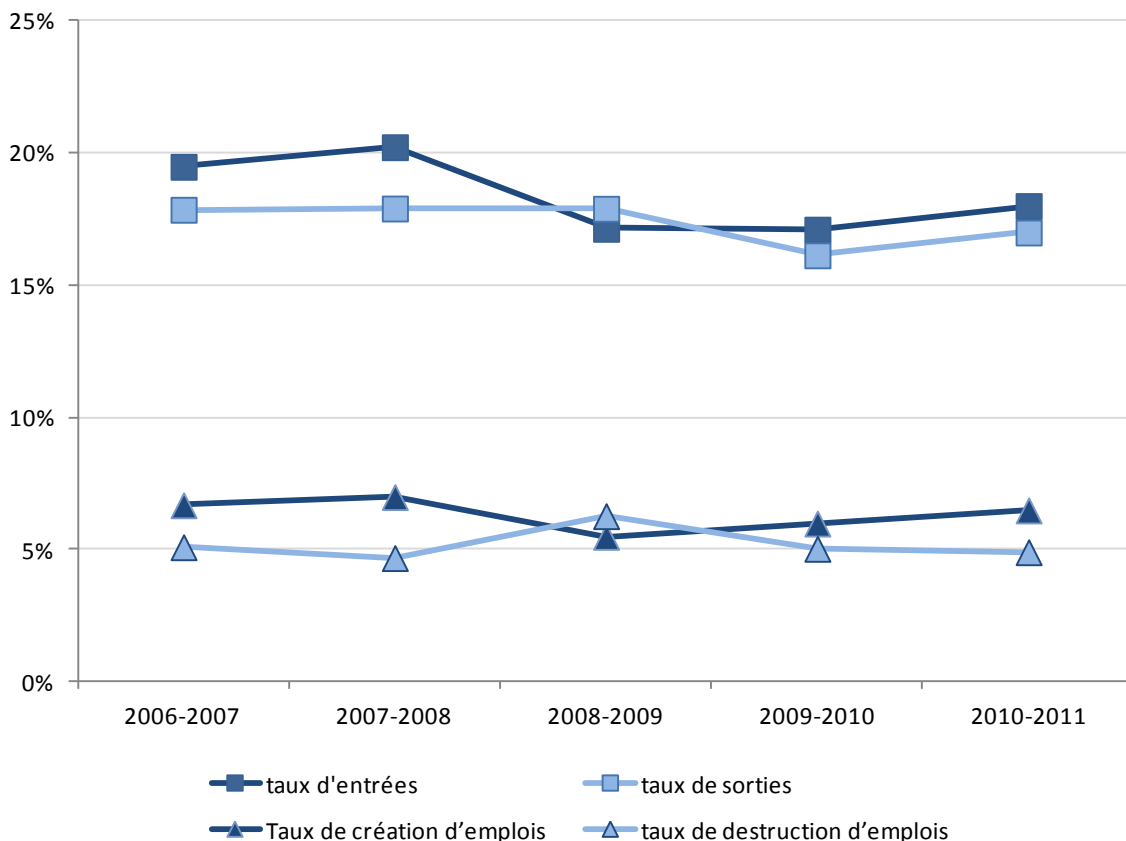
Source: Office national de sécurité sociale et DynaM-Belgium.org

Les taux d'entrée et de sortie sont calculés, tout comme les taux de création et de destruction d'emplois, en divisant les chiffres absolus par l'emploi moyen durant l'année correspondante. Un taux d'entrée de 20% indiquera qu'un cinquième des travailleurs employés au 30 juin de l'année t ont pris leurs fonctions dans une entreprise dans le courant de cette année.

Figure 3 donne un aperçu des taux d'entrée et de sortie pour tous les employeurs assujettis à l'ONSS entre 2006 et 2011. Dans ce graphique, nous montrons également les taux de création et de destruction d'emplois pour les mêmes employeurs.

⁶ Cette série temporelle est complétée chaque année. Par ailleurs, une extension dans le passé est prévue également. Pour plus d'informations, consultez le site www.dynam-belgium.org.

Figure 3 Taux de la dynamique des travailleurs et de la dynamique d'emploi (2006-2011)



Tout d'abord, on remarque que la dynamique des travailleurs est nettement supérieure à la dynamique de l'emploi. En moyenne, les travailleurs sont trois fois plus dynamiques que les emplois. C'est un ratio que nous retrouvons également à l'étranger (OCDE 2009). Par ailleurs, nous remarquons que cette proportion reste assez stable pendant toute la période étudiée, pourtant caractérisée par de fortes variations conjoncturelles.

3. Hétérogénéité dans la dynamique des travailleurs

Dans le paragraphe précédent, les chiffres des entrées et des sorties ont été calculés pour toute l'économie belge. Durant la période étudiée, ceux-ci ont fluctué respectivement aux alentours de 18,4% et 17,4%. Toutefois, il est peu probable que ces taux soient les mêmes pour tous les travailleurs et tous les employeurs. Nous anticipons en effet que certains types de travailleurs, de relations de travail ou d'entreprises sont caractérisés par une plus grande dynamique tandis que d'autres le sont moins. Nous approfondirons donc l'hétérogénéité dans la dynamique des travailleurs. Dans un premier temps, nous procéderons à plusieurs analyses monovariées, dans lesquelles nous utiliserons à chaque fois une caractéristique de l'entreprise, de la relation de travail ou du travailleur afin de répartir la population totale en sous-populations et de comparer ces dernières entre elles. Le paragraphe suivant présente ensuite plusieurs analyses multivariées qui étudient simultanément les différentes caractéristiques et leur influence éventuelle sur la dynamique des travailleurs.

3.1 En fonction des caractéristiques de l'entreprise

Dans ce paragraphe, nous examinerons dans quelle mesure les entrées et sorties d'une entreprise varient en fonction de la taille, du secteur ou de la région de cette entreprise. Nous évoquerons brièvement des études antérieures qui se sont penchées sur le rapport entre les caractéristiques de l'entreprise dans la dynamique des travailleurs.

La rotation des travailleurs peut varier considérablement en fonction du *secteur auquel appartient une entreprise*. L'OCDE (2009) a estimé que le taux de réallocation des travailleurs pour plusieurs pays de l'OCDE s'élevait en moyenne à 33,0% entre 2000 et 2005. Cela signifie qu'un tiers des travailleurs sont entrés dans une entreprise et/ou en sont sortis. Toutefois, de grandes différences ont été découvertes entre les secteurs, le pourcentage de réallocation des travailleurs fluctuant entre 64,7% dans l'horeca et 16,5% chez les fournisseurs d'électricité, d'eau et de gaz. Sur la base de données administratives néerlandaises, le CBS (2011) parvient à des conclusions assez similaires. Les taux d'entrée et de sortie les plus élevés sont observés dans le secteur intérimaire, l'horeca et le secteur agricole. Les flux de travailleurs les plus petits ont quant à eux été enregistrés dans les industries extractives, les entreprises de distribution d'énergie et d'eau, les administrations publiques, les institutions financières et l'enseignement subventionné. Pour le Danemark, Bingley et al. (1999) ont observé une dynamique maximale dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et des services. Par contre, moins d'entrées et de sorties y ont été enregistrés dans l'industrie (surtout le secteur de l'énergie) et le secteur public. Sur la base de l'enquête du PASO, Peeters et Gevers (2004) ont recherché les différences entre les secteurs sur le plan de la dynamique des travailleurs en Flandre. Ils ont constaté une dynamique nettement supérieure des travailleurs dans le secteur des services.

Des études plus théoriques se sont également concentrées sur la dynamique différente des travailleurs selon le secteur. Buechtemann (1993) indique que les frais d'engagement et de formation peuvent varier considérablement d'un secteur à l'autre. Dans les secteurs pour lesquels ces frais sont typiquement élevés, les employeurs essaieront donc de limiter la rotation du personnel et de fidéliser leurs collaborateurs.

Les hypothèses:

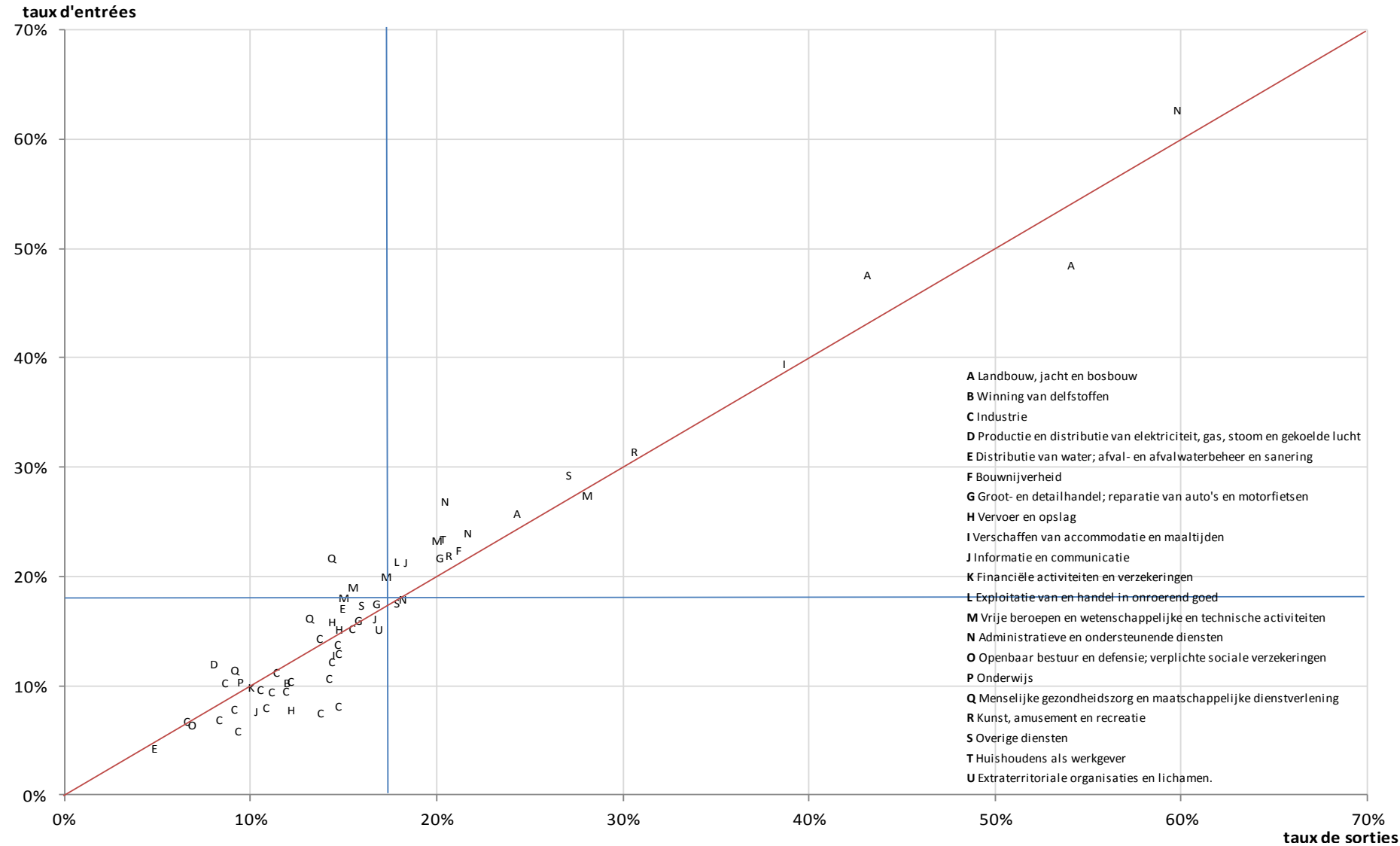
La dynamique des travailleurs varie en fonction du secteur auquel l'entreprise appartient. Une rotation élevée est constatée dans le secteur des services et dans le secteur de l'agriculture.

Figure 4 présente le taux moyen d'entrée sur la période 2006-2011 par rapport au taux moyen de sortie durant la même période.⁷ Les lettres dans le graphique désignent les différents sous-secteurs. La lettre A désigne les différents sous-secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche et la lettre C indique les différents sous-secteurs dans l'industrie.⁸ Le graphique comporte également plusieurs courbes supplémentaires. La diagonale rouge indique les points auxquels le taux d'entrée est égal au taux de sortie. Tous les sous-secteurs au-delà de cette ligne sont donc caractérisés par un nombre plus élevé d'entrées que de sorties tandis que, dans les sous-secteurs sous la ligne, le taux de sortie est cette fois supérieur au taux d'entrée. Les lignes horizontale et verticale bleues indiquent les valeurs moyennes pour la population complète; comme indiqué précédemment, le taux de sortie s'élève à 17,4% en moyenne et le taux d'entrée à 18,4% en moyenne. Tous les sous-secteurs dans le quadrant supérieur droit présentent donc à la fois des taux d'entrée et de sortie plus élevés que la moyenne. Les sous-secteurs dans le coin inférieur gauche enregistrent des résultats moins élevés que la moyenne, à la fois pour le taux d'entrée et pour le taux de sortie.

⁷ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

⁸ Un aperçu complet des sous-secteurs et des codes correspondants figure dans l'annexe 2.

Figure 4 Taux d'entrées et de sorties selon l'activité économique (moyenne 2006-2011)



Le cas extrême absolu avec un taux d'entrée et un taux de sortie d'environ 60% est le secteur intérimaire (N). Cela signifie que plus de 60% de tous les travailleurs dans ce sous-secteur (principalement des travailleurs intérimaires, mais aussi des consultants) travaillent depuis moins d'un an dans ou via une agence d'intérim déterminée. Durant l'année, 60% de ces travailleurs sortent également de l'entreprise. Après leur sortie, ils se dirigent vers le chômage, l'inactivité, une carrière régulière ou un emploi intérimaire par l'intermédiaire d'une autre agence d'intérim.

Par ailleurs, nous constatons également une rotation élevée dans l'agriculture (A) et l'horeca (I). Cela tient vraisemblablement au fait qu'il s'agit souvent d'activités saisonnières qui, par définition, sont caractérisées par une rotation élevée du personnel.

Les secteurs du secondaire (B, C, D, E) se trouvent principalement dans le quadrant inférieur gauche. Autrement dit, la dynamique des travailleurs y est inférieure à la moyenne. Par ailleurs, la plupart de ces sous-secteurs se trouvent également sous la courbe rouge, ce qui indique que le taux de sorties y dépasse le taux d'entrées. Les sous-secteurs de la production d'électricité et de la pharmacie où nous constatons un taux plus élevé d'entrées y constituent donc des exceptions.

Dans les services non-commerciaux, c'est-à-dire l'enseignement (P), l'administration publique (O) et les soins de santé (Q), la dynamique s'avère légèrement inférieure à la moyenne.⁹

Les sous-secteurs qui relèvent des services commerciaux se retrouvent généralement aux alentours ou juste au-dessus de la moyenne. Le taux d'entrée y est souvent supérieur au taux de sortie.

La *taille d'une entreprise* peut également être un facteur déterminant pour la rotation du personnel. Souvent, on constate que l'importance de la dynamique des travailleurs est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise. Les petites entreprises connaissent donc une rotation du personnel relativement plus importante que les grandes entreprises (Bingley et al., 1999; Peeters & Gevers, 2004). Davis et Haltiwanger (1999) ont constaté que ce rapport négatif subsiste pour chaque secteur, pays et période. Par ailleurs, il continue d'exister même au terme d'un contrôle en fonction d'autres caractéristiques des employeurs et travailleurs.

L'hypothèse:

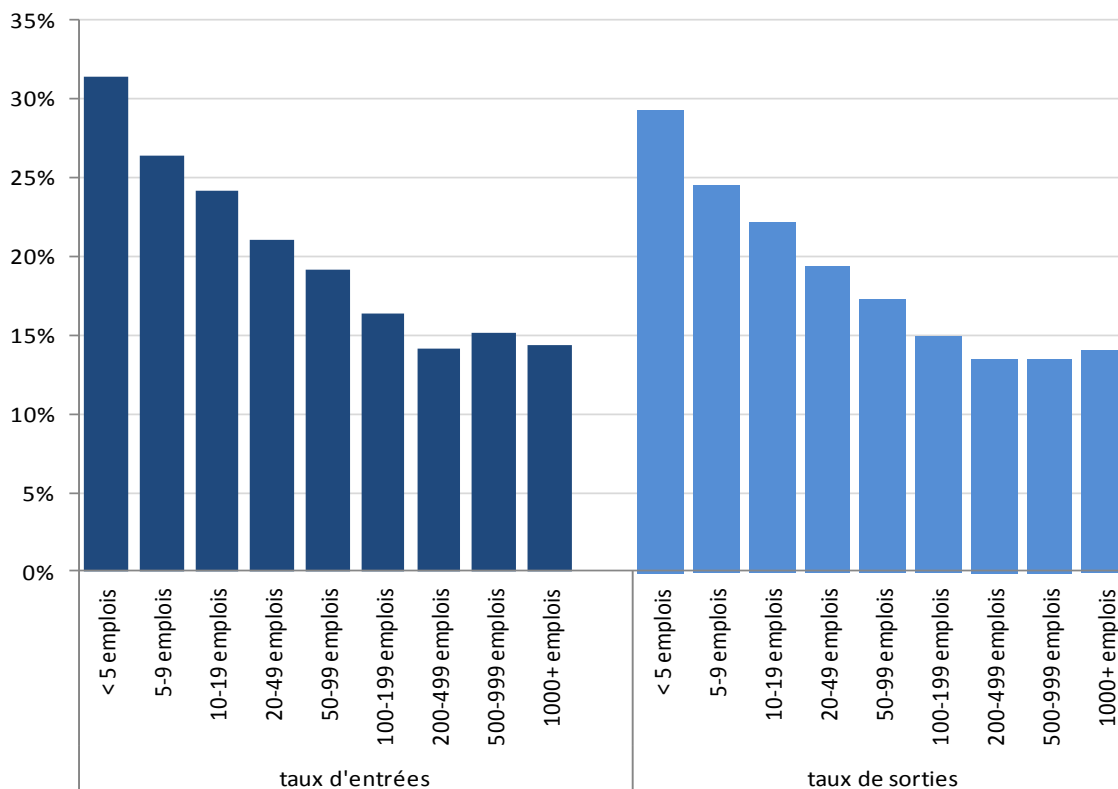
La rotation du personnel est plus importante dans les petites entreprises.

Figure 5 montre les taux moyens d'entrée et de sortie, classés en fonction de la taille de l'entreprise.¹⁰

⁹ Les chiffres concernent tous les employeurs affiliés à la sécurité sociale Belge auprès de l'ONSS, mais ne contiennent pas les données de l'ONSSAPL (emploi dans les administrations locales et provinciales).

¹⁰ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

Figure 5 Taux d'entrées et de sorties selon la taille des entreprises (moyenne 2006-2011)



Pour les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 200 emplois), il s'avère exister un rapport négatif quasi linéaire entre la dynamique des travailleurs et la taille de l'entreprise. Un certain nivellement est constaté pour les entreprises plus grandes.

L'étude basée sur les données du PASO (Peeters & Gevers, 2004) s'est penchée brièvement sur la *région de l'employeur*. À cette occasion, les chercheurs sont parvenus à la conclusion que, parmi les provinces flamandes, la dynamique des travailleurs la plus élevée a été observée à Anvers. Des données de Nouvelle-Zélande révèlent que, de manière générale, la dynamique est un peu plus élevée dans les régions qui comptent de nombreuses entreprises. Ce phénomène peut être attribué à la fois à l'attrait plus élevé de telles régions pour les travailleurs et aux possibilités de choix plus étendues offertes aux travailleurs qui veulent changer de travail.

Il est important d'attirer l'attention sur la répartition régionale des employeurs, telle qu'elle est utilisée par DynaM.¹¹ Les données DynaM ne donnent pas d'informations à propos de l'établissement dans lequel le travailleur est employé. Les données régionales sont communiquées au niveau de l'entreprise complète. Par exemple, une distinction est opérée entre les entreprises monorégionales qui ont seulement un siège ou dont les sièges sont situés dans la même région et les entreprises plurirégionales qui ont des sièges dans différentes régions. En fonction du niveau de détail utilisé, il peut donc s'agir d'entreprises multiarrondissement (MA), pluriprovinciales (MP) ou plurirégionales (MG). Dans le premier cas, il s'agit d'une entreprise qui compte plusieurs sièges dans différents arrondissements, dans la même province. Dans le deuxième cas, il s'agit d'un employeur avec plusieurs établissements, situés dans différentes provinces, mais tous dans la même région. Dans le dernier cas, les différents sièges de l'entreprise se trouvent dans différentes régions.

Comme dans figure 4, qui présentait la dynamique pour les différents secteurs, nous mettons en relation les taux d'entrées et de sorties pour les différents sièges des employeurs dans les graphiques suivants. Dans figure 6, nous opérons une distinction entre les employeurs plurirégionaux et monorégionaux. Figure 7 porte uniquement sur les employeurs monorégionaux.¹²

¹¹ Pour un aperçu complet de la méthodologie utilisée, nous vous renvoyons à l'annexe 1.

¹² Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

Figure 6 Taux d'entrées et de sorties selon la localisation de l'employeur (moyenne 2006-2011): employeurs multirégionaux vs. monorégionaux

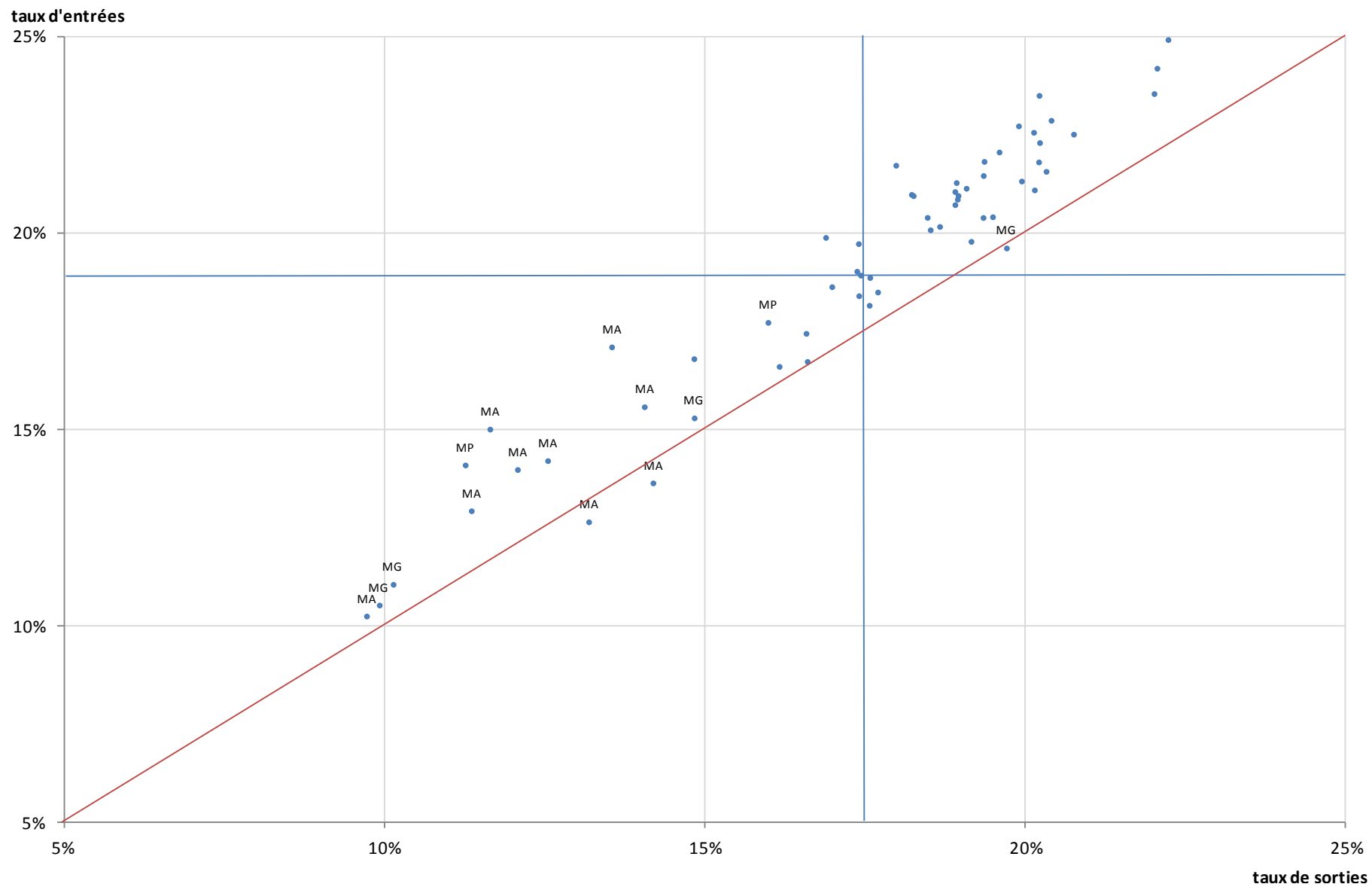


Figure 7 Taux d'entrées et de sorties selon la localisation de l'employeur (moyenne 2006-2011): employeurs monorégionaux

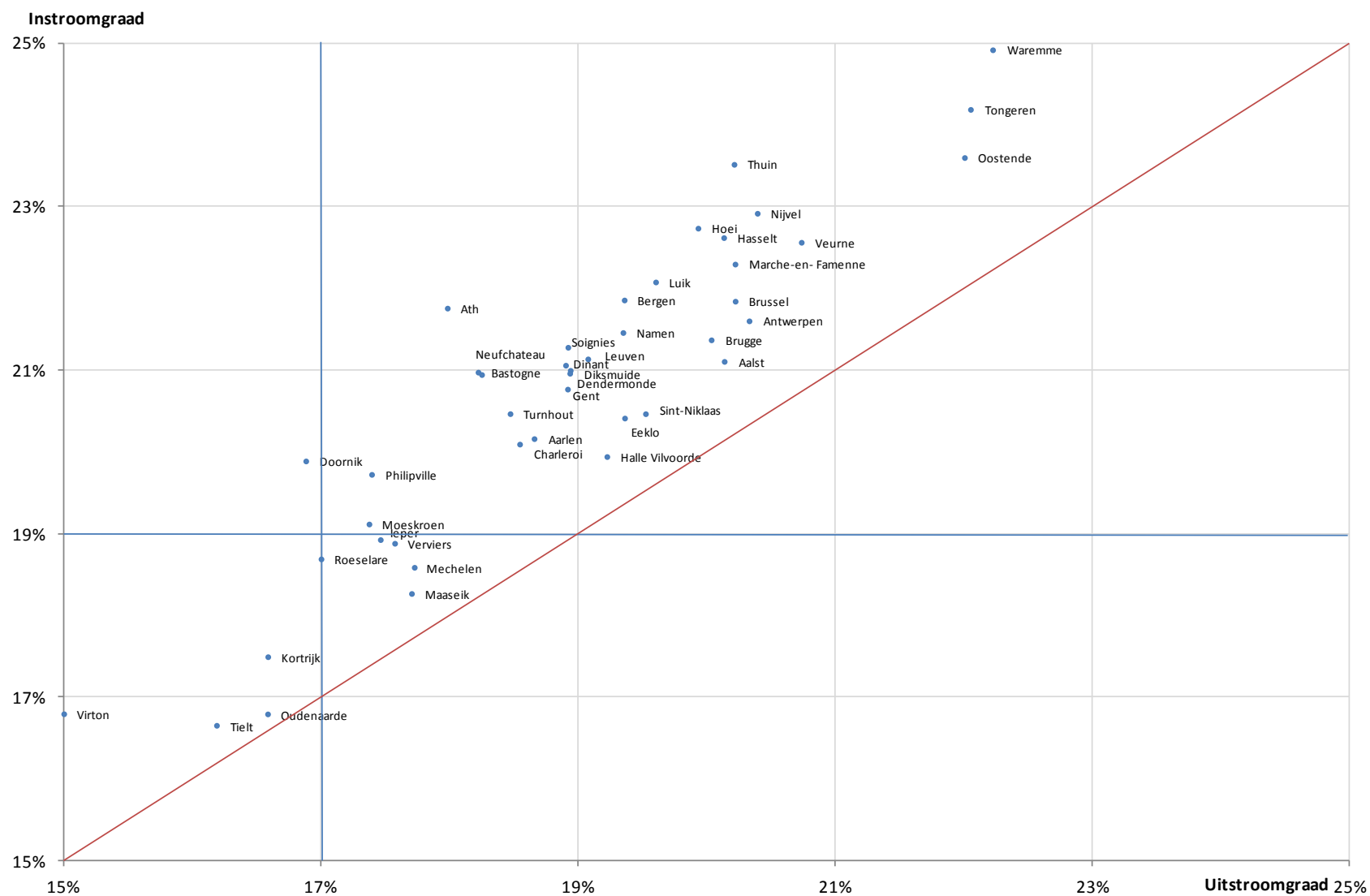


Figure 6 indique que les entreprises plurirégionales sont quasi toutes regroupées dans le quadrant inférieur gauche. Autrement dit, ces entreprises sont caractérisées par des taux relativement faibles d'entrées et de sorties. Il est possible que cette constatation tienne davantage au fait que, par définition, il s'agit souvent d'entreprises un peu plus grandes qui, comme nous l'avons déjà établi précédemment, présentent une dynamique des travailleurs inférieure. La seule exception est le 'MR' (multirégionale) dans le quadrant supérieur droit. Ce sont les entreprises qui possèdent des sièges et emploient des travailleurs dans les trois Régions. En général, il s'agit en l'occurrence de très grandes entreprises (+1 000 emplois) qui opèrent dans le secteur intérimaire, l'administration publique, le secteur financier et le commerce de détail.

Figure 7 montre les entreprises monorégionales. Naturellement, ces entreprises peuvent aussi compter plus d'un siège mais tous leurs sièges doivent être localisés dans le même arrondissement. Les taux d'entrées et de sorties s'avèrent relativement élevés dans les arrondissements de Bruxelles et Anvers, ce qui tend à confirmer que les régions comptant de nombreuses entreprises exercent un attrait plus important sur les travailleurs. Dans de telles régions, les travailleurs ont également plus de possibilités de choix, ce qui peut favoriser la dynamique. La réallocation des travailleurs s'avère aussi particulièrement élevée dans les arrondissements qui sont caractérisés par un taux élevé de travail occasionnel, par exemple le secteur touristique dans l'arrondissement d'Ostende ou les cultures fruitières dans les arrondissements de Wareme et Tongres.

Une dernière caractéristique de l'entreprise que nous avons analysée est le *type d'entreprise*. Ce type est déterminé à l'aide des dynamiques de l'employeur et de l'emploi, définies précédemment. Nous distinguons les employeurs avec création d'emplois, les nouvelles entreprises et les entreprises en expansion, les employeurs stables et les employeurs avec destruction d'emplois, les entreprises qui ont perdu le statut d'employeur et les entreprises en contraction. Abowd et al. (1999) signalent que la rotation du personnel est plus importante dans les entreprises en expansion que dans les entreprises en contraction.

L'hypothèse:

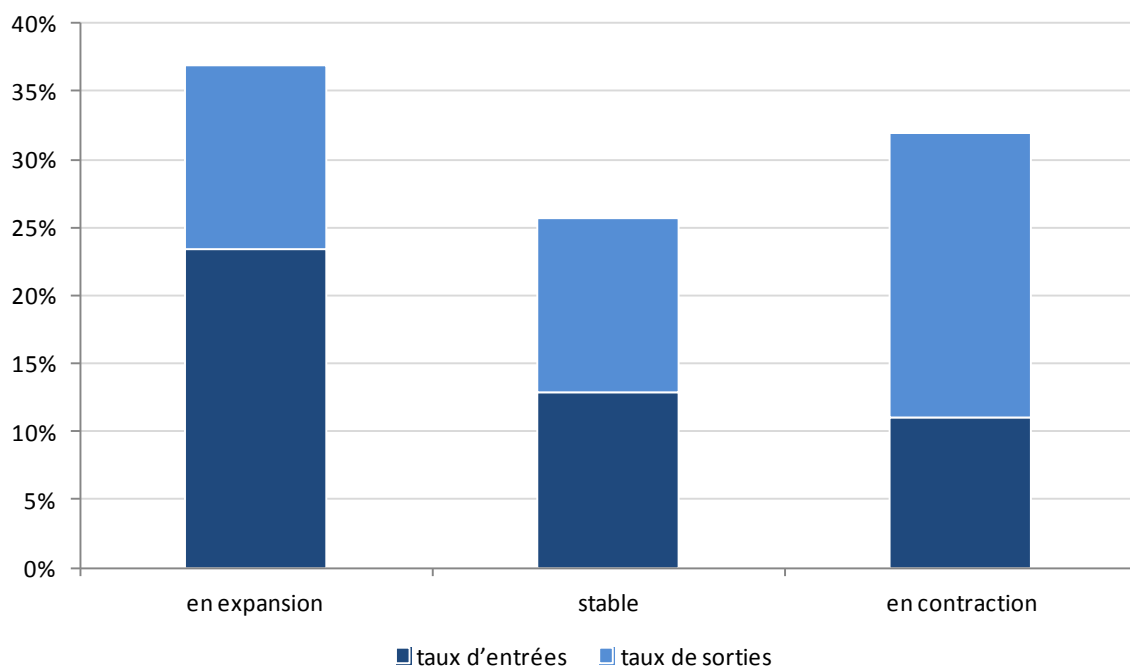
La dynamique des travailleurs est plus élevée dans les entreprises en expansion que dans les entreprises en contraction.

Figure 8 présente la réallocation brute des travailleurs pour les entreprises en expansion, les employeurs stables et les entreprises en contraction.^{13 14} La partie bleu clair montre le taux de sorties, la partie bleu foncé le taux d'entrées.

¹³ Les créations et cessations d'entreprises ne sont pas prises en considération.

¹⁴ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

Figure 8 Dynamique des travailleurs selon le type d'employeur (en expansion, stable, en contraction) (moyenne 2006-2011)



Nous constatons en effet que la dynamique s'avère plus importante dans les entreprises en expansion. Cela semble tenir surtout à leurs taux d'entrée plus élevés. Toutefois, il est important de remarquer aussi sur ce plan les entrées assez importantes de nouveaux travailleurs dans les entreprises en contraction.

3.2 En fonction des caractéristiques des travailleurs

Nous pouvons également considérer la dynamique des travailleurs à partir des caractéristiques des travailleurs. Les données DynaM contiennent des informations à propos du *sexe, de l'âge et du domicile* des travailleurs. Dans la littérature, nous constatons surtout des différences de mobilité pour les deux premières caractéristiques.

Le *sexe* est une caractéristique souvent étudiée lorsqu'il s'agit de la dynamique des travailleurs. Les entrées et sorties de femmes dans une entreprise sont en général plus importantes que celles des hommes (CBS, 2011; Shah, 2010). Souvent, ce phénomène s'explique par le fait que les carrières des femmes comportent plus de périodes d'inactivité (OCDE, 2009; Frederiksen, 2008). Fouarge et al. (2001) parviennent cependant à la conclusion que, par leur plus grande dynamique sur le marché de l'emploi, les femmes ont pu obtenir des augmentations de salaire substantielles.

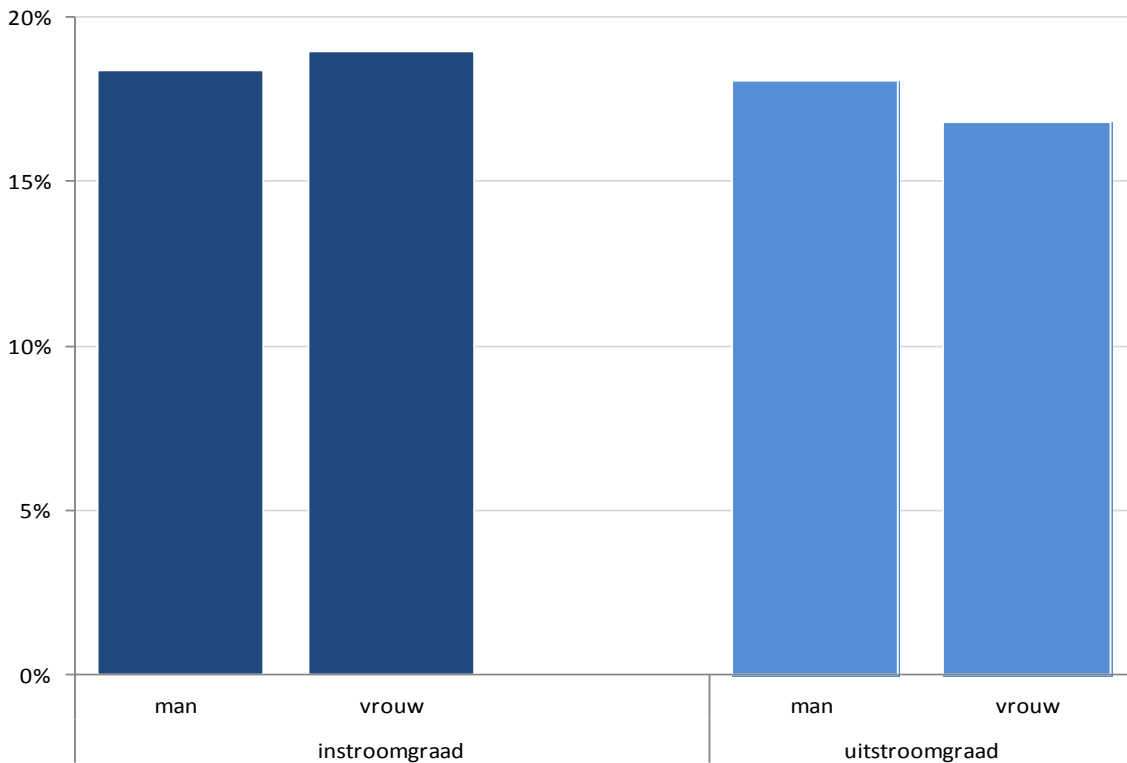
L'hypothèse:

La dynamique des travailleurs est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Tout comme précédemment, nous considérons dans un premier temps les taux moyens d'entrée et de sortie pour la période 2006-2011, répartis en fonction du sexe du travailleur.¹⁵

¹⁵ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

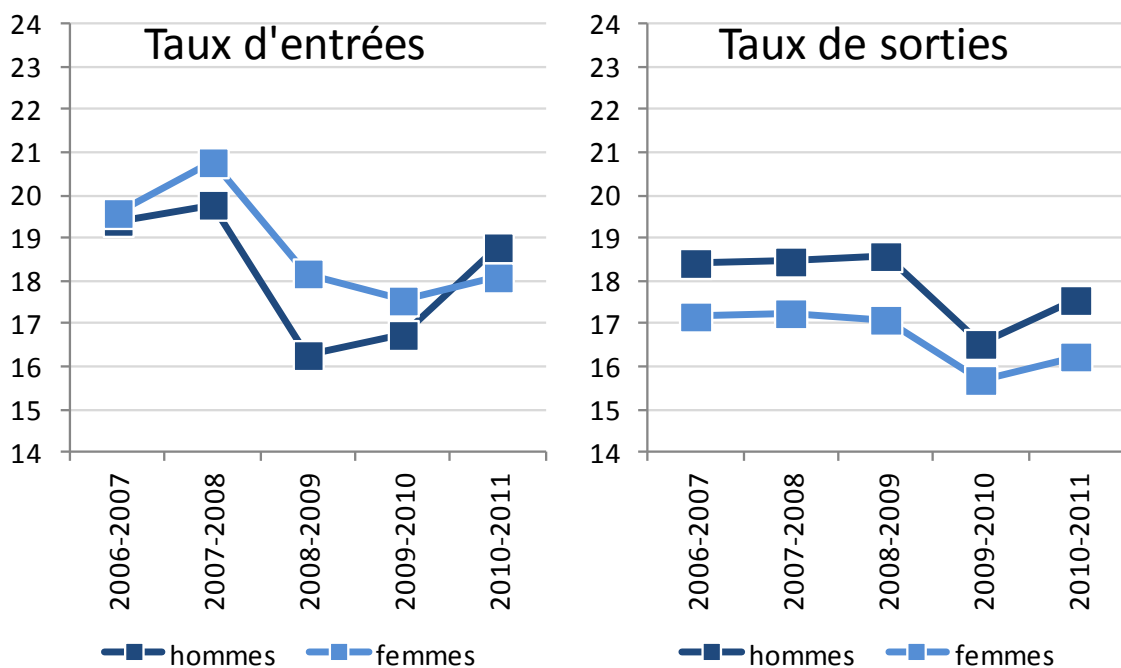
Figure 9 Taux d'entrées et de sorties selon le sexe du travailleur (moyenne 2006-2011)



A l'aide du figure 9, nous pouvons constater que le taux d'entrées pour les femmes est en moyenne légèrement supérieur à celui des hommes. Leur taux de sorties s'avère quant à lui légèrement inférieur, de telle sorte que la dynamique totale des travailleurs est légèrement moins élevée pour les femmes que pour les hommes, contrairement aux exemples étrangers.

Par ailleurs, nous pouvons également nous demander si les hommes et les femmes ont connu une évolution différente de leur dynamique au cours des années étudiées. A cet effet, nous considérons les entrées et les sorties pour les deux sexes de l'année 2006-2007 à l'année 2010-2011 inclus. Figure 10 montre les différentes courbes.

Figure 10 Evolution des entrées et des sorties 2006-2011 selon le sexe du travailleur



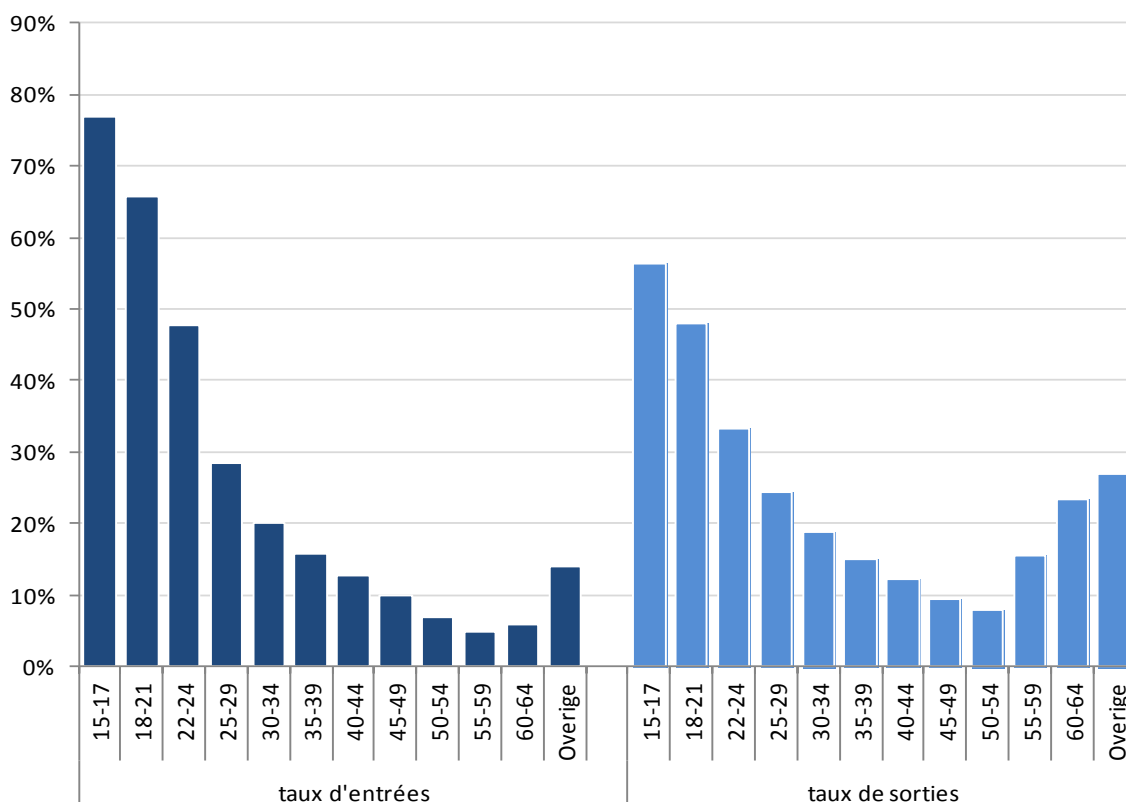
Sur base du Graphique 5, il semble que les taux d'entrées et de sorties ont clairement évolué de façon différente pour les hommes et les femmes. Pour la période 2010-2011, la dynamique des travailleurs a été plus élevée pour les hommes que pour les femmes, et ce au contraire de la période 2008-2010. Le recul des taux d'entrées et de sorties durant la période 2008-2010, ainsi que leur reprise dans la période 2010-2011 ont été plus amples chez les hommes. Au contraire, pour les femmes, les taux d'entrées sur la période complète ont été plus élevés que les taux de sorties, avec pour conséquence, une croissance nette de l'emploi beaucoup plus forte pour les femmes. Par ailleurs, il est généralement admis que l'âge du travailleur a une influence sur sa dynamique sur le marché de l'emploi. Les jeunes s'avèrent connaître beaucoup plus de transitions sur le marché de l'emploi. D'une part, il existe en général une relation négative étroite entre l'âge d'un travailleur et son entrée dans une entreprise. D'autre part, les sorties diminuent également avec l'âge. Cette diminution s'atténue cependant à mesure que l'on vieillit (Ryan, 2001; Shah, 2010). Une explication de la dynamique plus élevée des jeunes peut résider dans la transition de l'enseignement au marché de l'emploi et dans le job-shopping que pratiquent les jeunes pour trouver leur chemin sur le marché de l'emploi (Burdett, 1978; OCDE, 2009). Une autre explication moins optimiste est que les jeunes sont souvent forcés d'être dynamiques. En effet, les jeunes sont relativement plus nombreux à être employés dans le cadre de contrats temporaires et seront aussi victimes plus souvent de destructions d'emplois (Barlet et al., 2007; OCDE, 2009). Par ailleurs, leur ancienneté souvent limitée en fait d'ordinaire les premières victimes en cas de récession. En effet, ils sont beaucoup moins coûteux à licencier que les travailleurs plus âgés avec plus d'ancienneté et des salaires plus élevés (OCDE, 2003; Gielen & Van Ours, 2006).

L'hypothèse:

La dynamique des travailleurs diminue avec l'âge.

Figure 11 présente les taux moyens d'entrées et de sorties, répartis par catégorie d'âge.¹⁶

Figure 11 Taux d'entrées et de sorties selon la classe d'âge du travailleur (moyenne 2006-2011)



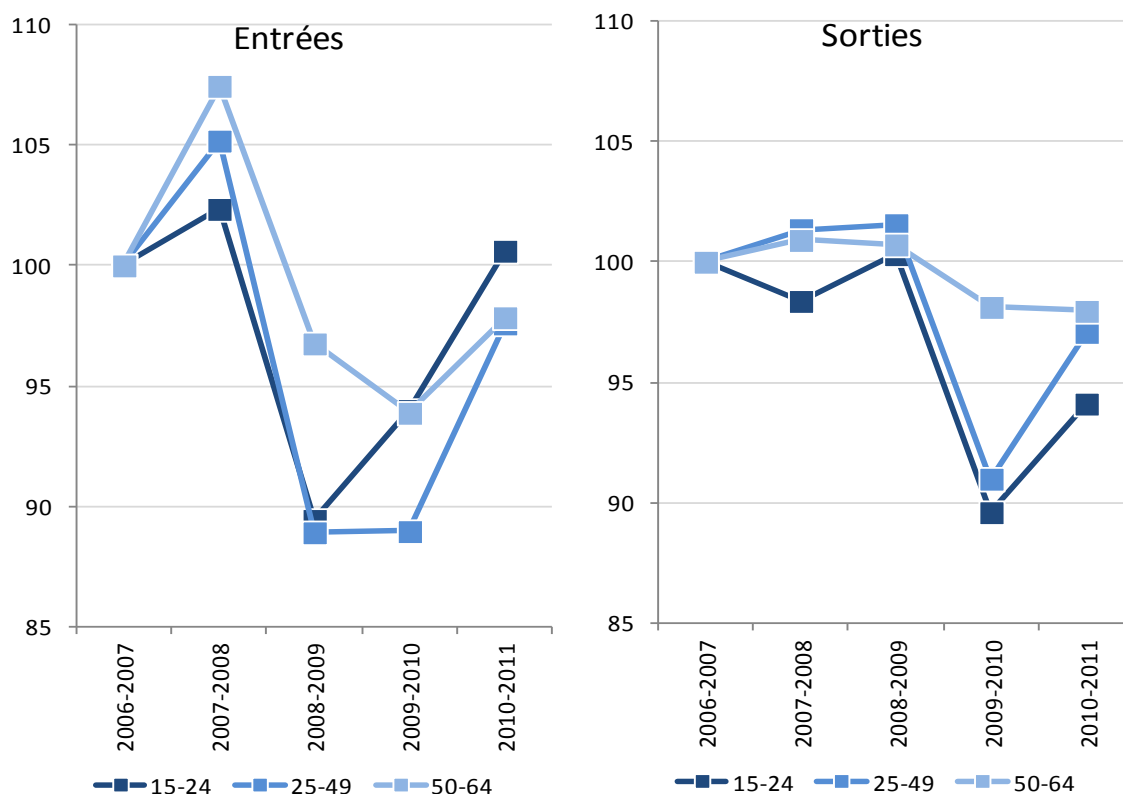
Autres = les personnes dont l'âge est inconnu et les plus de 64 ans

¹⁶ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

Figure 11 semble confirmer les hypothèses. Les catégories d'âge plus jeunes présentent un taux de sortie assez élevé. Les jeunes s'avèrent donc quitter facilement leur emploi. Les mêmes catégories sont cependant caractérisées aussi par un taux d'entrée (très) élevé, indiquant qu'elles retrouvent facilement un emploi. Chez les personnes plus âgées, nous n'observons pas un tel équilibre: à partir de 55 ans, le taux de sortie augmente tandis que le taux d'entrée baisse encore. Probablement s'agit-il surtout d'une sortie vers l'inactivité.

Nous pouvons également nous demander si les jeunes et les personnes plus âgées ont réagi différemment à la crise récente. Figure 12 montre cette évolution pour trois catégories d'âge: 15-24, 25-49 et 50-64 ans.¹⁷

Figure 12 Evolution des entrées et sorties 2006-2011 selon l'âge du travailleur



Pour le taux d'entrées, nous observons la même évolution pour les trois catégories d'âge: au début de la crise (2008-2009), le taux d'entrées régresse, il reste encore faible pendant la période 2009-2010 et revient au niveau antérieur à la crise durant l'année 2010-2011. Ces fluctuations sont un peu moins prononcées pour la catégorie la plus âgée, à savoir les 50 à 64 ans. Le taux de sorties est resté plutôt stable en 2008-2009, mais a diminué légèrement, surtout pour les 15 à 49 ans, en 2009-2010. Dans l'ensemble, ces fluctuations sont restées assez limitées. Cela peut s'expliquer, d'une part, par le fait que les entreprises tentent de conserver leur personnel par *labour hoarding* pendant la crise, correspondant à un maintien de sureffectif malgré la crise (Geurts 2012). D'autre part, les travailleurs sont également moins enclins à changer d'emploi durant une période de récession.

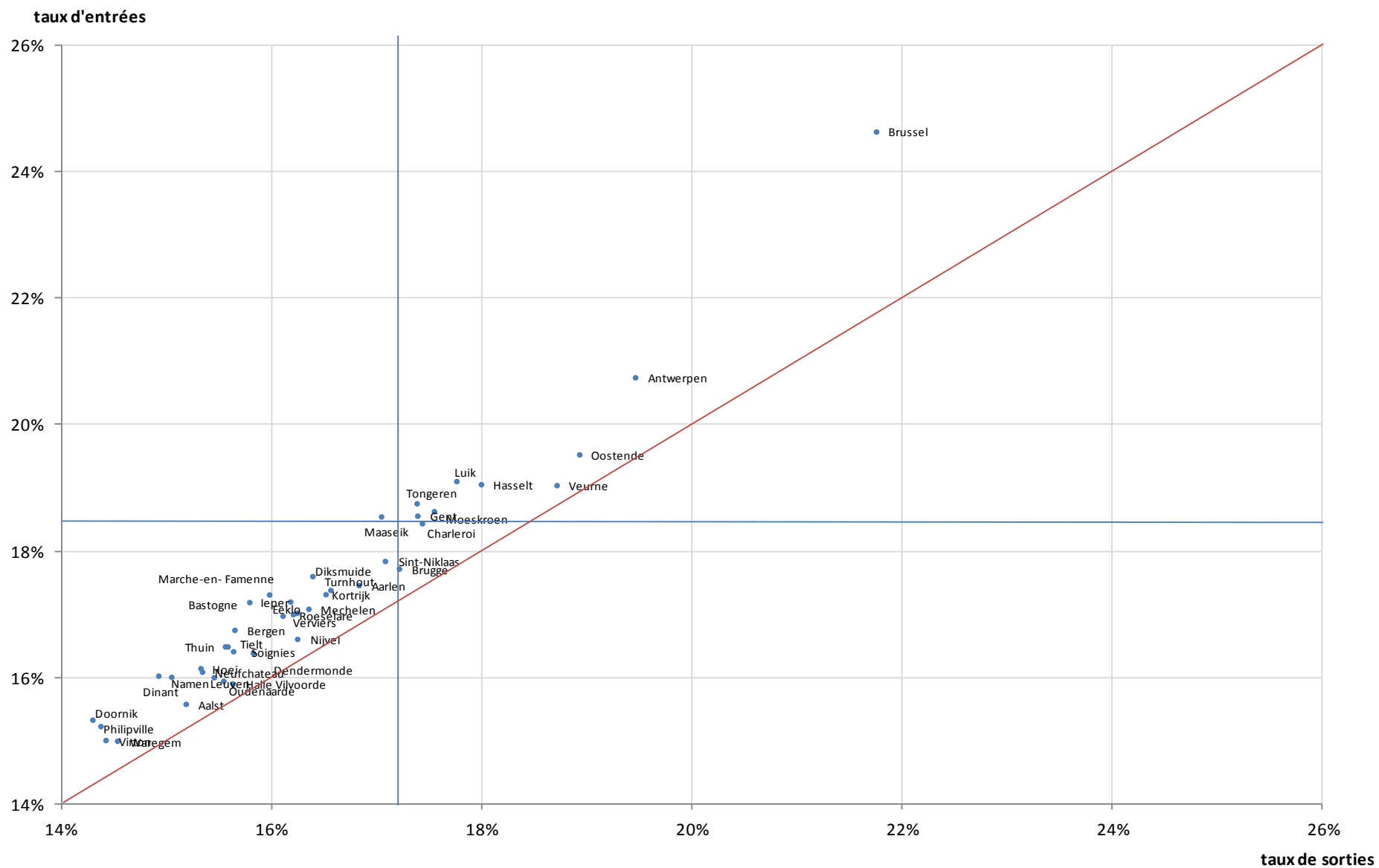
Enfin, nous disposons également du *domicile* des travailleurs. Par rapport à la localisation de l'employeur, cette variable présente l'avantage que nous pouvons répartir tous les travailleurs sans équivoque dans un seul arrondissement.

Figure 13 montre les taux d'entrée et de sortie par arrondissement. La croix bleue présente la moyenne de la population totale, la diagonale rouge indique les points où le taux d'entrée équivaut au taux de sortie.¹⁸

¹⁷ La catégorie 'autres' a été omise cette fois.

¹⁸ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

Figure 13 Taux d'entrées et de sorties selon le domicile du travailleur (moyenne 2006-2011)



Il s'avère que Bruxelles et Anvers en particulier se distinguent par des taux d'entrées et de sorties plus élevés. Cela peut s'expliquer, d'une part, par le nombre d'options qui seront plus nombreuses dans les régions à forte concentration d'entreprises. D'autre part, l'âge moyen plus jeune des habitants de cet arrondissement peut également jouer un rôle important dans l'explication de cette dynamique moyenne supérieure.

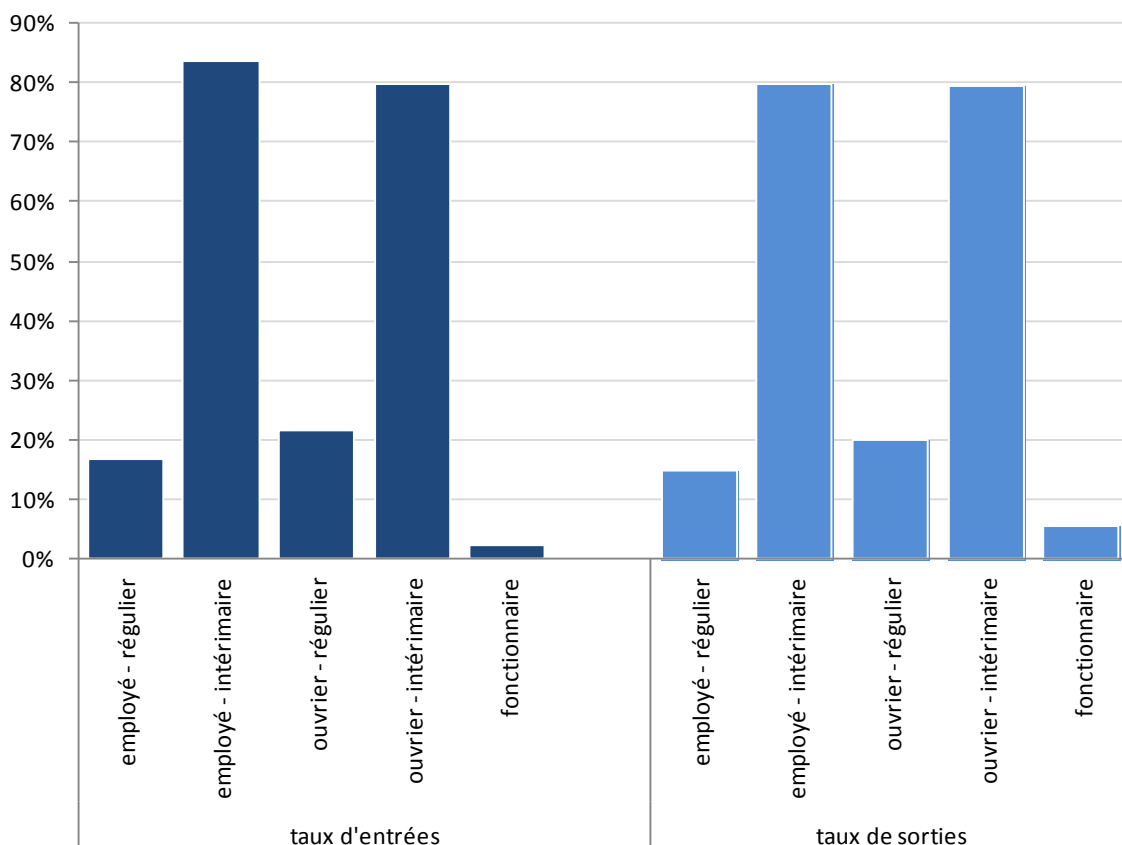
3.3 En fonction des caractéristiques de la relation de travail

Certains facteurs ne peuvent tout simplement pas être classés parmi les caractéristiques de l'employeur ou celles des travailleurs car ils tiennent à la relation de travail elle-même. Ainsi les données DynaM nous donnent-elles une vision du *statut* du travailleur et de son *régime de travail*.

Nous distinguons différents *statuts* dans lesquels un travailleur peut être employé: fonctionnaire, employé et ouvrier. Pour ces deux derniers statuts, nous pouvons par ailleurs opérer une distinction selon qu'il s'agit de travailleurs intérimaires ou de travailleurs réguliers.

Figure 14 présente les taux de sorties pour les différents statuts.¹⁹

Figure 14 Taux d'entrées et de sorties selon le statut du travailleur (moyenne 2006-2011)



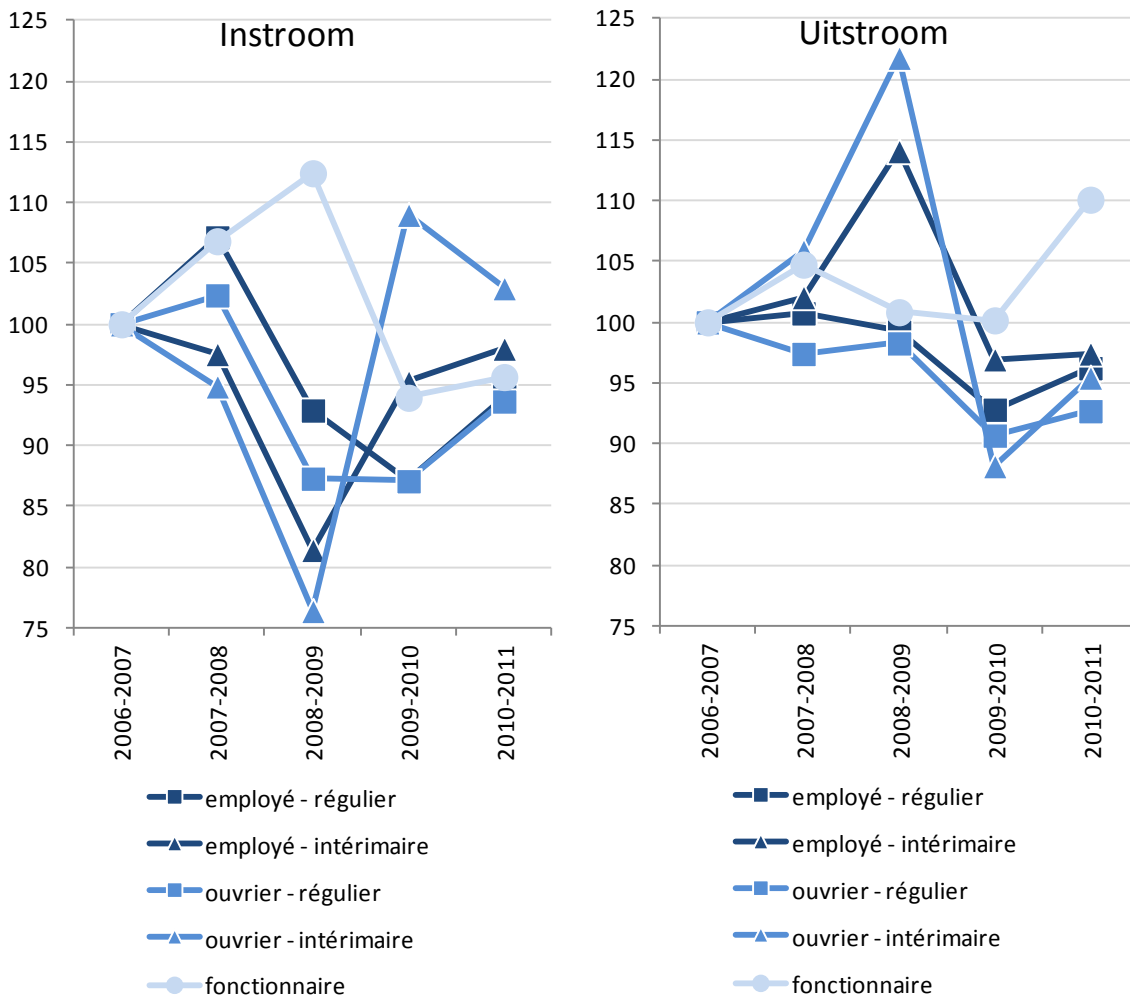
Les deux statuts intérimaires sont, comme prévu, caractérisés par un degré très élevé de dynamique des travailleurs. 80% de tous les ouvriers qui ont été employés par l'intermédiaire d'une agence d'intérim déterminée ne travaillaient pas via cette agence d'intérim l'année précédente. Pour les employés, ce pourcentage est même légèrement supérieur. En ce qui concerne les taux de sorties, nous constatons des chiffres similaires. En soi, ces chiffres n'ont rien d'étonnant et une telle dynamique est propre au système de travail intérimaire.

¹⁹ Vous trouverez les chiffres complets en annexe 3.

Par ailleurs, il apparaît que la dynamique des travailleurs est nettement inférieure pour les fonctionnaires: durant la période étudiée, leur taux d'entrées s'élevant en moyenne à 2% et leur taux de sorties à 5%. Par ailleurs, nous constatons des chiffres légèrement inférieurs pour la dynamique des employés que pour celle des ouvriers: le taux d'entrées est respectivement de 16,3% contre 21,3%, le taux de sorties de 14,4% contre 19,2%.

Dans ce cas aussi, il semble intéressant de se pencher sur l'évolution des statuts au cours de la crise récente, telle qu'elle est illustrée dans figure 15.

Figure 15 Evolution des entrées et sorties 2006-2011 selon le statut du travailleur



C'est parmi les travailleurs intérimaires que la crise a connu ses effets les plus marqués et les plus rapides. D'une part, ils ont été confrontés en 2008-2009 à un net recul des entrées dans les entreprises. D'autre part, nous constatons pour ces groupes une augmentation presque équivalente des sorties durant l'année 2008-2009. Ces adaptations sont assurément apportées surtout par les employeurs qui ont recours au travail intérimaire pour amortir les premiers chocs. La reprise du taux d'entrée des statuts intérimaires, dès l'année 2009-2010, révèle aussi qu'il ne s'agit pas seulement de chocs négatifs.

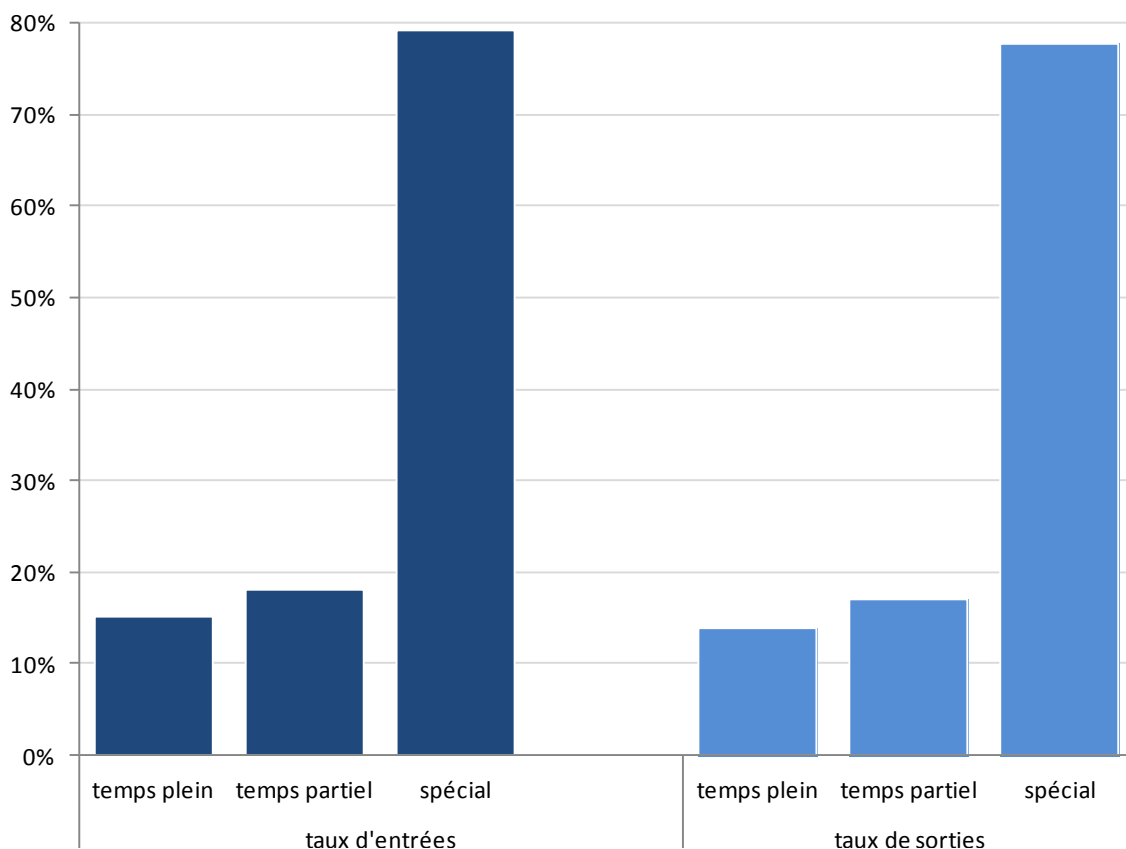
Les données nous permettent également une vision sur le *régime de travail*. Hormis un régime à temps plein et un régime à temps partiel, nous distinguons également un régime spécial. Ce régime concerne les travailleurs avec des contrats très courts et/ou irréguliers (travail intérimaire, travail saisonnier, travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture et travail occasionnel dans l'horeca). La littérature précise que les personnes, surtout les hommes, qui travaillent à temps partiel ont souvent une probabilité plus grande de quitter leur emploi (Shah, 2010). Par rapport aux travailleurs à temps plein, nous en attendons donc une dynamique plus élevée.

L'hypothèse:

Le taux de rotation des travailleurs à temps partiel est plus élevé. Ils ont surtout une plus grande probabilité de sortir de l'entreprise.

Figure 16 montre les taux moyens d'entrées et de sorties en fonction du régime de travail du travailleur.²⁰

Figure 16 Taux d'entrées et de sorties selon le régime de travail (moyenne 2006-2011)



Comme prévu, la dynamique la plus élevée est enregistrée parmi les travailleurs qui sont catalogués avec un régime de travail 'spécial'. En effet, il s'agit par définition de contrats qui, par nature, sont de courte durée et/ou irréguliers.

Un aspect plus intéressant est la différence entre les travailleurs selon qu'ils aient un contrat à temps plein ou à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel s'avèrent présenter une dynamique légèrement supérieure, non seulement sur le plan du taux de sortie mais également sur le plan du taux d'entrée.

3.4 En fonction des circonstances économiques

La *conjuncture économique* est souvent évoquée aussi comme un facteur qui peut influencer la mobilité de travail. Van Ojen et Zwinkels (2011) indiquent que deux facteurs opposés peuvent entrer en jeu. D'une part, les travailleurs recherchent davantage de sécurité durant les périodes de récession et, dès lors, seront moins disposés à changer d'emploi pour des raisons financières ou privées. D'autre part, les employeurs inciteront davantage leurs travailleurs à une dynamique durant une période de récession. De manière générale (OCDE, 2009; SER, 2011), il est cependant admis qu'une situation économiquement favorable

²⁰ Vous trouverez les chiffres complets en annexe 3.

stimule la dynamique des travailleurs tandis qu'ils seront nettement moins nombreux à changer d'emploi pendant une période de récession.

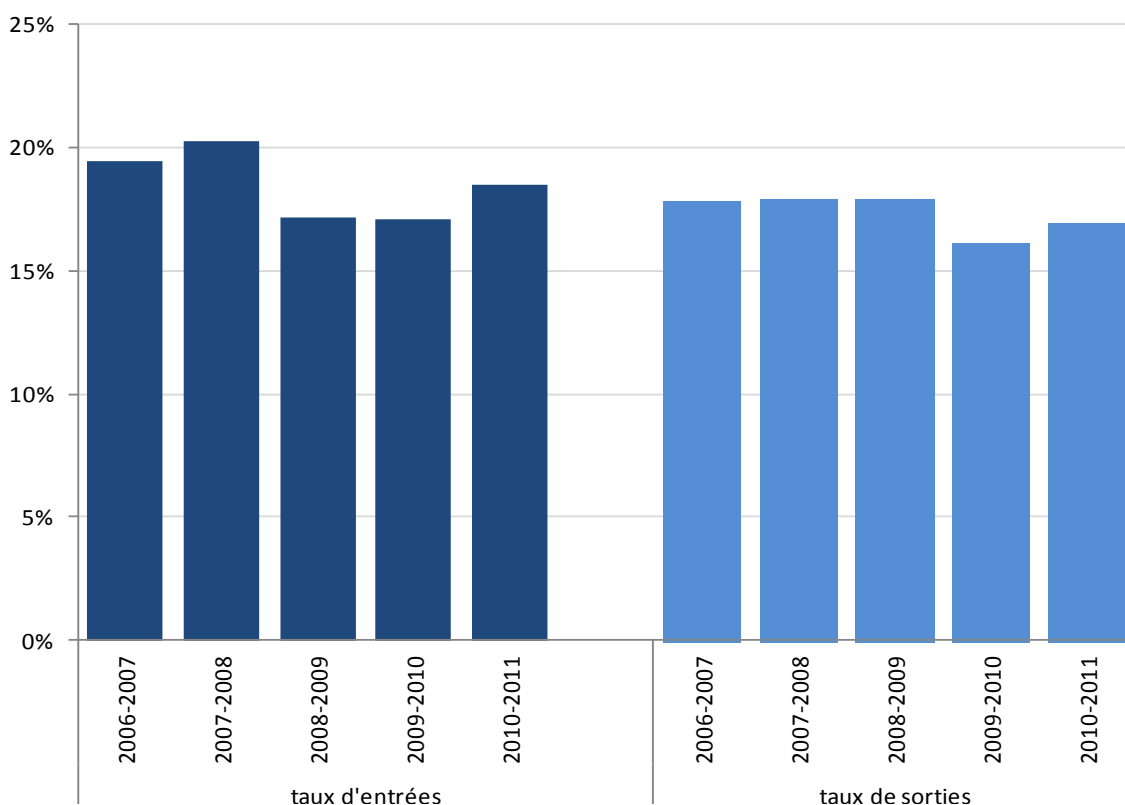
Dans les analyses, nous essayons de déterminer la situation de la conjoncture sur base de la date calendrier. Dans ce cadre, nous pouvons considérer 2008-2009 comme le début de la période de récession.

L'hypothèse:

La dynamique des travailleurs diminue en période de récession

Figure 17 compare les taux annuels d'entrées et de sorties de 2006-2007 à 2010-2011 inclus.²¹

Figure 17 Taux d'entrées et de sorties entre 2006 et 2011



Nous constatons que la dynamique des travailleurs diminue effectivement pendant les périodes de récession. Dans un premier temps, l'effet est perceptible uniquement dans le taux d'entrées qui régresse. À partir de 2009-2010, nous observons également ce recul dans le taux de sorties; les travailleurs s'avèrent donc moins enclins à quitter leur emploi actuel. En 2010-2011, les taux d'entrées et de sorties n'étaient pas encore revenus au niveau antérieur à la crise.

4. Analyses multivariées

Les analyses monovariées fournissent déjà certaines visions intéressantes et semblent indiquer plusieurs rapports. Cependant, nous sommes restés confrontés à plusieurs questions; l'évolution différente des hommes et des femmes n'est-elle pas plutôt imputable au secteur dans lequel ils travaillent? La rotation plus importante dans certains arrondissements peut-elle être mise en relation avec l'engagement plus fréquent

²¹ Vous pouvez consulter les chiffres complets sur www.dynam-belgium.org dans la rubrique 'Chiffres'.

de travailleurs occasionnels dans l'agriculture ou l'horeca?, etcetera. Dans les analyses multivariées²² qui suivent, nous vérifions donc si ces rapports continuent d'exister lorsque nous contrôlons *simultanément* les différentes caractéristiques. Nous pouvons par exemple constater l'influence du sexe en procédant à une correction pour le secteur d'emploi et donc tenir compte du fait que les hommes sont employés plus souvent dans l'industrie et les femmes dans le secteur de la santé.

Nous distinguons quatre variables différentes dépendantes, c'est-à-dire à expliquer:

- chances de dynamique, c'est-à-dire la chance de ne pas rester dans la même entreprise;
- chances d'entrée;
- chances de sortie;
- chances de transition d'un emploi à un autre, c'est-à-dire chances de sortie et d'entrée.

Les variables explicatives indépendantes ont déjà été abordées précédemment et sont ajoutées dans les différents groupes:

- caractéristiques des travailleurs: sexe, âge et domicile (modèle 1);
- + caractéristiques du contrat: statut et régime (modèle 2);
- + caractéristiques de l'employeur: taille, localisation (niveau régional), type et secteur²³ (modèle 3);
- + période calendrier (modèle 4).²⁴

Dans les graphiques suivants, nous indiquons à chaque fois les odds ratios pour le quatrième modèle, le plus explicatif.

Un odds ratio est un rapport de chances; il indique les chances d'un groupe qui partage une caractéristique déterminée par rapport aux chances d'un autre groupe. Par exemple, si les chances de dynamique pour les femmes étaient de 20% et celles des hommes de 10%, l'odds ratio des femmes serait de 2 par rapport à la catégorie de référence des hommes. Les femmes ont deux fois plus de chances que les hommes. Même si les chances pour les femmes étaient de 8% et celles pour les hommes de 4%, la proportion de ces chances resterait un odds ratio de 2.

Dans les figures 18 à 21 inclus, tous les odds ratio sont indiqués. La catégorie correspondante est mentionnée dans la barre, la catégorie de référence se trouve en dessous.²⁵ L'odds ratio de la catégorie de référence (par rapport à elle-même) est égal à 1 par définition. Toutes les barres qui dépassent la ligne rouge donnent donc une indication que cette catégorie a plus de chances de dynamique, d'entrée, de sortie ou de transition d'un emploi à l'autre. Les barres qui restent sous la ligne indiquent des chances inférieures.

Enfin, nous voulons également souligner que ces analyses multivariées ne donnent pas d'indication de l'orientation de la causalité. Si nous constatons par exemple qu'un travailleur a plus de chances de sortie lorsqu'il travaille dans une entreprise qui est caractérisée, en termes nets, par une diminution des effectifs, cela peut s'expliquer de deux manières. D'une part, il peut arriver que ces sorties provoquent la destruction d'emplois dans l'entreprise. D'autre part, travailler dans une entreprise en contraction peut amener les travailleurs à craindre pour leur emploi et à en rechercher pro-activement un nouveau et dès lors à sortir de l'entreprise. Dans le premier cas, la sortie provoque la destruction d'emplois. Dans le dernier, la causalité est inversée.

4.1 Chances de dynamique

Dans cette première analyse, la population se compose de l'ensemble des effectifs, c'est-à-dire de toutes les personnes qui au 30 juin t, au 30 juin t-1 ou aux deux dates avaient une relation de travail avec un

²² Au total, la série de données de 2006 à 2011 contient environ 20 millions d'observations. Pour des raisons informatiques, nous estimons ces modèles à un échantillon de 10%. Les estimations ont été exécutées sur différents échantillons pour nous assurer de la validité des résultats.

²³ Les différents sous secteurs sont énumérés à l'annexe 2.

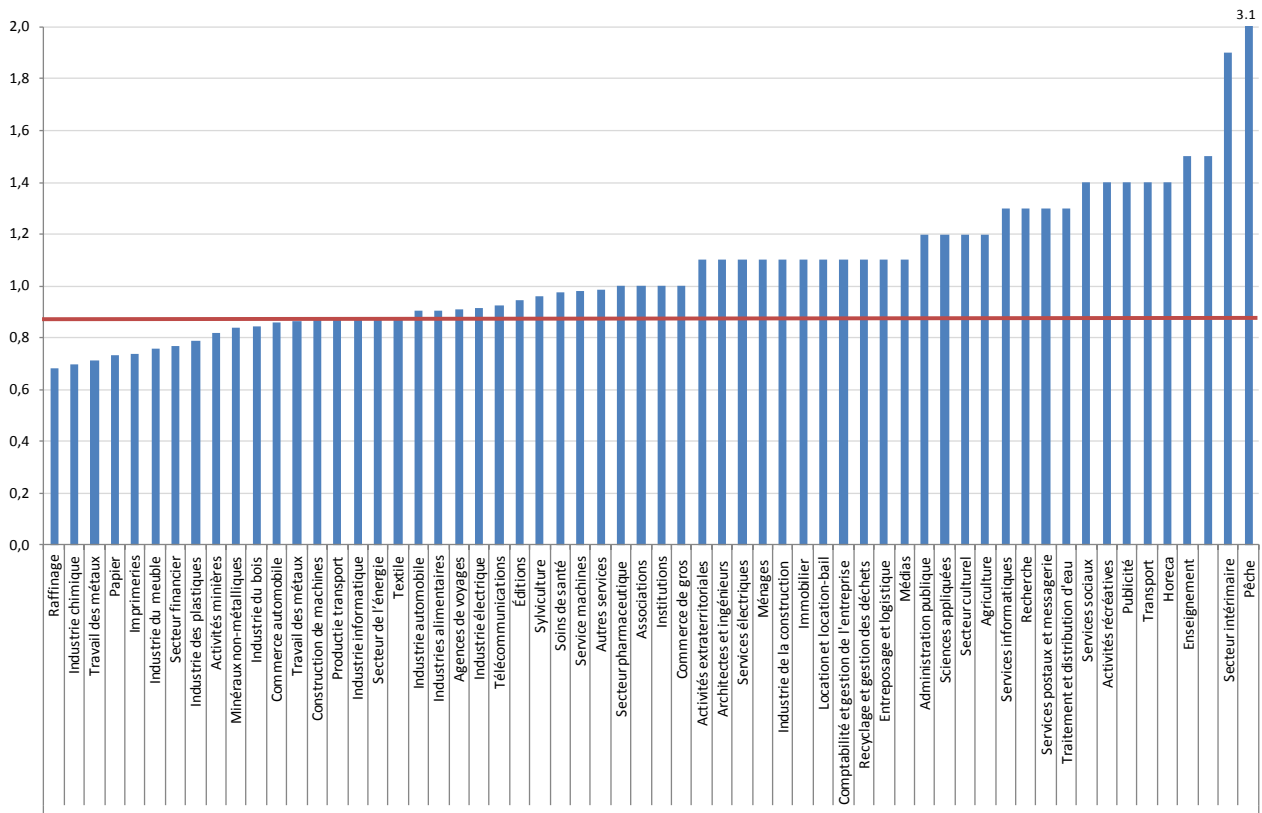
²⁴ Les résultats de ces analyses peuvent être consultés auprès des chercheurs.

²⁵ Nous avons opté pour la même catégorie de référence dans les différents modèles: homme, 40-44 ans, domicilié dans l'arrondissement d'Anvers, en 2008-2009, travaillant à temps plein, en tant qu'employé, dans une très grande (+1 000 emplois) entreprise en croissance dans la Région flamande, dans le secteur du commerce de détail.

employeur assujéti à l'ONSS sur la période 2006-2011. S'il est question d'une entrée, d'une sortie ou d'une transition durant une année déterminée, nous parlons de 'dynamique'. Concrètement, il s'agit ici d'une population totale de près de 20 millions d'observations de travailleurs, dont 6 millions, soit environ 30%, peuvent être qualifiés de dynamiques.

Figure 18 montre les chances de dynamique modélisées.

Figure 18 Chances de dynamique: odds ratio's (Partie 1)



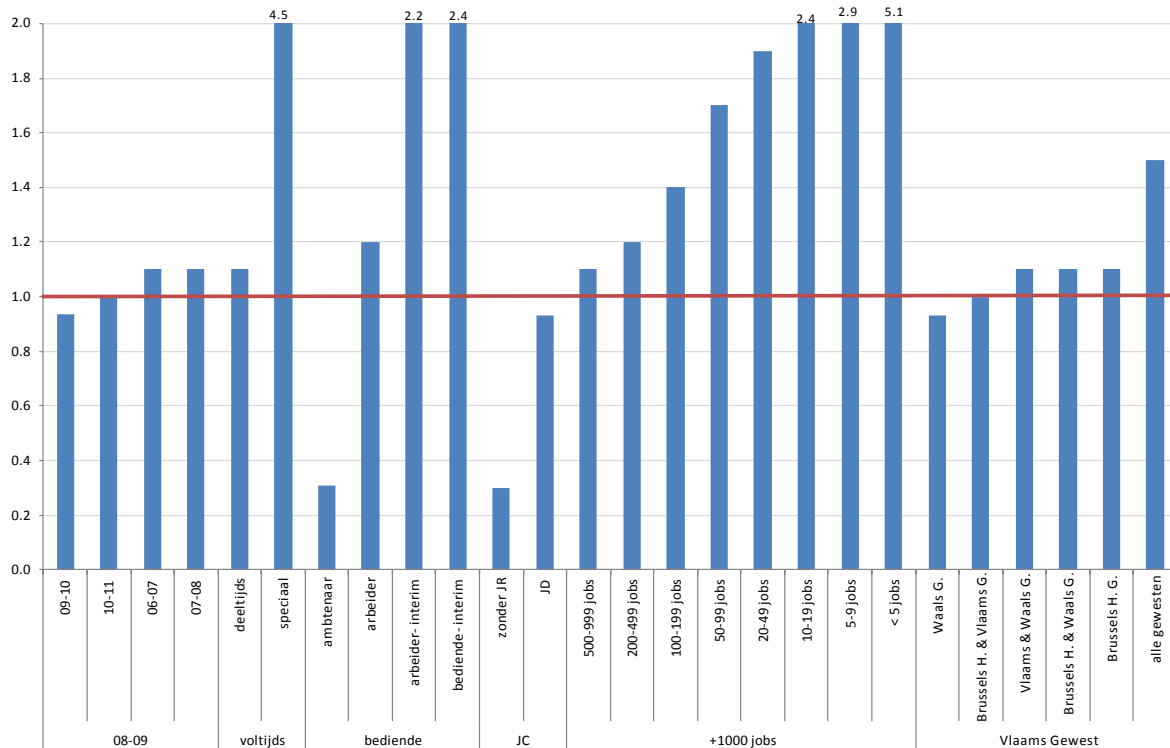
Les analyses monovariées et le modèle 1²⁶ ont déjà révélé que la différence entre hommes et femmes était plutôt limitée sur le plan de la dynamique sur le marché de l'emploi. Cette différence disparaît même complètement lorsque les caractéristiques de la relation de travail et/ou de l'entreprise dans laquelle le travailleur est employé sont prises en considération.

L'âge s'avère étroitement lié aux chances de dynamique. Nous constatons la plupart des mouvements dans les catégories d'âge les plus jeunes et dans la catégorie d'âge à partir de 60 ans. Les modèles suivants qui opèrent une distinction entre entrées et sorties sont éventuellement plus informatifs en l'occurrence.

Les variables relatives au domicile indiquent que la dynamique est généralement plus élevée dans les arrondissements très peuplés.

²⁶ Ces résultats ne sont pas indiqués ici.

Figure 18 Chances de dynamique: odds ratio's (Partie 2)



Par comparaison avec l'année de référence 2008-2009, la dynamique s'avère légèrement supérieure durant les années 2006-2007 et 2007-2008 et inférieure en 2009-2010. Cela indique que la constatation d'un nombre inférieur de mouvements enregistrés des travailleurs dans les périodes de récession reste valable en cas de contrôle en fonction des caractéristiques des travailleurs et de l'employeur.

Les personnes qui travaillent à temps partiel s'avèrent avoir un peu plus de chances de dynamique par rapport aux personnes qui exercent un emploi à temps plein. Pour les personnes employées dans un régime spécial, ces chances s'avèrent encore nettement supérieures, il s'agit en effet de contrats qui, par définition, sont souvent de nature plus flexible.

Sur le plan du statut, nous observons aussi des différences importantes par rapport à la catégorie de référence, 'employé'. Les fonctionnaires ont des chances de dynamique nettement inférieures, à savoir environ un tiers des chances des employés. Les ouvriers s'avèrent quant à eux un peu plus dynamiques que les employés. Et les travailleurs intérimaires, tant les employés que les ouvriers, ont deux fois plus de chances de dynamique que les employés réguliers sur le marché de l'emploi.

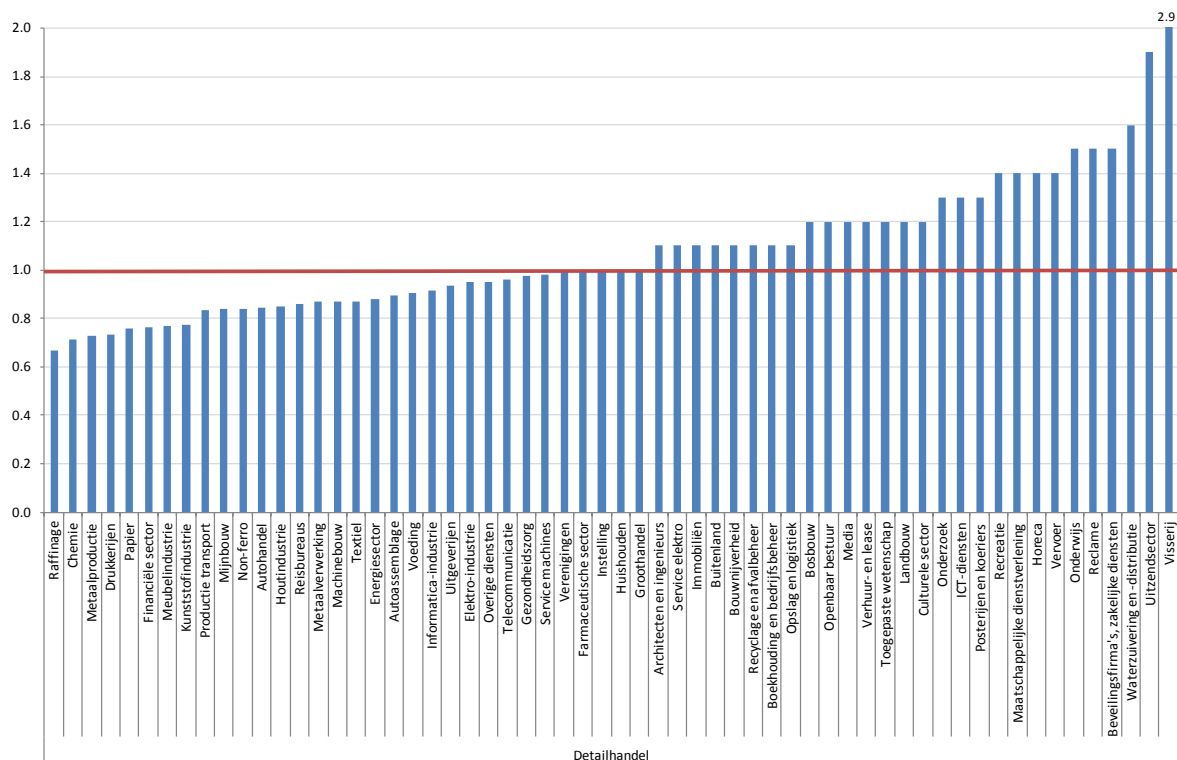
Les travailleurs dans les entreprises débutantes ou en croissance, en bref les entreprises avec création d'emplois, connaissent une dynamique légèrement supérieure aux travailleurs dans les entreprises en contraction ou qui perdent le statut d'employeur et une dynamique nettement plus grande que les travailleurs d'entreprises stables.

Par ailleurs, l'importance de la taille de l'entreprise saute aux yeux. Même après un contrôle en fonction d'autres caractéristiques de l'employeur et des travailleurs, il subsiste une grande différence dans la dynamique des travailleurs. Par rapport à la catégorie de référence, les travailleurs chez des employeurs occupant plus de 1 000 personnes, un travailleur dans une entreprise avec 5 à 9 emplois a près de 300%,

soit trois fois plus de chances de dynamique et un travailleur dans une entreprise avec moins de 5 emplois²⁷ a presque 500%, soit cinq fois plus de chances de dynamique.

Contrairement aux analyses monovariées, les analyses multivariées indiquent que les personnes employées dans une entreprise plurirégionale présentent des chances de dynamique plus élevées. Ce revirement a été observé après un contrôle en fonction de la taille de l'entreprise.

Figure 18 Chances de dynamique: odds ratio's (Partie 3)



Une dernière caractéristique de l'entreprise qui est prise en considération est le secteur d'activité. De manière générale, nous observons relativement moins de mouvements dans le segment industriel. Le secteur financier enregistre aussi des résultats assez faibles. Les autres services commerciaux et non commerciaux constituent la moyenne. Des chances de dynamique plus élevées sont constatées dans les sous-secteurs primaires (agriculture, sylviculture et pêche). L'importance économique de cette dynamique doit cependant être nuancée étant donné que ce secteur primaire ne représente même pas un pour cent de l'emploi. Par ailleurs des sous-secteurs importants sur le plan numérique présentent des chances de dynamique plus élevées. Il s'agit en l'occurrence du secteur intérimaire, du secteur qui fournit des services d'affaires (y compris une grande partie des entreprises de chèques-services), l'enseignement, le secteur des transports et l'horeca.

4.2 Chances d'entrée

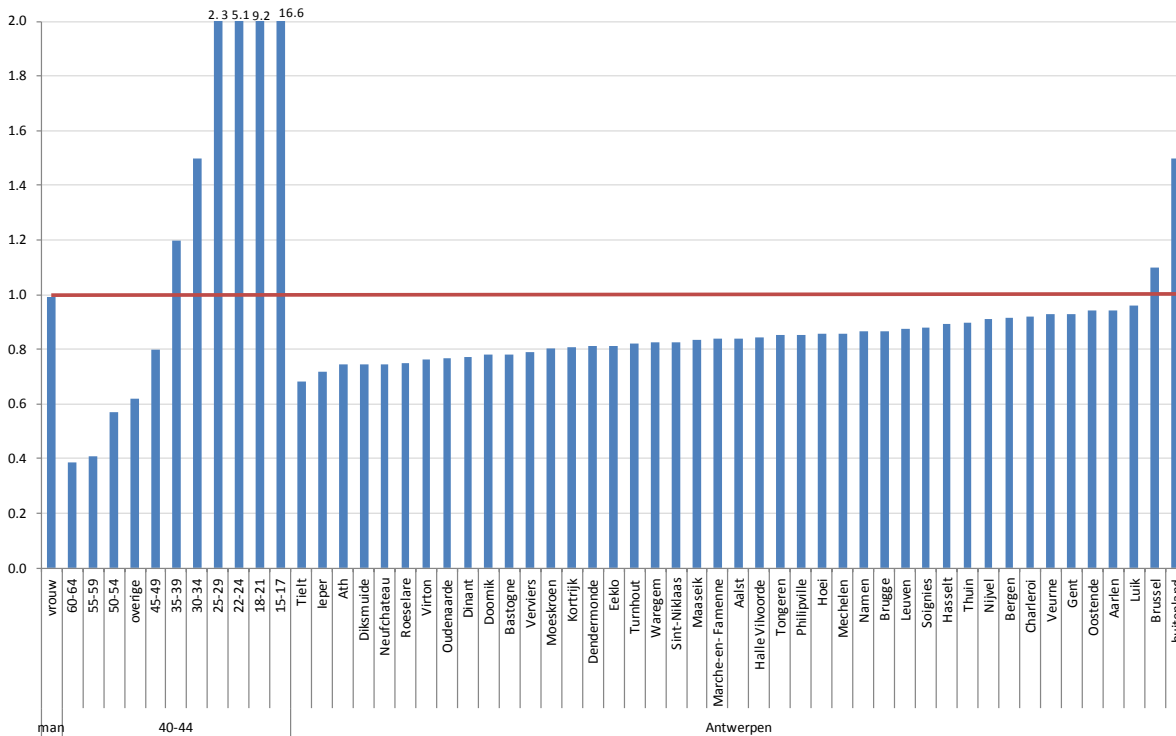
La population dans le cas des modèles d'entrée a été définie comme les personnes qui étaient au travail à la fin d'une période, le 30 juin de l'année t. Pour la période étudiée, il s'agit de 16,9 millions d'observations, dont plus de 3,1 millions, soit 18,4%, sont classées comme des 'entrants'. Nous examinons leurs chances

²⁷ Étant donné que la méthode de correction DynaM ne peut être appliquée qu'aux entreprises occupant au moins 5 travailleurs, il faut garder à l'esprit qu'une partie de cette dynamique relèvera encore d'une dynamique impropre ou administrative. Vu l'importance de l'effet, cela n'influencera toutefois pas de manière substantielle notre constatation que les petites entreprises sont caractérisées par une dynamique supérieure.

d'entrée, c'est-à-dire les chances qu'ils soient entrés dans l'entreprise correspondante moins d'un an auparavant.

Le graphique 17 présente l'odds ratio du modèle qui calcule les chances d'entrée.

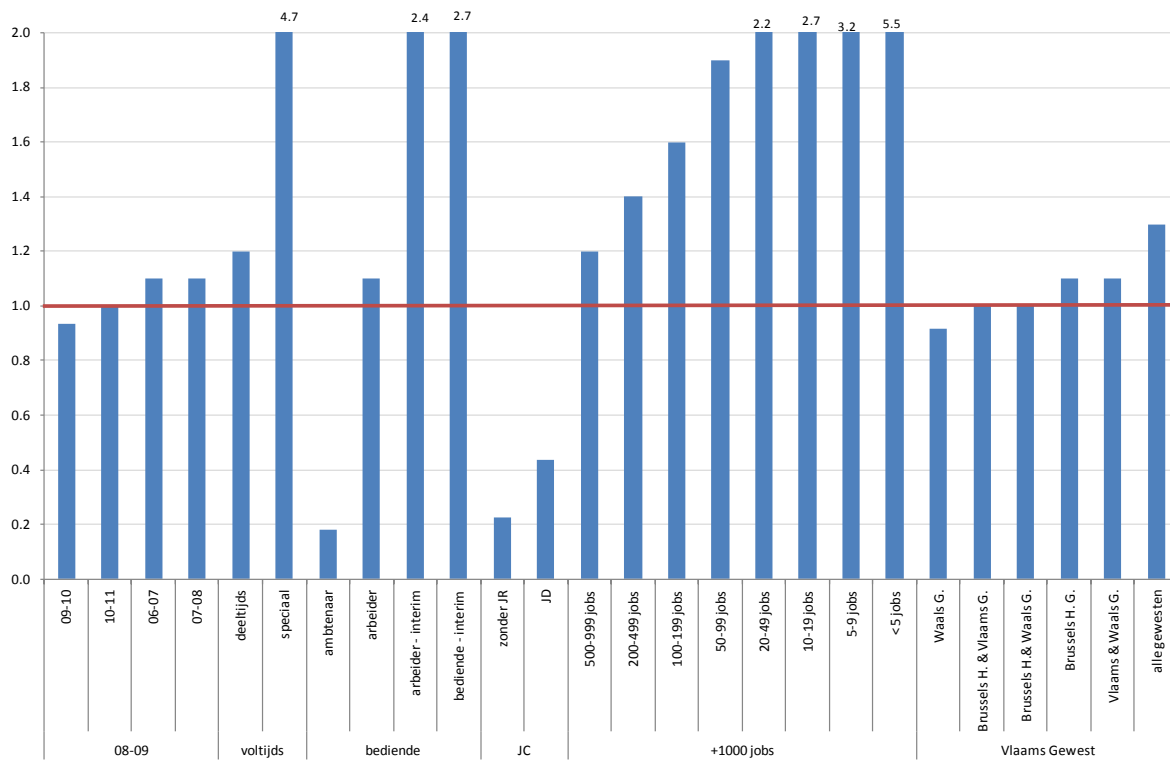
Figure 19 Chances d'entrée: odds ratio's (Partie 1)



Le graphique 17 indique que l'âge du travailleur est inversement proportionnel aux chances qu'il soit entré récemment dans l'entreprise; dans une catégorie d'âge plus jeune, les chances qu'il soit entré il y a moins d'un an sont à chaque fois plus grandes que dans la catégorie d'âge suivante.²⁸

²⁸ Nous faisons abstraction en l'occurrence de la catégorie d'âge 'autres'.

Figure 19 Chances d'entrée: odds ratio's (Partie 2)



Nous constatons des chances plus élevées d'entrée dans les années 2006-2007 et 2007-2008, antérieures à la crise. Pendant la crise, les chances d'entrée s'avèrent légèrement inférieures.

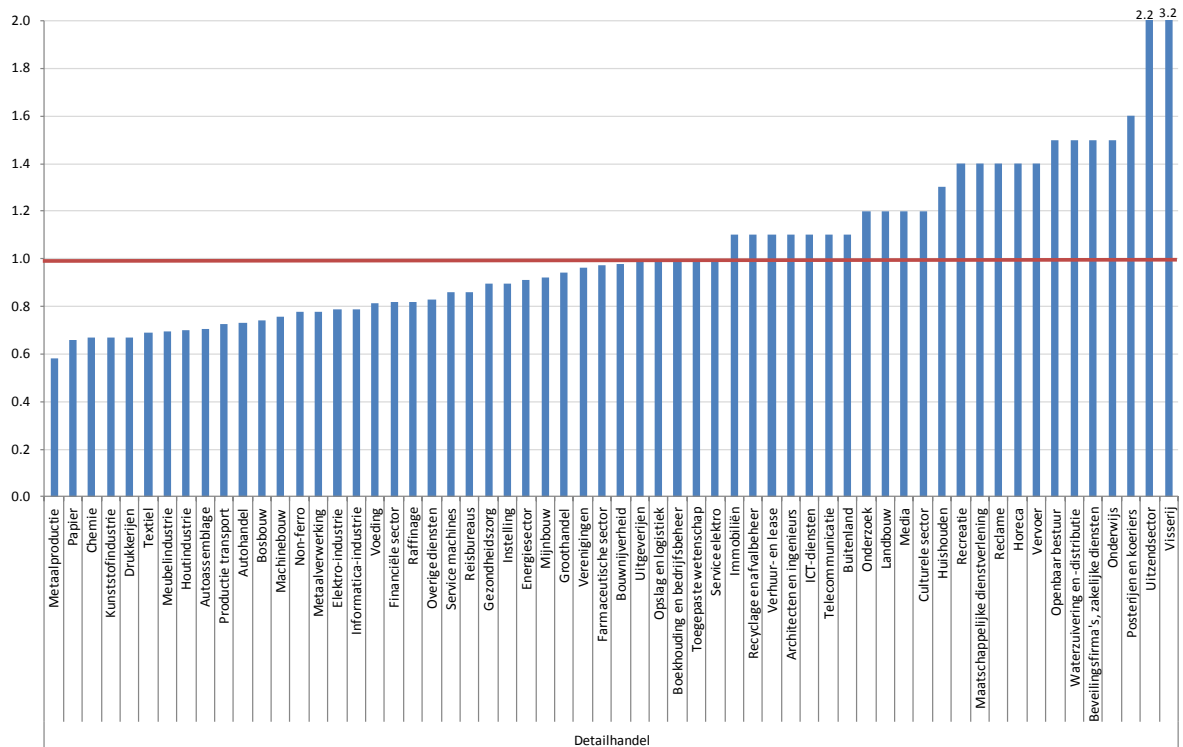
Les travailleurs à temps partiel dans une entreprise ont 20% de chances de plus d'être entrés dans une entreprise moins d'un an auparavant; pour les travailleurs dans un régime spécial, ces chances sont près de cinq fois plus élevées que pour un travailleur à temps plein.

Par ailleurs, le graphique 17 montre également de grandes différences sur le plan du statut du travailleur. Les chances d'être entrés moins d'un an auparavant sont plus de cinq fois moins élevées pour les fonctionnaires que pour les employés. Les ouvriers ont des chances d'entrée légèrement supérieures aux employés mais cette différence est au final très limitée. Nous remarquons cependant de grandes différences pour les travailleurs intérimaires qui ont à peu près 2,5 à 3 fois plus de chances d'être entrés moins d'une année auparavant.

Pour les caractéristiques mesurées des employeurs, nous observons de grandes différences dans le type d'employeur et la taille de l'entreprise. Les travailleurs employés dans une entreprise avec création d'emplois sont plus souvent entrés récemment. Leurs chances d'entrée sont cinq fois plus élevées que celles des travailleurs employés dans une entreprise sans réallocation d'emplois et plus de deux fois supérieures aux travailleurs dans une entreprise en contraction.

Même si nous nous focalisons uniquement sur les entrées dans une entreprise, il apparaît que ces chances sont inversement proportionnelles à la taille de l'entreprise. Les travailleurs ont plus de chances d'entrer dans de petites entreprises.

Figure 19 Chances d'entrée: odds ratio's (Partie 3)



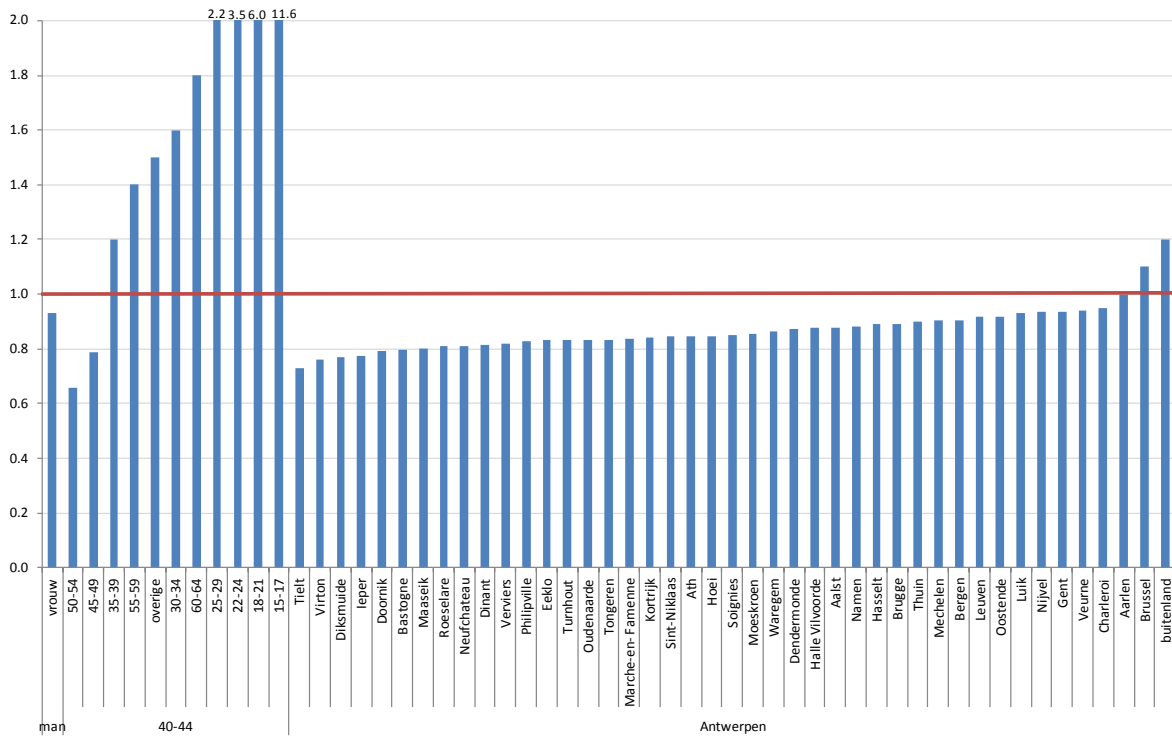
Le secteur d'activité joue également un rôle dans la détermination des chances d'entrée. Les odds ratios que présentent les différents sous-secteurs par rapport à la catégorie de référence 'commerce de détail' fluctuent de 0,6 à 3,2. Les rapports de chances inférieurs, désignant moins de chances d'entrée que dans le commerce de détail, se retrouvent également dans les sous-secteurs industriels. Des chances plus élevées d'entrée sont donc surtout constatées pour le secteur intérimaire, les services postaux et messageries, l'enseignement, les entreprises de gardiennage et autres services d'affaires, l'administration publique, les transports, l'horeca, la publicité et les services sociaux.

4.3 Chances de sortie

L'analyse précédente portait sur les entrées dans les entreprises, c'est-à-dire les personnes qui ont été engagées l'année précédente dans une entreprise assujettie à l'ONSS à partir d'un autre emploi, d'une période d'inactivité ou de chômage. Ce paragraphe envisage l'angle opposé et est consacré aux sorties de ces entreprises. Si nous modélisons les chances de sortie, nous nous basons sur la population suivante: les personnes qui étaient employées au début de la période, à savoir au 30 juin de l'année t-1. Concrètement, il s'agit de plus de 16,7 millions d'observations de travailleurs pour la période 2006-2011. Pour ces personnes, nous examinons quelles sont les chances qu'elles sortent de l'entreprise dans l'année. Les chances moyennes de sortie ont déjà été indiquées précédemment et s'élèvent à 17,4%.

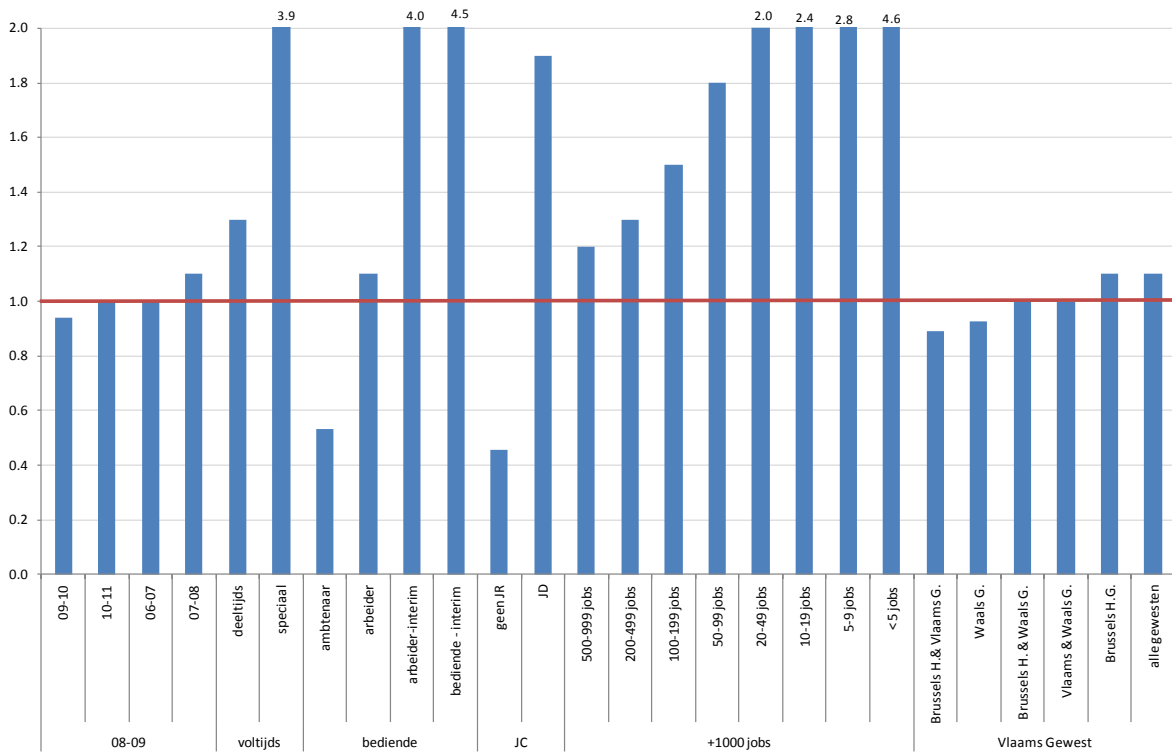
Figure 20 présente les odds ratios.

Figure 20 Chances de sortie: odds ratio's (Partie 1)



Tout comme dans les analyses précédentes, l'âge s'avère une source importante de variation dans les chances de sortie au cours de l'année à venir. Les catégories d'âge plus jeunes ont les chances de sortie les plus élevées. Cependant, les travailleurs à partir de 55 ans connaissent également des chances nettement plus élevées que les travailleurs entre 35 et 54 ans de quitter leur emploi actuel dans l'année à venir.

Figure 20 Chances de sortie: odds ratio's (Partie 2)



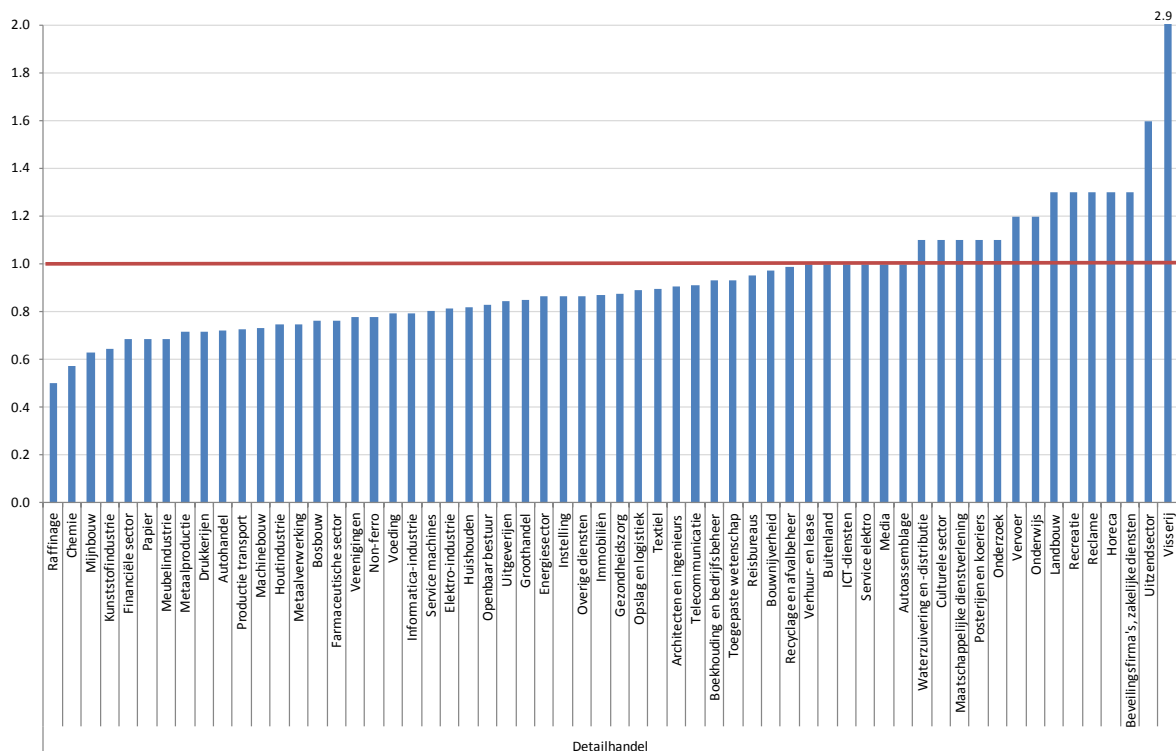
Les chances de sortie des travailleurs à temps partiel sont supérieures d'environ 30% à celles des travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs employés dans un régime spécial, ces chances s'avèrent presque quatre fois plus élevées.

En fonction du statut, il s'avère également qu'il existe des différences significatives par rapport à la catégorie de référence 'employé'. Tout d'abord, les fonctionnaires ont deux fois moins de chances de quitter leur emploi dans l'année. Les travailleurs intérimaires ont quant à eux beaucoup plus de chances (4 à 4,5 fois plus) de sortie. Les différences entre les ouvriers et employés réguliers restent plutôt limitées.

Les chances de sortie s'avèrent également dépendre du type d'entreprise dans laquelle on travaille. Nous constatons les chances de sortie les plus faibles pour les travailleurs dans les entreprises sans réallocation d'emplois et les chances les plus élevées pour les travailleurs employés dans des entreprises caractérisées par une destruction d'emplois.

Par ailleurs, plus l'entreprise est petite, plus les chances de sortie augmentent; les odds ratios augmentent entre 1,0 pour les personnes opérant dans une entreprise employant plus de 1 000 personnes à 4,2 pour les travailleurs d'une entreprise employant moins de 5 personnes.

Figure 20 Chances de sortie: odds ratio's (Partie 3)



Les secteurs dans lesquels nous constatons des chances relativement plus élevées de sortie pour les travailleurs sont le secteur intérimaire, les entreprises de gardiennage et les services d'affaires, l'horeca, la publicité et le secteur des activités récréatives. Nous retrouvons, à nouveau, des chances inférieures de sortie dans l'industrie et le secteur financier.

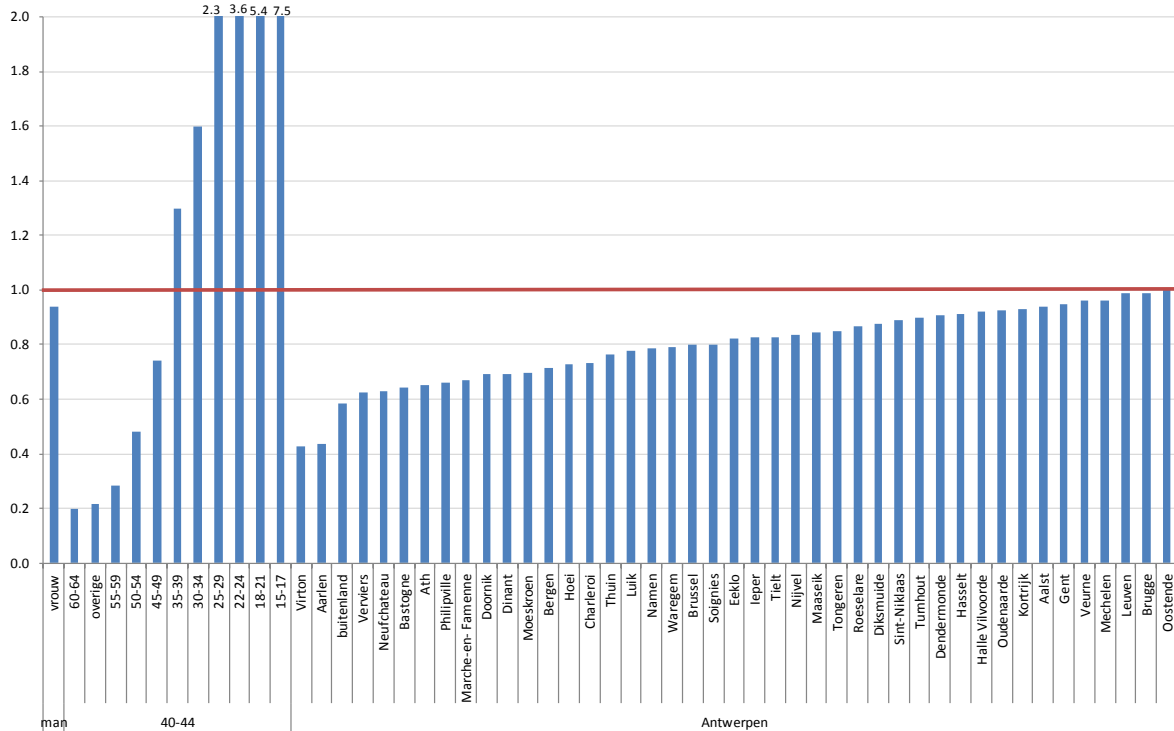
4.4 Chances de transition d'un emploi à l'autre

Dans cette dernière analyse multivariée, nous étudions les chances d'échanger un emploi auprès d'une entreprise assujettie à l'ONSS contre un emploi auprès d'une autre entreprise assujettie à l'ONSS. Pour cette analyse, nous limitons la population de l'étude aux personnes qui avaient un emploi à la fois au début et à la fin de la période. Ensuite, nous examinons qui a gardé le même emploi et qui en a changé. La population totale de 2006 à 2011 compte 15,1 millions d'observations de travailleurs qui étaient employés à

la fois au début et à la fin de l'année; parmi eux, 8,8% ont changé d'emploi. Autrement dit, les chances d'un changement d'emploi sont de 8,8%.

Figure 21 présente les différents odds ratios.

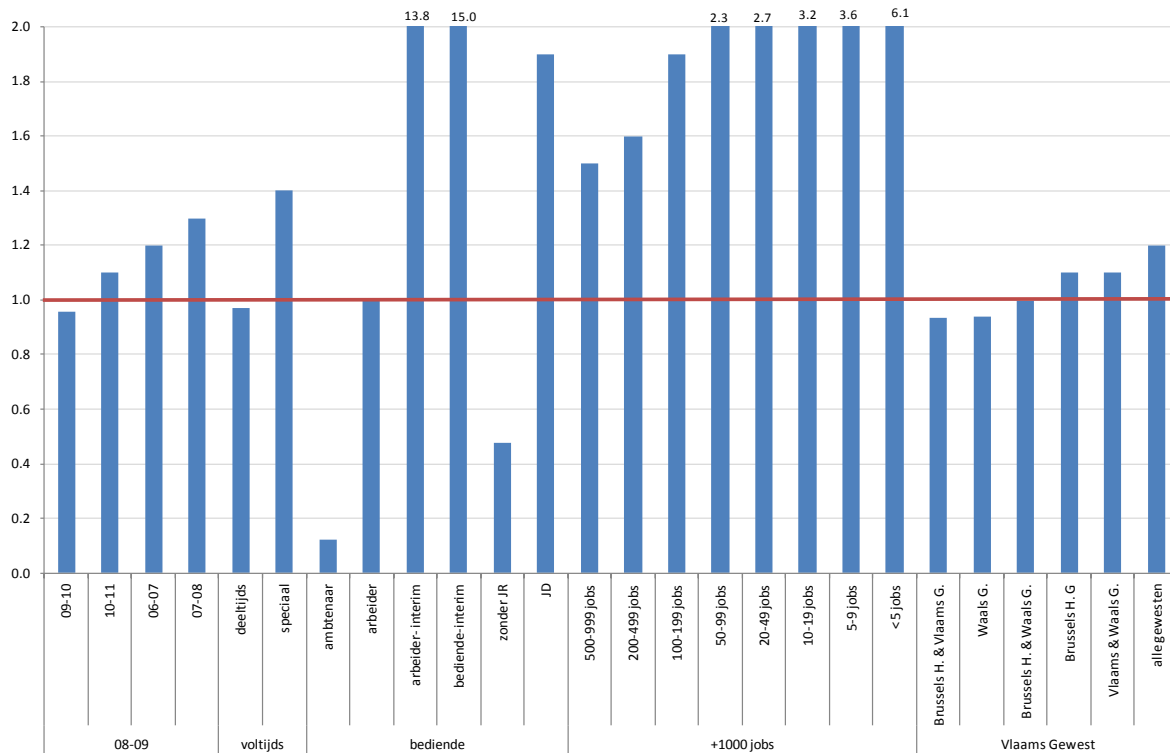
Figure 21 Chances de transition d'un emploi à l'autre: odds ratio's (Partie 1)



Les chances de transition d'un emploi à un autre diminuent considérablement avec l'âge. En vieillissant, on reste davantage dans la même entreprise.

Par ailleurs, figure 21 indique que les Flamands, définis ici comme les travailleurs qui résident en Flandre, changent davantage d'emploi que les travailleurs qui résident à Bruxelles ou en Wallonie.

Figure 21 Chances de transition d'un emploi à l'autre: odds ratio's (Partie 2)



Les différences en fonction de la période calendrier sont plus marquées, dans un premier temps, dans cette analyse multivariée. Avant la crise, les chances de transition d'un emploi à l'autre étaient supérieures de 10% aux chiffres pendant la crise, durant laquelle les travailleurs semblent plutôt s'accrocher à leur emploi actuel.

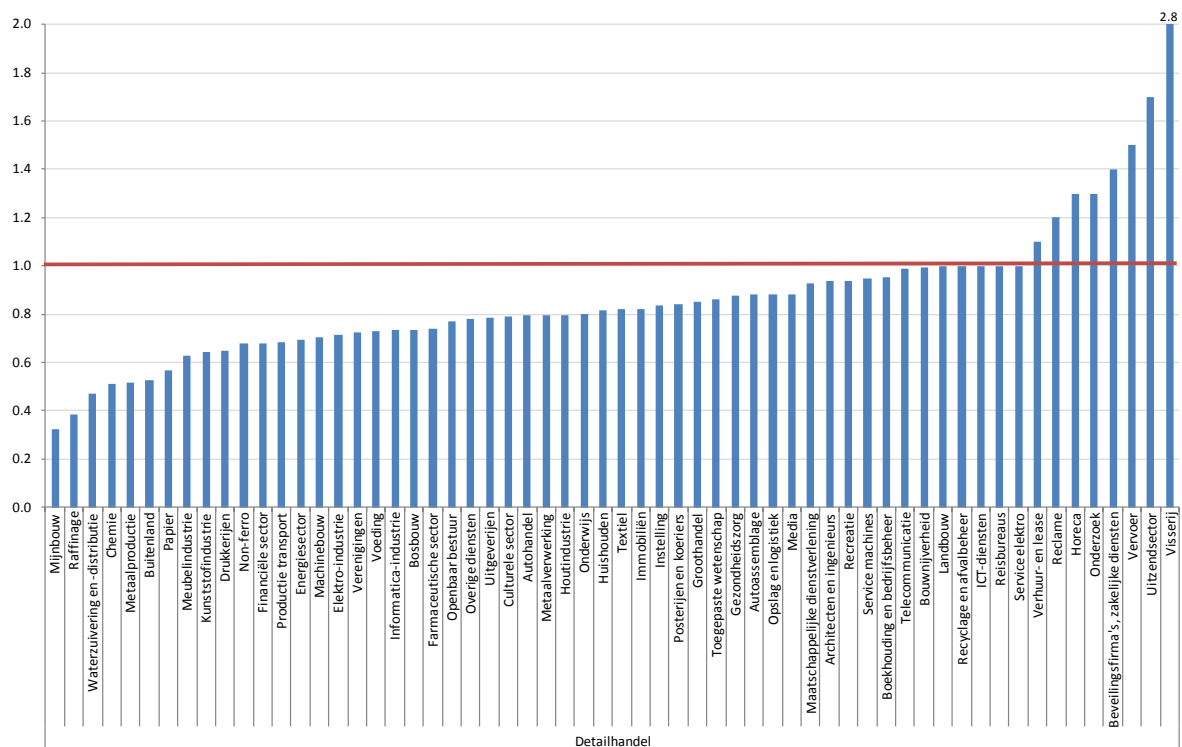
Dans les analyses précédentes, les personnes qui travaillent à temps partiel se sont à chaque fois avérées présenter une plus grande dynamique dans leur carrière que les travailleurs à temps plein. Lors de la modélisation des chances d'une transition d'un emploi à l'autre, ce n'est plus le cas et la barre des travailleurs à temps partiel est même passée sous la ligne de référence rouge.

En fonction du statut, les fonctionnaires s'avèrent à nouveau présenter les chances les plus élevées de conserver leur emploi actuel. Les chances de transition d'un emploi à un autre sont par ailleurs identiques pour les ouvriers et les employés. Les travailleurs intérimaires ont quant à eux beaucoup plus de chances de changer d'employeur.

Les chances de transition d'un emploi à un autre s'avèrent étroitement liées au type d'entreprise dans lequel on travaille. Ce sont les travailleurs dans une entreprise sans réallocation d'emplois qui conservent le plus souvent leur poste actuel. Les travailleurs dans une entreprise caractérisée par la destruction d'emplois, quant à eux, franchiront plus souvent le pas vers un autre employeur; concrètement, leurs chances de transition d'un emploi à un autre sont deux fois plus élevées que dans les entreprises avec une création nette d'emplois et quatre fois plus élevées que dans les entreprises sans la moindre réallocation d'emplois.

Plus l'entreprise est petite, plus les chances de transition d'un emploi à un autre augmentent. Cela tient probablement au fait que le marché interne du travail au sein d'une entreprise est d'autant plus grand que la taille de l'entreprise est importante. De cette manière, les travailleurs y ont aussi plus de chances de trouver un nouvel emploi qui leur convient auprès du même employeur.

Figure 21 Chances de transition d'un emploi à l'autre: odds ratio's (Partie 3)



Mêmes si les chances d'un changement d'emploi sont estimées par rapport aux travailleurs qui conservent le même emploi, des différences substantielles apparaissent en fonction du secteur d'activité. Nous retrouvons les chances les plus élevées de dynamique dans le secteur intérimaire, le secteur des transports, les entreprises de gardiennage et services d'affaires, la recherche et l'horeca.

5. Mouvements des travailleurs, en résumé

Des études antérieures sur les données DynaM ont permis de tirer des conclusions à propos de la dynamique des employeurs et de la dynamique de l'emploi. Désormais étoffées, ces données permettent de tirer des conclusions à propos de la dynamique des travailleurs ou de la rotation du personnel. Par définition, cette dynamique est plus élevée que la dynamique de l'emploi; outre la dynamique nécessaire pour répondre à la création et à la destruction d'emplois, il faut également ajouter la dynamique de remplacement, un même emploi étant exercé par un autre travailleur. En moyenne, cette dynamique des travailleurs s'élève à 18% par an environ, couvrant 36% des emplois qui ne sont plus exercés par le même travailleur. Plus spécifiquement, nous constatons que 18,4% des travailleurs entrent chaque année dans une nouvelle entreprise. Dans le même temps, 17,4% sortent de l'entreprise chaque année.

Cependant, la dynamique des travailleurs s'avère ne pas être une donnée homogène qui est répartie proportionnellement entre les différents entreprises, travailleurs et types de contrats. Sur la base des analyses de ce document, nous pouvons tirer les conclusions suivantes à propos de la relation entre ces facteurs et la dynamique des travailleurs:

- **sexe:** les différences entre hommes et femmes se sont avérées plutôt limitées par rapport aux hypothèses. Si elles sont contrôlées en fonction des caractéristiques de l'entreprise et/ou des caractéristiques de la relation de travail en soi, cette différence disparaît complètement;
- **âge:** les jeunes sont les plus mobiles. Outre le fait qu'ils sont souvent les premières victimes des restructurations d'entreprises, il semble souvent s'agir aussi de mobilité volontaire. En effet, ces jeunes sont au début de leur carrière et sont toujours en quête d'un emploi qui leur convient. Par ailleurs, ils ont également acquis moins de connaissances spécifiques à l'entreprise et sont donc moins liés à une entreprise, voire à un secteur. Dans le working paper de DynaM consacré au rôle du secteur dans la mobilité de l'emploi (Vandekerckhove et al., 2013), une distinction est opérée

- entre mobilité intersectorielle et intrasectorielle et le rapport avec l'âge du travailleur est également abordé;
- *domicile*: en général, les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs s'avèrent plus nombreux dans les arrondissements très peuplés comptant de nombreuses entreprises. Nous observons presque partout des taux ou chances de dynamique plus élevés pour les habitants d'Anvers et de Bruxelles. Dans le dernier modèle, si nous nous focalisons uniquement sur la transition d'un emploi à l'autre, Bruxelles régresse cependant à une place en milieu de classement. Cette analyse révèle que les chances de quitter son emploi actuel pour un nouveau sont plus grandes si le travailleur habite en Flandre;
 - *statut*: les travailleurs intérimaires sont plus mobiles que les travailleurs réguliers. Du reste, ils sont aussi beaucoup plus dépendants de l'état de la conjoncture: en cas de récession économique, ils sont les premiers à quitter leur poste; en cas de relance de l'économie, leur taux d'entrée augmente aussi immédiatement. Les fonctionnaires, quant à eux, se trouvent à l'opposé du spectre; chez eux, nous observons une dynamique relativement faible des travailleurs. Les différences entre ouvriers et employés restent plutôt limitées;
 - *régime*: les travailleurs à temps partiel affichent des chances légèrement supérieures de dynamique, d'entrée ou de sortie par rapport aux travailleurs à temps plein. Toutefois, si nous nous focalisons sur la chance de changer d'emploi (par rapport à la chance de garder le même), cette différence disparaît totalement;
 - *type d'employeur*: toutes les analyses indiquent que la dynamique des travailleurs est également moins élevée dans les entreprises sans réallocation d'emplois. Les travailleurs opérant dans une entreprise avec destructions d'emplois ont nettement plus de chances de sortie. Le modèle qui simule les transitions d'un emploi à un autre indique par ailleurs que ces travailleurs ont aussi plus de chances de passer un autre emploi;
 - *taille de l'entreprise*: les petites entreprises sont caractérisées par un plus grand roulement du personnel que les grandes entreprises. Cette constatation de l'analyse monovariée est restée valable dans les différentes régressions qui ont contrôlé d'autres caractéristiques de l'entreprise. Cela peut éventuellement s'expliquer par le fait que, dans les grandes entreprises, il existe plus de possibilités d'emplois internes de telle sorte que les travailleurs qui veulent changer d'emploi ne doivent pas nécessairement se tourner vers le marché du travail externe;
 - *localisation de l'employeur*: les analyses monovariées ont encore révélé un lien étroit entre le caractère plurirégional d'une entreprise et la dynamique de ses travailleurs. Ce prétendu lien a toutefois complètement disparu lorsque les analyses de suivi ont procédé à un contrôle en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur. Dans ces analyses, la localisation de l'employeur ne s'est avérée induire qu'une faible différenciation dans les chances de dynamique;
 - *secteur*: il est clair que la dynamique des travailleurs n'est pas répartie proportionnellement entre les différents secteurs. Le secteur industriel enregistre des résultats relativement faibles en matière de dynamique sur toute la ligne. Nous retrouvons en revanche beaucoup de mouvements dans le secteur intérimaire, les entreprises de gardiennage et service d'affaires (y compris de nombreuses entreprises de chèques-services), l'horeca et le secteur des transports. Le working paper de DynaM de Vandekerckhove et al. (2013) va plus loin en recensant la dynamique et en analysant notamment les mouvements entre les différents secteurs;
 - *Conjoncture (période calendrier)*: tous les résultats semblent indiquer qu'en période de récession, la dynamique de travailleurs régresse. Dans un premier temps, les entrées diminuent. Si, par ailleurs, la crise persiste, les sorties des entreprises s'avèrent également reculer. Ce dernier aspect peut s'expliquer par le fait qu'en période d'incertitude économique, les travailleurs optent, si possible, pour la stabilité de leur emploi actuel. La différence entre les années civiles successives est donc plus marquée dans le dernier modèle où les chances de transition d'un emploi à un autre sont modélisées par rapport aux chances de garder son emploi actuel.

Annexe

1. Méthodologie

La méthode DynaM de linking

Les chiffres sur la démographie des entreprises (création et cessation, expansion et réduction des activités) et sur la création et la destruction d'emplois sont très sensibles à la qualité des données sous-jacentes. Alors que des changements démographiques dans les registres de la population peuvent généralement être interprétés sans ambiguïté, cela est nettement moins le cas pour les variations démographiques dans les registres d'entreprise. Ainsi des entreprises peuvent fusionner, se scinder ou encore changer de personnalité (juridique). Ces événements occasionnent des 'chaînon manquant' dans l'enregistrement des entreprises au cours du temps. C'est la raison pour laquelle des données administratives brutes ne reflètent pas toujours la réalité économique. Plus précisément, les 'chaînon manquant' ont tendance à gonfler les statistiques relatives aux dynamiques sur le marché de l'emploi: le nombre d'entreprises qui se créent ou cessent leurs activités est estimé bien plus haut qu'en réalité, de même que la création et la destruction d'emplois qui en sont la conséquence.

Eurostat et l'OCDE ont élaboré des recommandations pour détecter de façon systématique les changements démographiques des entreprises et les définir en conformité avec la réalité économique (Eurostat/OCDE, 2007). Une des conditions indispensables est que les entreprises dont le numéro d'entreprise change ou qui sont impliquées dans une opération de fusion ou de scission, puissent être retrouvées dans la banque de données et leurs informations reliées. Le but de ce couplage d'enregistrements est de reconstituer l'historique des entreprises individuelles. Pour cela, il faut établir des liens entre les 'prédécesseurs' et les 'successeurs'. Une relation prédécesseur-successeur peut découler de divers événements comme un changement de propriétaire, une fusion, une reprise ou une autre restructuration, ou bien un changement de numéro d'entreprise pour des raisons administratives ou juridiques.

HIVA-KU Leuven et l'ONSS ont développé une méthode innovante pour réaliser un tel couplage d'enregistrements. La méthode est unique pour la Belgique et s'appuie sur les découvertes récentes de recherches américaines et scandinaves. Dans

les méthodes classiques de couplage d'enregistrements, seules des caractéristiques générales de l'entreprise sont utilisées comme le nom, la localisation et l'activité économique. Un inconvénient important d'une telle méthode est qu'elle ne tient pas compte de la taille de l'entreprise. Un petit nombre de 'chaînon manquant' peut de cette manière biaiser de façon significative le calcul de la création/la destruction d'emplois. De plus, les méthodes classiques ne permettent que partiellement de relier les entreprises impliquées dans une fusion ou scission.

La méthode DynaM pour le couplage d'enregistrements, quant à elle, recherche les relations entre les prédécesseurs et les successeurs à partir des travailleurs salariés qu'ils emploient. La méthode s'appuie sur deux sets de base de deux trimestres successifs: ceux-ci contiennent toutes les paires de numéros d'entreprise où un ensemble d'au moins cinq salariés 'se déplace' d'une entreprise à l'autre. Lorsque cet ensemble de salariés dépasse un certain seuil (absolu ou relatif), une relation est établie entre un prédécesseur et un successeur. Les relations sont ensuite analysées et classées selon le type d'événement démographique.

Grâce au couplage d'enregistrements, il est possible d'élaborer des statistiques fiables sur la création et la cessation d'entreprises. Les créations et cessations 'apparentes', qui ne sont que la conséquence de changements administratifs et juridiques, sont éliminées. Ensuite, le nombre d'emplois créés ou détruits par les créations et les cessations peut lui aussi être calculé avec précision. Le couplage d'enregistrements permet aussi de détecter des événements démographiques tels que des fusions, des reprises ou des scissions qui impliquent plusieurs entreprises. Pour le calcul de la création/destruction d'emplois les employeurs impliqués dans un seul événement sont regroupés en une seule unité d'observation. De cette manière la réallocation d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs et juridiques est éliminée.

La méthode DynaM utilisée pour le couplage d'enregistrements est décrite dans l'article 'Employee flows to study firm and employment dynamics' (Geurts & Vets, 2011). L'application de la méthode de correction DynaM telle qu'elle est actuellement mise en œuvre par l'ONSS montre d'une part, que la surestimation de créations d'emploi sur base des données administratives brutes est de l'ordre de 30%, avec des variations

annuelles comprises entre 23% et 39% pour la période considérée 2005-2011, et d'autre part, que la surestimation de destructions d'emploi est de l'ordre de 33%, variant entre 30% et 40% pour la même période. Spécifiquement pour un certain nombre d'employeurs débutants et sortants, on peut conclure que le nombre effectif de créations ou de destructions d'emploi se situe 40% plus bas que sur base de données administratives brutes (Van Mellaert et al., 2013).

Les chiffres de DynaM

Les chiffres DynaM sont basés sur les données que collecte l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) et l'Office de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales (ONSSAPL) au moyen de la déclaration multifonctionnelle (DmfA). Chaque trimestre, les employeurs communiquent par voie électronique les données de leurs travailleurs relatives à la rémunération et au temps de travail. De cette manière, l'ONSS et l'ONSSAPL disposent d'une base de données administratives qui recense à la fois les employeurs et les travailleurs avec un numéro d'identification unique. Une telle banque de données où toutes les informations des employeurs et des travailleurs salariés sont reliées est une source idéale pour retracer des dynamiques sur le marché de l'emploi. Les sources utilisées contiennent des données de qualité: d'une part, parce que les déclarations sont obligatoires et qu'il existe différents mécanismes de contrôle pour garantir l'exactitude des données, d'autre part parce que les déclarations sont déposées par voie électronique par le biais des numéros d'identification des employeurs et des travailleurs. Le risque de données erronées ou manquantes est par conséquent très faible. Les chiffres DynaM couvrent quasiment 100% des employeurs et quelque 99% des travailleurs salariés en Belgique. Seuls les marins de la marine marchande ne sont pas inclus. Cela ne concerne qu'une dizaine d'employeurs et 1 150 travailleurs environ. Aussi bien les employeurs en tant que personne morale (les sociétés) que les employeurs - personne physique (les indépendants) sont recensés et aucune limitation n'est appliquée en fonction de la taille de l'entreprise. De cette manière, DynaM couvre l'ensemble de l'emploi salarié dans le secteur privé et une grande partie de l'emploi dans la fonction publique en Belgique.

Pour la dynamique des travailleurs, les données de DynaM sont basées uniquement sur les données de l'ONSS. Il faut toujours en tenir

compte en cas de mise en relation de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs.

Unités d'analyse

L'unité d'observation pour le calcul des chiffres DynaM est l'employeur. Un employeur est une entreprise qui emploie ou a employé au moins un travailleur salarié pendant la période de référence. Comme DynaM ne recense que les entreprises qui sont employeur, les termes 'entreprise' et 'employeur' sont souvent utilisés l'un pour l'autre. Pour le secteur public nous utilisons le terme 'organisation'.

Une entreprise est une entité juridique associée à un numéro d'entreprise unique, attribué par la Banque Carrefour des Entreprises (BCE). Tout employeur connu par l'ONSS ou par l'ONSSAPL possède un numéro d'entreprise. Cette entité juridique est conforme à la définition d'Eurostat/de l'OCDE recommandée pour l'élaboration de statistiques sur la dynamique des entreprises (Eurostat/OECD, 2007): *'The enterprise is the smallest combination of legal units that is an organisational unit producing goods or services, which benefits from a certain degree of autonomy in decision-making, especially for the allocation of its current resources. An enterprise carries out one or more activities at one or more locations. An enterprise may be a sole legal unit.'* (Règlement du Conseil (CEE) N° 696/93 du 15 mars 1993). Les changements sur le marché de l'emploi auprès de chaque employeur constituent la base pour le calcul des chiffres DynaM: tant pour les employeurs entrants et sortants, les employeurs en expansion et en contraction, que pour la création et la destruction d'emplois.

Une entreprise (ou 'employeur' ou 'organisation') peut être établie à un seul endroit ou posséder plusieurs établissements avec du personnel. Les chiffres de DynaM sont calculés pour l'entièreté de l'entreprise se trouvant en Belgique, et non par établissement local. Cela signifie que la constitution ou la fermeture d'un établissement local d'une entreprise plus grande ne sera pas considérée comme une création ou une cessation d'entreprise. De la même façon, la création et la destruction d'emplois seront calculées au niveau de l'entreprise. En Belgique, 97% des employeurs possèdent un seul établissement. Pour la plupart des entreprises le niveau de l'entreprise coïncide dès lors avec celui de l'établissement.

Pour les statistiques concernant les dynamiques sur le marché de l'emploi, le choix du niveau

d'analyse a un impact important sur les résultats. A l'échelon de l'établissement, on peut en effet observer plus de dynamiques qu'à celui de l'entreprise. DynaM suit en cela les recommandations d'Eurostat/de l'OCDE (2007), qui conseille l'entreprise comme unité d'analyse pour l'élaboration de statistiques relatives à la dynamique des entreprises et à la création ou la destruction d'emplois auxquelles cette dynamique donne lieu.

Un emploi est synonyme d'un poste de travail chez un employeur, occupé par un travailleur salarié. Aucune distinction n'est faite entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Un travailleur salarié peut exercer un emploi auprès de plusieurs employeurs. De ce fait, il y a en Belgique un peu plus d'emplois que de salariés. Dans les textes de DynaM les termes 'emplois' et 'salariés' sont souvent utilisés l'un pour l'autre, étant donné que dans la pratique ils coïncident généralement.

Lorsque le travailleur salarié se trouve dans une situation particulière, son poste de travail est parfois comptabilisé comme un emploi, parfois pas. Nous présentons ici un certain nombre de situations qui peuvent susciter des questions lors de l'interprétation des chiffres DynaM. Les postes de travail de salariés qui sont absents pour cause de maladie, de congé et de chômage temporaire sont comptabilisés comme des emplois, alors que, par ailleurs, les postes de travail de salariés qui bénéficient d'une interruption de carrière à temps plein ou d'un crédit-temps ne le sont pas. Les postes occupés par des travailleurs intérimaires sont comptabilisés comme des emplois de l'agence d'intérim et non de l'entreprise où ils sont employés. Vous trouverez des informations plus détaillées dans l'introduction des brochures de l'ONSS sur l'emploi salarié, voir <http://www.rsz.fgov.be/nl/content/statistics/publications/employment.html>.

Employeurs entrants et sortants

Un employeur entrant est un nouvel employeur qui crée de nouveaux emplois. Les employeurs entrants sont définis sur la base de données trimestrielles. Un employeur entrant ne dispose d'aucun emploi au début du trimestre et d'au moins un emploi à la fin du trimestre. Le début d'une entreprise comme employeur peut se produire quelque temps après le début des activités économiques de l'entreprise. Le taux d'entrée est le pourcentage d'employeurs entrants par rapport à l'ensemble des employeurs actifs durant une période.

Un employeur sortant est un employeur dont tous les postes de travail sont supprimés. Les employeurs sortants sont définis sur la base des données trimestrielles. Lors d'une cessation, l'employeur propose au moins un emploi au début du trimestre, et plus aucun à la fin du même trimestre. La fin de l'entreprise en tant qu'employeur ne signifie pas nécessairement la cessation de toutes ses activités économiques. Le taux de sortie est le pourcentage d'employeurs sortants par rapport à l'ensemble des employeurs actifs durant une période.

Réallocation d'emplois: création et destruction

La création et la destruction d'emplois sont calculées comme des modifications dans le nombre d'emplois au niveau de chaque employeur. Pour établir les données annuelles de DynaM, on prend en compte la différence entre le nombre de postes de travail au 30 juin de l'année t et au 30 juin de l'année $t-1$. Si le nombre de postes de travail au sein d'une entreprise est supérieur en fin de période à celui en début de période, on parle de création d'emplois. Dans le cas contraire, on parle de destruction d'emplois. La somme des deux composantes, la création et la destruction d'emplois, s'appelle la réallocation totale de l'emploi. La différence entre les deux composantes constitue l'évolution nette de l'emploi. DynaM adopte ainsi la méthode de calcul de Davis, Haltiwanger & Schuh (1996) qui est communément admise de nos jours.

Les chiffres sur la création/destruction d'emplois *ne* mesurent toutefois *pas* la création et la destruction d'emplois simultanées au sein d'une même entreprise. Par exemple: une entreprise qui licencie 20 ouvriers et embauche 10 collaborateurs ICT, est comptabilisée comme un employeur en décroissance avec une destruction de 10 emplois. Les statistiques sous-estiment donc (légèrement) la création/destruction d'emplois réelle. La création/destruction d'emplois n'équivaut pas à l'entrée et la sortie de travailleurs salariés. Des salariés peuvent être engagés ou partir sans modifier le nombre d'emplois dans l'entreprise. Un poste de travail donné peut être occupé par différentes personnes au cours de l'année. La création/destruction d'emplois n'est pas liée à des travailleurs salariés pris individuellement. Par conséquent, la création/destruction d'emplois ne peut pas être différenciée en fonction de caractéristiques individuelles (âge, sexe, ...) ou d'autres critères liés au contrat de travail individuel (à temps plein/partiel, ouvrier/employé/fonctionnaire, niveau salarial, ...).

Le taux de création d'emplois est le rapport en pourcentage entre le nombre d'emplois supplémentaires qui ont été créés en un an par les entreprises débutantes et les entreprises en expansion (la création brute d'emplois) et le nombre total d'emplois. Le taux de destruction d'emplois est le rapport en pourcentage entre le nombre d'emplois supprimés en un an par les cessations et les entreprises en décroissance (la destruction brute d'emplois) et le nombre total d'emplois. Le *nombre total d'emplois* est le dénominateur commun de ces taux. Il est calculé comme la moyenne du nombre total d'emplois en l'an *t-1* et l'an *t*. C'est plutôt inhabituel. Contrairement aux mesures traditionnelles, qui mesurent le changement relatif par rapport au nombre d'emplois dans l'année de base, et qui fournissent des mesures relatives entre -100% et $+\infty$, les taux de création et de destruction d'emplois constituent des mesures symétriques entre -200% et +200%. Pour les évolutions relativement faibles ($\pm 20\%$) les taux se rapprochent des résultats obtenus par la méthode de calcul traditionnelle.

Réallocation des travailleurs: entrées et sorties de l'entreprise

Sous le niveau de la dynamique de l'emploi, qui mesure les différences dans le nombre d'emplois dans une entreprise, se trouve la dynamique des travailleurs qui enregistre les changements parmi les travailleurs individuels. Il est clair que cette transition des emplois vers les travailleurs entraîne quelques changements importants. Par exemple, une entreprise en contraction en termes nets peut quand même engager des collaborateurs et des travailleurs peuvent quitter une entreprise en expansion tandis qu'une entreprise stable n'implique pas nécessairement des effectifs stables mais uniquement que les entrées et sorties sont parfaitement en équilibre dans cette entreprise.

Chez DynaM, ces flux les plus fondamentaux sur le marché de l'emploi sont aussi appelés 'entrées' et 'sorties'. En l'occurrence, il s'agit à chaque fois des entrées et sorties dans une entreprise assujettie à l'ONSS. Ensemble, ces flux constituent la dynamique des travailleurs ou la réallocation brute des travailleurs. La différence entre les entrées et sorties constitue l'évolution nette de l'emploi.

Comme pour la dynamique de l'emploi, la dynamique des travailleurs est mesurée au niveau de l'entreprise en comparant deux moments. Concrètement, le personnel au 30 juin de

l'année *t-1* est comparé à celui du 30 juin de l'année *t*.

Lorsqu'un travailleur d'une entreprise assujettie à l'ONSS n'est pas retrouvé dans la déclaration DmfA de l'année *t-1*, mais bien de l'année *t*, nous parlons d'une entrée (Davis & Haltiwanger, 1999).

De la même manière, une sortie est enregistrée lorsqu'un travailleur qui était encore employé par l'entreprise au 30 juin de l'année *t-1* n'est plus enregistré au 30 juin de l'année *t* (Davis & Haltiwanger, 1999). Il peut s'agir de 'départs naturels' (pension, décès, etc.) mais également de contrats qui arrivent à terme, de départs volontaires et de licenciements. Il n'est pas possible de distinguer ces différentes formes de sortie à l'aide des données DynaM.

Les travailleurs qui restent dans une entreprise sont ceux qui étaient employés au 30 juin de l'année *t-1* et le sont encore aux 30 juin de l'année *t*.

Pour pouvoir procéder à une comparaison de la dynamique des travailleurs entre différentes catégories d'entreprises ou de travailleurs, les indicateurs sont également exprimés en ratios. Par analogie au mode de calcul suivi pour la dynamique de l'emploi, ces ratios sont calculés en divisant les indicateurs par l'emploi moyen durant l'année correspondante.

Employeurs monorégionaux et plurirégionaux

Les chiffres DynaM sont calculés au niveau de l'entreprise. Dans la plupart des cas, l'entreprise est localisée sur un seul site (97%) ou bien elle possède plusieurs établissements dans le même arrondissement, la même province ou la même région (2%). Ce sont les employeurs monorégionaux.

Un nombre limité d'entreprises possède cependant des établissements dans plusieurs régions (1,1%). Ce sont des employeurs plurirégionaux. Il s'agit généralement de grandes entreprises ou organisations: ensemble, elles comptent 37% de la totalité des emplois. Etant donné que les créations et destructions d'emplois sont calculées au niveau de l'entreprise, les chiffres des employeurs plurirégionaux sont localisés dans une 'catégorie plurirégionale'.

Classification des activités économiques

Tous les postes de travail d'un employeur donné sont affectés à un seul secteur, l'activité principale

de l'employeur. C'est l'activité générant le chiffre d'affaires le plus élevé, ou à défaut, l'activité à laquelle participent le plus grand nombre de travailleurs salariés. La classification s'appuie sur la nomenclature NACE-BEL 2008; c'est la nomenclature belge conforme à la classification européenne des activités NACE Rev. 2. Plus d'information est disponible sur <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzamelingsnomenclaturen/nacebel/>.

Les emplois occupés par les travailleurs intérimaires constituent une exception importante. Ceux-ci sont attribués au secteur du travail intérimaire (NACE 78). Cela s'explique par le fait que les travailleurs intérimaires ne sont connus que comme travailleurs de l'agence d'intérim et non comme travailleurs de l'entreprise où ils sont employés.

L'attribution des emplois à un secteur d'activité économique peut diverger de deux manières des chiffres de l'ONSS sur l'emploi.

Une entreprise est affectée pour l'ensemble de la période de référence à un seul secteur d'activité (le plus récent). De cette façon, ni la création/la destruction d'emplois, ni les évolutions nettes ne sont perturbées par les changements d'activité qui s'appliquent à certaines entreprises durant la période de référence. Dans les statistiques de l'ONSS, les emplois sont liés au code d'activité qui a été attribué pour le trimestre concerné; pour retracer l'évolution de l'emploi au niveau sectoriel, il faut donc tenir compte des changements d'activité appliqués à certaines entreprises.

Pour le calcul de la réallocation d'emplois, les employeurs qui ont été associés par le couplage d'enregistrements sont réunis au sein d'une seule unité d'observation. Cette nouvelle unité d'observation reçoit le code d'activité de l'employeur principal à la fin de la période de référence. Si, par exemple, lors de la fusion d'une entreprise industrielle avec un grossiste, une nouvelle entreprise est créée qui est classée sous l'industrie, l'ensemble de l'unité d'observation sera classé sous l'industrie.

Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise d'un employeur est calculée comme étant la moyenne du nombre d'emplois disponibles au début (30 juin de l'année $t-1$) et à la fin (30 juin de l'année t) de la période correspondante. Seule la taille des entreprises entrantes et sortantes n'est pas calculée de cette façon. La taille des employeurs entrants est égal au nombre d'emplois au 30 juin

de l'année t . La taille d'entreprise des employeurs sortants équivaut au nombre d'emplois au 30 juin de l'année $t-1$. DynaM suit en cela la méthode de calcul de Haltiwanger, Jarmin et Miranda (2010).

2. Classification en fonction de l'activité économique détaillée

Code	Désignation abrégée	Libellé
AA1	Agriculture	Agriculture
AA2	Sylviculture	Sylviculture
AA3	Pêche	Pêche et aquaculture
BA1	Activités minières	Industries extractives
CA1	Industries alimentaires	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
CB1	Textile	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement et industrie du cuir
CC1	Industrie du bois	Travail du bois, fabrication d'objets en liège, fabrication d'articles en vannerie et sparterie
CC2	Papier	Fabrication de papier et d'articles en papier
CC3	Imprimeries	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
CD1	Raffinage	Cokéfaction et raffinage de pétrole
CE1	Industrie chimique	Fabrication de produits chimiques
CF1	Industrie pharmaceutique	Fabrication de produits pharmaceutiques de base et préparations
CG1	Industrie des plastiques	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
CG2	Minéraux non métalliques	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
CH1	Métallurgie	Fabrication de métaux sous forme primaire
CH2	Travail des métaux	Fabrication de produits métalliques (hors machines et appareils)
CI1	Industrie informatique	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
CJ1	Industrie électrique	Fabrication d'équipements électriques
CK1	Construction de machines	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
CL1	Industrie automobile	Fabrication et assemblage de véhicules automoteurs, de remorques et de tracteurs
CL2	Production transport	Fabrication d'autres matériels de transport
CM1	Industrie du meuble	Fabrication de meubles et autres industries
CM2	Services machines	Réparation et installation de machines et d'équipements
DA1	Secteur de l'énergie	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et air conditionné
EA1	Traitement et distribution d'eau	Captage, traitement et distribution d'eau
EA2	Recyclage et gestion des déchets	Collecte et traitement des déchets et eaux usées; récupération, dépollution et autres services de gestion des déchets
FA1	Construction	Construction
GA1	Commerce automobile	Commerce de gros et de détail et entretien et réparation de véhicules automobiles et motocycles
GA2	Commerce de gros	Commerce de gros à l'exception des automobiles et des motocycles)
GA3	Commerce de détail	Commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles)
HA1	Transport	Transports
HA2	Entreposage et logistique	Entreposage et services auxiliaires des transports
HA3	Services postaux et messageries	Autres activités de postes de courrier
IA1	Horeca	Fourniture d'hébergement et de restauration
JA1	Editions	Editions
JA2	Médias	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale
JB1	Télécommunications	Télécommunications
JC1	Services informatiques	Technologies de l'information et services informatiques
KA1	Secteur financier	Activités financières et d'assurance
LA1	Immobilier	Exploitation et commerce de biens immobiliers
MA1	Comptabilité et gestion d'entreprise	Activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux, conseil de gestion
MA2	Architectes et ingénieurs	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques
MB1	Recherche	Recherche-développement scientifique
MC1	Publicité	Agences de publicité, représentation dans les médias, études de marché et sondages
MC2	Sciences appliquées	Autres activités scientifiques et techniques (y compris les services vétérinaires)
NA1	Location et location-bail	Location et location-bail
NA2	Secteur intérimaire	Mise à disposition de personnel
NA3	Agences de voyages	Activités des agences de voyages, voyagistes et autres services de réservation, et activités connexes
NA4	Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	Enquêtes et sécurité, autres activités de soutien aux entreprises
OA1	Administration publique	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
PA1	Enseignement	Enseignement
QA1	Soins de santé	Activités pour la santé humaine
QB1	Institutions	Hébergement social
QB2	Services sociaux	Action sociale sans hébergement
RA1	Secteur culturel	Arts, spectacles, bibliothèques, musées, jeux de hasard et d'argent
RA2	Activités récréatives	Activités sportives, récréatives et de loisir
SA1	Associations	Organisations associatives
SA2	Services électriques	Réparation d'ordinateurs et de biens de consommation
SA3	Autres services	Autres services personnels
TA1	Ménages	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
UA1	Activités extraterritoriales	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

3. Chiffres relatifs à la classification en fonction des caractéristiques de la relation de travail

Statut

Statut	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<i>Entrées - chiffres absolus</i>					
- employé - régulier	270 720	299 707	264 938	249 753	273 426
- employé - intérimaire	35 237	37 310	29 560	33 005	37 347
- ouvrier - régulier	271 765	283 096	243 081	241 918	263 025
- ouvrier - intérimaire	61 238	58 276	39 608	53 255	58 831
- fonctionnaire	9 441	10 067	10 575	8 819	8 924
<i>Entrées - taux</i>					
- employé - régulier	17,3%	18,6%	16,1%	15,1%	16,3%
- employé - intérimaire	88,5%	86,3%	72,0%	84,3%	86,7%
- ouvrier - régulier	22,7%	23,3%	19,8%	19,8%	21,3%
- ouvrier - intérimaire	82,6%	78,3%	63,1%	90,0%	85,0%
- fonctionnaire	2,1%	2,2%	2,3%	1,9%	2,0%
<i>Sorties - chiffres absolus</i>					
- employé - régulier	233 654	243 172	244 234	229 722	241 335
- employé - intérimaire	31 155	34 519	36 625	29 701	32 832
- ouvrier - régulier	247 944	245 703	249 671	229 839	237 514
- ouvrier - intérimaire	57 659	61 234	59 456	40 548	51 346
- fonctionnaire	23 676	24 753	23 783	23 579	25 759
<i>Sorties - taux</i>					
- employé - régulier	15,0%	15,1%	14,9%	13,9%	14,4%
- employé - intérimaire	78,2%	79,8%	89,3%	75,8%	76,2%
- ouvrier - régulier	20,7%	20,2%	20,4%	18,8%	19,2%
- ouvrier - intérimaire	77,7%	82,3%	94,7%	68,5%	74,2%
- fonctionnaire	5,2%	5,4%	5,2%	5,2%	5,7%

Source: Office national de sécurité sociale et DynaM-Belgium.org

Régime

Régime	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<i>Entrées - chiffres absolus</i>					
- temps plein	356 034	381 178	312 359	296 207	340 017
- temps partiel	177 002	194 172	187 917	186 078	186 693
- spécial	115 524	113 112	87 487	104 468	114 833
<i>Entrées - taux</i>					
- temps plein	15,9%	16,8%	13,8%	13,3%	15,2%
- temps partiel	18,5%	19,5%	18,1%	17,3%	16,9%
- spécial	81,9%	79,3%	67,9%	84,1%	83,1%
<i>Sorties - chiffres absolus</i>					
- temps plein	321 160	243 172	325 772	289 134	300 708
- temps partiel	174 484	34 519	175 952	176 802	185 986
- spécial	113 884	245 703	112 047	87 454	102 033
<i>Sorties - taux</i>					
- temps plein	14,2%	14,2%	14,4%	13,0%	13,5%
- temps partiel	17,6%	17,5%	16,9%	16,4%	16,8%
- spécial	77,4%	79,9%	87,0%	70,4%	73,8%

Source: Office national de sécurité sociale et DynaM-Belgium.org

Bibliographie

- Abowd J., Corbel P. & Kramarz F. (1999), 'The Entry and Exit of Workers and the Growth of Establishments', *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, p. 2, p. 170-187.
- Abowd J., Stephens B., Vilhuber L., Andersson F., McKinney K., Roemer M. & Woodcock S. (2009), *The LEHD infrastructure files and the creation of the quarterly workforce indicators*, University of Chicago Press for the NBER.
- Barlet M., Blanchet D., Crusson L., Givord P., Picart C., Rathelot R. & Sillard P. (2007), 'Flux de main-d'oeuvre, flux d'emplois et internationalisation', *L'économie française*, édition 2007, INSEE, Paris.
- Bassanini A. & Marianna P. (2009), 'Looking Inside the Perpetual-Motion Machine. Job and Worker Flows in OECD Countries', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, n° 95.
- Becker G.S. (1964), *Human capital: a theoretical analysis with special reference to education*, National Bureau for Economic Research, Columbia University Press, New York and London.
- Benedetto G., Haltiwanger J., Lane J. & McKinney K. (2007), 'Using Worker Flows to Measure Firm Dynamics', *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 25, n° 3, p. 299-313.
- Bingley P., Eriksson T., Werwatz A. & Westergård-Nielsen N. (1999), Beyond manucentrism: Some fresh facts about job and worker flows (No. 1999, 74). Discussion Papers, Interdisciplinary Research Project 373: Quantification and Simulation of Economic Processes.
- Buechtemann C.E. (1993), 'Employment Security and Labor Market Behavior Interdisciplinary Approaches and International Evidence', *Labour*, vol. 7, n° 3, p. 34-34.
- Burdett K. (1978), 'A theory of employee job search and quit rates', *The American Economic Review*, vol. 68, n° 1, p. 212-220.
- Burgess S., Lane J. & Stevens D. (2000), 'Job Flows, Worker Flows and Churning', *Journal of Labour Economics*, vol. 18, n° 3, p. 473-502.
- Butani S.J., Clayton R.L., Kapani V., Spletzer J.R., Talan D.M. & Werking G.S. (2006), 'Business employment dynamics: tabulations by employer size', *Monthly Labor Review*, vol. 129, n° 2.
- CBS (2011), *Arbeidsmarktdynamiek, Methodebeschrijving en uitkomsten 2001-2008*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996), *Job creation and destruction*, Cambridge/London.
- Davis J.S. & Haltiwanger J.C. (1999), 'Gross Job Flows,' in Ashenfelter & Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*.
- Eurostat/OECD (2007), *Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics*, Luxembourg.
- Fouarge D., Kerkhofs M., Vosse JP., de Wolff C. & Grim R. (2001), *Tendrapport aanbod van arbeid 2001*, OSA publicatie A184.
- Frederiksen A. (2008), 'Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data', *Labour Economics*, n° 15, p. 915-937.
- Geurts K., Ramioul M. & Vets P. (2011), 'Employee flows to study firm and employment dynamics', DynaM working paper, HIVA-KU Leuven, Leuven.

- Geurts K. (2012), 'Meer werknemers met minder werk. Belgische recepten als antwoord op de crisis', DynaM Working Paper, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Gielen A. & van Ours J.C. (2006), 'Age-specific cyclical effects in job reallocation and labour mobility', *Labour Economics*, vol. 13, n° 4, p. 493-504.
- Haltiwanger J., Jarmin R. & Miranda J. (2010), 'Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young', NBER Working Paper n° 16 300.
- Mortensen D.T. & Pissarides C.A. (1999), 'New developments in models of search in the labor market', *Handbook of labor economics*, n° 3, p. 2 567-2 627.
- OECD (2003), *Vieillissement et politique de l'emploi: Belgique*, OECD, Paris.
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis*, OECD, Paris.
- Peeters A. & Gevers A. (2004), *Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt*, PASO.
- Ryan P. (2001), 'The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective', *Journal of Economic Literature*, vol. 39, p. 34-92.
- Sadeghi A. (2008), 'The births and deaths of business establishments in the United States', *Monthly Labor Review*, vol. 131, nr. 12, December 2008.
- SER (2011), *Werk maken van baan-baanmobiliteit, Advies 5*, Sociaal-Economische Raad, Den Haag.
- Shah C. (2010), *Determinants of job turnover in Australia*, Center for the economics of education and training, Monash University, Australia.
- Vandekerckhove S., Struyven L. & Heylen V. (2013), 'Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011', DynaM Working Paper 2013/2, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Van Mellaert L., Geurts K., Heylen V., Ramioul M., Vets P. & Struyven L. (2013), *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*, Beleidspaper STORE-B-13-004, STORE/HIVA-KU Leuven, Leuven (te verschijnen).
- Van Ojen Q. & Zwinkels W. (2011), *Baan-baanmobiliteit: ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*, AStri Beleidsonderzoek en –advies, Leiden.