

Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle en Belgique

Une analyse du volume des flux de travailleurs par rapport au secteur pour la période 2006-2011

DynaM Working Paper 2013/2

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

La chaire Federgon 'Dynamique du marché du travail'

Table des matières

Abstract	3
1. Introduction: une approche sectorielle	3
2. Statistiques descriptives relatives à la mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle	5
2.1 Une carte dynamique du marché de l'emploi	5
2.2 Quels sont les principaux flux de travailleurs?	7
2.3 Évolution des flux de travailleurs	8
2.4 Flux nets	8
2.5 Mobilité professionnelle intrasectorielle	9
3. Le rôle du secteur dans l'analyse de la mobilité professionnelle et de la pérennité de l'emploi	10
3.1 Mobilité professionnelle intersectorielle	10
3.2 Mobilité professionnelle intrasectorielle	14
3.3 Mobilité professionnelle intersectorielle et durée de la désignation	15
4. Conclusion	19
Annexe	21
1. Classification des secteurs	21
2. Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle	23
3. Flux de travailleurs de et vers le secteur intérimaire	25
Bibliographie	27

Abstract

Dans ce document, nous analysons la dimension sectorielle de la dynamique des travailleurs. À cette occasion, nous mesurons la mobilité professionnelle tant intersectorielle qu'intrasectorielle et nous constatons que celles-ci sont corrélées positivement ($\bar{r} = 0.226$). Le niveau des deux indicateurs varie plutôt entre les secteurs qu'avec le temps au sein même des secteurs. Via des régressions de panel, nous essayons d'expliquer cette variation. Tous les modèles confirment la théorie de 'job match': les jeunes sont plus mobiles tandis que les travailleurs plus âgés restent plus longtemps dans un (nouveau) emploi. La structure d'âge d'un secteur est donc déterminante de la mobilité professionnelle, tant intersectorielle qu'intrasectorielle. Dans le cas de la mobilité professionnelle intersectorielle, les caractéristiques sectorielles sont par ailleurs importantes aussi, notamment la portée et la croissance de l'emploi dans le secteur et la réactivité de la mobilité professionnelle intersectorielle au fil du temps. Pour la mobilité intrasectorielle, la taille de l'entreprise est cependant importante: les secteurs qui comptent plus de petites entreprises parmi leurs employeurs connaissent une plus grande mobilité professionnelle intrasectorielle. Nous avons accordé une attention particulière aux flux circulant entre les secteurs qui sont généralement plus importants que la rotation dans un secteur. En l'occurrence, le secteur intérimaire joue une fonction de pivot, dans un premier temps entre le commerce de détail, le commerce de gros et la construction. Il absorbe en partie le choc de l'emploi dans d'autres secteurs pendant la crise et met de nouveaux collaborateurs à disposition lorsque l'économie reprend. Les travailleurs qui quittent le secteur intérimaire accèdent à des carrières de durée similaire par rapport aux autres travailleurs qui changent de secteur. Les jeunes travailleurs et les travailleurs qui entrent dans des micro-entreprises ou de grandes entreprises ont moins de perspectives d'un emploi de longue durée. Les travailleurs qui entrent dans d'autres secteurs par le biais du secteur intérimaire ont finalement plus de chances d'un emploi de longue durée que les travailleurs qui y accèdent à partir d'un emploi non salarié.

1. Introduction: une approche sectorielle

Le marché de l'emploi est un élément dynamique. En surface, nous pouvons observer des mouvements nets tels que la création d'emplois (entreprises en expansion) et la destruction d'emplois (entreprises en contraction), mais la mobilité de l'emploi¹ comprend souvent aussi un contre-mouvement (Davis & Haltiwanger, 1999; Vermandere, Geurts & Struyven, 2012). La spécialisation peut par exemple conduire à étendre certaines activités d'une entreprise malgré une tendance générale de l'entreprise à la contraction, par exemple par la délocalisation de la production (Vandekerckhove & Ramioul, 2011). Hormis les décisions du management, des mouvements peuvent également être amorcés par les travailleurs (mobilité volontaire) qui changent d'emploi en raison de choix de vie (Muffels, 2008). La dynamique que nous constatons au niveau des entreprises peut également être observée entre et dans les secteurs et fait l'objet du présent document. La focalisation sectorielle est une nouvelle étape dans les analyses DynaM qui se sont jusqu'à présent principalement cantonnées au niveau de l'entreprise dans les publications précédentes. L'approche sectorielle est intéressante ici parce qu'elle recense les mouvements mais également les symbioses présents sur le marché de l'emploi.

En guise d'introduction, nous présentons les chiffres pour les **sorties**, les **entrées** et la **croissance** par secteur. Nous utilisons des données administratives à propos de l'emploi salarié en Belgique, recueillies par l'Office national de sécurité sociale (ONSS) sur la base d'une méthodologie remaniée développée dans le projet DynaM.² Les chiffres se rapportent à chaque fois à la transition entre deux années. Nous avons choisi le groupe des travailleurs de 18 à 64 ans. *Pour chaque emploi* (c'est-à-dire chaque combinaison d'un individu et d'une entreprise) nous comparons la présence dans un secteur³ durant les années t et $t - 1$. Nous pouvons ainsi calculer les *sorties* pour les secteurs durant l'année $t - 1$, et les *entrées pour les secteurs durant l'année t* . La croissance de l'emploi est la différence entre les entrées et les sorties. Les entrées, les sorties et la croissance peuvent être exprimées comme un pourcentage par rapport à l'emploi moyen dans le

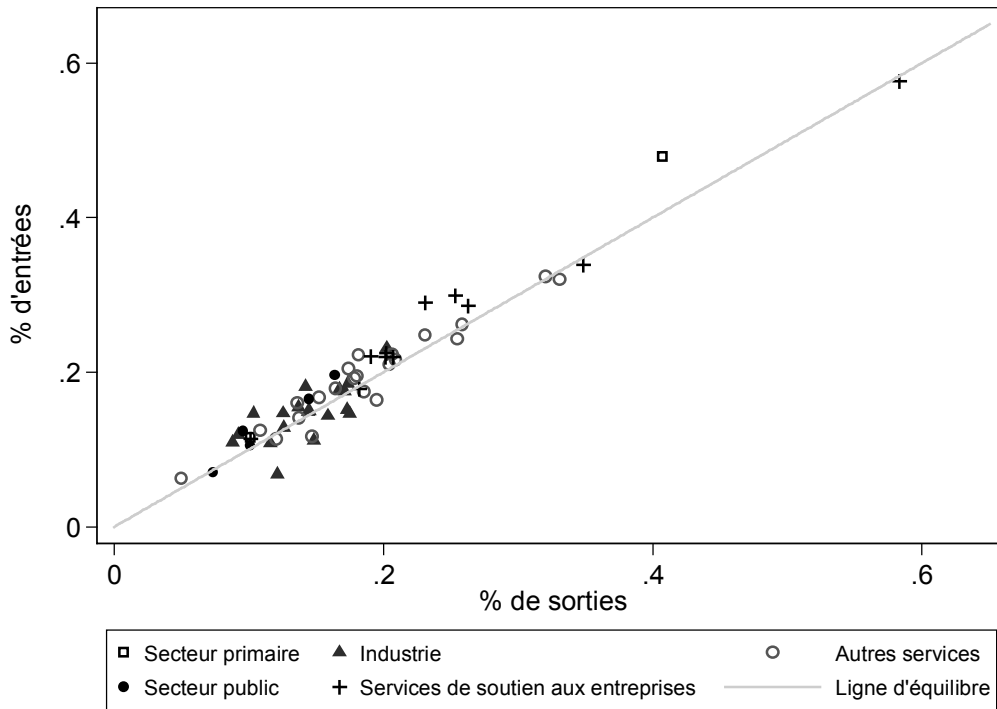
¹ Nous utilisons indistinctement les termes mobilité professionnelle (job mobility: Neal, 1999; Topel & Ward, 1992) et mobilité du travail (labour (market) mobility: Borjas, 2013, chapter 8; De Winne, Stynen, Gilbert & Sels, 2009; Muffels & Luijkx, 2008).

² La méthode DynaM (Geurts & Ramioul, 2009; Van Mellaert et al., 2013) épingle les changements artificiels d'emplois qui apparaissent dans les données lorsque la structure de l'entreprise change, par exemple en cas de fusion de deux entreprises en une nouvelle. Voir <http://www.dynam-belgium.be>.

³ Il s'agit à chaque fois d'un instantané au 30 juin. Cela signifie que les mouvements entre ces dates échappent aux statistiques.

secteur durant la période considérée. La figure 1 montre la répartition entre les secteurs et indique que la dynamique est plus grande dans les services de soutien aux entreprises (par exemple, secteur intérimaire, publicité, comptabilité, immobilier etc.) et dans le secteur primaire. La dynamique est plus limitée dans l'industrie et dans le secteur public. Les autres services (par exemple, construction, énergie, horeca, commerce) sont répartis dans le graphique. Les secteurs au-delà de la ligne d'équilibre enregistrent une progression de l'emploi durant la période considérée, les secteurs sous cette ligne un recul. Tous les secteurs par groupe sectoriel figurent en annexe, au tableau A1.

Figure 1 Entrées et sorties par secteur et groupe sectoriel (2010-2011)



Le tableau 1 présente les chiffres clés pour l'emploi et la mobilité professionnelle intersectorielle des dix plus grands secteurs en Belgique dans la période 2010-2011. Dans la dernière colonne, nous présentons notre propre mesure de la mobilité professionnelle intersectorielle (*Inter - M*): il s'agit de la mesure dans laquelle les entrées et sorties sont déterminantes de l'emploi sectoriel. Celle-ci doit mesurer, d'une part, le taux de remplacement, c'est à dire le fait que les entrées *coïncident* avec les sorties et, d'autre part, tenir compte des entrées et sorties *par rapport* à l'emploi total. En d'autres termes, nous voulons savoir dans quelle mesure un secteur se rapproche du coin supérieur droit de la figure 1. La moyenne arithmétique des entrées (*in*) et sorties (*uit*), en pour cent, est une mesure appropriée à cet effet. Cette mesure est obtenue en calculant la racine carrée du produit du ratio des entrées et du ratio des sorties.

$$Inter - M_{it,t-1} = \sqrt{\frac{UIT_{it-1} \cdot IN_{it}}{L_{it-1} \cdot L_{it}}}$$

Dans cette formule, $L_{t-1} (= \text{blijvers} + UIT_{it-1})$ est l'emploi durant l'année $t - 1$ et $L_t (= \text{blijvers} + IN_{it})$ est l'emploi durant l'année t . Cette mesure est par conséquent égale à 100% lorsque personne ne reste dans le secteur et, que, seules des sorties y sont enregistrées durant l'année $t - 1$ et seules des entrées durant l'année t (un remplacement complet). Dans le cas contraire, lorsque les sorties ou les entrées disparaissent (c'est-à-dire qu'il n'y a que des travailleurs qui restent, à un moment de mesure au moins, la dynamique est de 0%.

Nous observons déjà une grande variation dans cette dimension entre les principaux secteurs. L'enseignement, l'administration publique et les soins de santé fluctuent aux environs de 10% tandis que le commerce de gros et le commerce de détail atteignent 20% et que le secteur intérimaire culmine à près de 60%. Ces pourcentages représentent les flux annuels d'entrée et de sortie du secteur par rapport à l'emploi total dans celui-ci. Notez par ailleurs que la croissance de la plupart des secteurs entre 2010 et 2011 était minimale dans la foulée de la première phase de la crise des crédits et de la dette. Seuls les soins de santé, les services sociaux et le secteur des entreprises de gardiennage et services de soutien aux entreprises affichent des chiffres solides.⁴ Ce dernier groupe doit la croissance de l'emploi au succès des chèques-services.

Tableau 1 Chiffre-clés pour l'emploi et la mobilité professionnelle intersectorielle (2010-2011)

Secteur	L_{t-1}	L_t	Entrée	Sortie	Croissance	% croissance	Inter-M %
Enseignement	393 289	395 169	41 692	39 812	1 880	0,48	10
Commerce de détail	261 964	263 773	55 401	53 592	1 809	0,69	21
Industrie de la construction	233 163	237 251	42 455	38 367	4 088	1,74	17
Administration publique	218 142	217 509	15 404	16 037	-633	-0,29	7
Secteur intérimaire	217 220	214 066	123 510	126 664	-3 154	-1,46	58
Commerce de gros	200 208	203 826	39 733	36 115	3 618	1,79	19
Soins de santé	186 561	192 653	23 995	17 903	6 092	3,21	11
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	156 210	169 254	49 114	36 070	13 044	8,02	26
Transports	143 012	143 726	20 340	19 626	714	0,50	14
Services sociaux	135 374	140 868	27 660	22 166	5 494	3,98	18

La structure du document est composée de deux parties. Dans le volet descriptif, nous partons d'une carte dynamique du marché de l'emploi sur lequel sont indiqués les mouvements *de* et *vers* l'emploi salarié (paragraphe 2.1). Ensuite, nous présentons les mouvements *dans* l'emploi salarié entre les secteurs dans une matrice de flux (paragraphe 2.2), leur évolution (paragraphe 2.3) et le bilan des entrées et sorties entre les secteurs (paragraphe 2.4). Le dernier paragraphe dans la partie descriptive (2.5) met la dynamique *au sein des secteurs* en regard de la dynamique entre les secteurs. Dans la deuxième partie, nous analysons d'abord la mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle (paragraphe 3.1 et 3.2). Ensuite, nous comparons la pérennité de l'emploi dans un nouveau secteur pour la sortie du secteur intérimaire avec les sorties d'autres secteurs et avec l'emploi pour les entrées dans l'emploi salarié (paragraphe 3.3).

2. Statistiques descriptives relatives à la mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle

2.1 Une carte dynamique du marché de l'emploi

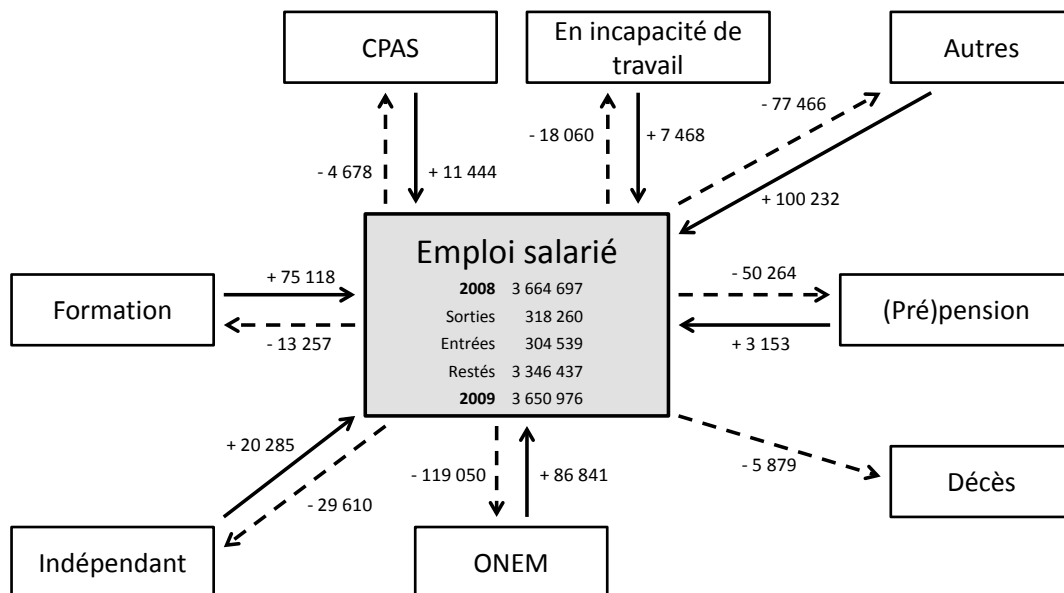
Les entrées et sorties des secteurs sont déterminées ici par les données disponibles de l'ONSS. Pour une vision plus globale, nous pouvons considérer le cadre pour le modèle transitionnel du marché de l'emploi (TLM, voir Schmid & Gazier, 2002; Zигuras & Stricker, 2008) dans la figure 2. Celui-ci présente une vision des relations entre l'**emploi salarié** dans les données de l'ONSS et d'autres bases de données administratives. Les données pour ce schéma sont issues du datawarehouse marché du travail et protection sociale,

⁴ L'affectation d'entreprises de chèques-services à un secteur d'activité n'est pas définitive et constante dans le temps. Une partie des entreprises continue de relever de la 'mise à disposition de personnel'. D'autres entreprises sont classées en fonction du type des services fournis (nettoyage, service de repassage, services de proximité). Une reclassification fait qu'une grande partie de l'emploi dans le régime des chèques-services, qui relevait autrefois des services sociaux, est incluse depuis 2010 dans le secteur 'sécurité, services relatifs aux bâtiments, activités de soutien aux entreprises et autres'.

géré par la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS) et auquel sont reliées les bases de données des organismes de sécurité sociale.

Par emploi salarié, nous entendons ici tous les salariés ou les indépendants et aidants en profession accessoire. Les autres indépendants et aidants appartiennent à la catégorie 'indépendants'. Nous classons dans la catégorie ONEM tous les demandeurs d'emploi et les personnes qui interrompent complètement leur carrière. La catégorie 'formation' renvoie aux personnes qui ouvrent le droit aux allocations familiales, que nous pouvons considérer globalement comme des enfants (majeurs) qui poursuivent leurs études. Nous classons dans la catégorie CPAS les personnes qui reçoivent un revenu d'intégration. Les personnes en incapacité de travail ou atteintes d'un handicap composent une catégorie suivante. Les prépensionnés et pensionnés sont cumulés. Enfin, les personnes décédées et les autres entrées et sorties des bases de données (par exemple, immigration et émigration) composent le dernier poste. Ensemble, tous ces postes représentent la sortie de 318 260 travailleurs de l'emploi salarié entre 2008 et 2009. Le mouvement inverse conduit à l'entrée de 304 539 travailleurs. La perte s'élève donc à 13 721 travailleurs durant la période considérée.

Figure 2 Flux de et vers l'emploi salarié (2008-2009)



Source: Banque-Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS),⁵ traitement HIVA.

Dans la suite du document, nous nous concentrons sur l'emploi salarié lui-même à l'aide des données Dynam. Pour représenter les flux de travailleurs entre les secteurs, nous établissons une **matrice** en croisant le secteur d'origine (données de l'année $t - 1$) et le secteur de destination (données de l'année t). Chaque cellule a deux significations: la rangée indique la sortie du secteur d'origine; la colonne, l'entrée dans le secteur de destination. Étant donné que le nombre de secteurs augmente, nous ne représentons pas cette matrice de 62 sur 62, mais il est utile de garder ce schéma à l'esprit pour les autres tableaux et analyses. Dans la diagonale, nous trouvons les travailleurs (par emploi) qui sont restés dans le secteur. Si la diagonale est vidée, la somme de chaque rangée représente l'entrée totale dans le secteur et la somme de chaque colonne la sortie totale. La différence entre le total de la rangée et le total de la colonne est égale à l'expansion nette.

Le tableau 2 présente les relations entre les quatre secteurs 'communiquant' le plus entre eux, à savoir l'industrie de la construction, le commerce de gros, le commerce de détail et le secteur intérimaire⁶. Nous pouvons par exemple lire dans ce tableau que 1 754 travailleurs du commerce de gros sont entrés dans le secteur de la construction entre 2010 et 2011 mais également que 1 809 travailleurs provenant de l'industrie

⁵ Statistiques en ligne/mobilité socio-économique, via <http://www.ksz-bcss.fgov.be>.

⁶ Techniquement, c'est la sous-matrice 4x4 qui donne la somme maximale des valeurs au-dessus et en dessous de la diagonale qui est recherchée. Il s'agit d'un procédé fastidieux étant donné qu'il existe quelques millions de combinaisons de quatre secteurs.

de la construction sont entrés dans le commerce de gros. Les sorties du secteur intérimaire vers les trois autres secteurs totalisent 22 561 travailleurs (dans la rangée). Par ailleurs, un flux d'entrée de 15 950 travailleurs des trois autres acteurs vers le secteur intérimaire est observé également. Les entrées et sorties totales de ces secteurs pourraient se lire de la même manière dans la matrice des flux complète.

Tableau 2 Matrice avec flux de travailleurs entre les quatre secteurs communiquant le plus entre eux (2010-2011)

Origine		Destination			
		FA1 Industrie de la construction	GA2 Commerce de gros	GA3 Commerce de détail	NA2 Secteur intéri- maire
FA1	Industrie de la construction	194 796	1 809	1 080	4 747
GA2	Commerce de gros	1 743	164 093	2 249	4 289
GA3	Commerce de détail	1 381	2 877	208 372	6 914
NA2	Secteur intérimaire	6 005	8 250	8 306	90 556

2.2 Quels sont les principaux flux de travailleurs?

Si nous plaçons toutes les cellules de la matrice des flux dans une même colonne avec le secteur d'origine et la destination en coordonnées, nous obtenons le tableau 3, dans lequel les secteurs sont classés en fonction du volume des flux réciproques de travailleurs. Nous voyons dans le tableau que le secteur intérimaire est présent dans chacun des dix principaux flux de travailleurs: six fois comme secteur d'origine, quatre fois comme destination. Le flux peut également être exprimé en termes relatifs par rapport au total des sorties (du secteur d'origine) ou des entrées (du secteur de destination), comme l'indiquent les deux dernières colonnes. Nous voyons par exemple que les mouvements du commerce de détail vers le secteur intérimaire sont considérables (13% des sorties du commerce de détail); l'industrie de la construction, le commerce de gros et l'horeca enregistrent également des sorties substantielles vers le secteur intérimaire (respectivement, 12%, 12% et 10% des sorties de ces secteurs). Du point de vue du secteur de destination, les chiffres enregistrés sont encore plus élevés : les entrées en provenance du secteur intérimaire dans le commerce de gros, l'industrie alimentaire et l'entreposage et la logistique constituent respectivement 21%, 33% et 36% des entrées respectives dans ces secteurs. À l'inverse, nous retrouvons dans ce tableau un peu plus de 30% des sorties du secteur intérimaire (vers les six 'destinations'). Vous trouverez en annexe un aperçu complet des entrées et sorties du secteur intérimaire dans les tableaux A4 et A5.

Tableau 3 Principaux flux entre les secteurs (2010-2011)

Origine	Destination	Flux	% sortie	% entrée
Secteur intérimaire	Commerce de détail	8 306	7	15
Secteur intérimaire	Commerce de gros	8 250	7	21
Commerce de détail	Secteur intérimaire	6 914	13	6
Secteur intérimaire	Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	6 510	5	13
Secteur intérimaire	Industrie de la construction	6 005	5	14
Secteur intérimaire	Industrie alimentaire	5 573	4	33
Industrie de la construction	Secteur intérimaire	4 747	12	4
Horeca	Secteur intérimaire	4 512	10	4
Commerce de gros	Secteur intérimaire	4 289	12	3
Secteur intérimaire	Entreposage et logistique	4 218	3	36

2.3 Évolution des flux de travailleurs

Nous étendons à présent cette série de chiffres aux cinq périodes entre 2006 et 2011. Dans les tableaux qui suivent, nous renvoyons à chaque période en indiquant l'année finale: 2007 renvoie par exemple à la dynamique des travailleurs entre 2006 et 2007. Comment ces flux ont-ils évolué au fil du temps? À cet effet, nous déterminons d'abord les dix paires de secteurs présentant la plus grande migration cumulée des travailleurs entre 2006 et 2011. Naturellement, cette liste présente de grandes concordances avec la situation en 2010-2011. Deux tendances se dégagent: tout d'abord, un recul est observé dans le flux du secteur intérimaire vers la plupart des secteurs en 2008-2009 et 2009-2010. À l'inverse, les sorties augmentent vers le secteur intérimaire en 2009-2010 depuis le commerce de détail, l'horeca et l'industrie de la construction. Nous remarquons donc, d'une part, une diminution de la demande en travailleurs intérimaires en raison de la crise et, d'autre part, des pertes d'emplois dans certains secteurs qui viennent compléter la réserve de travailleurs intérimaires en temps de crise. Notez que le niveau antérieur à la crise sera à nouveau atteint en 2010-2011 au plus tôt: par son effet général sur l'emploi, la crise pèse par conséquent aussi sur l'emploi dans le secteur intérimaire mais, par un effet de cascade en direction du secteur intérimaire, le mouvement est inversé après un premier choc tandis que les sorties vers les autres secteurs continuent de diminuer. Une deuxième constatation frappante porte sur les entrées énormes dans le secteur des entreprises de gardiennage et services de soutien aux entreprises, provenant du secteur intérimaire (augmentation de la rotation de 8 769 travailleurs entre 2008-2009 et 2009-2010) mais aussi et surtout des services sociaux (une augmentation de pas moins de 25 205 travailleurs durant ces mêmes périodes). Comme indiqué, cette dernière observation est la conséquence de la modification des directives pour la nomenclature NACE entre 2008 et 2010, assortie d'une forte augmentation de l'emploi dans les entreprises de chèques-services (voir la note bas de page n°3 à la page 3).

Tableau 4 Principaux flux dans la période 2006-2011 (2007 = transition 2006-2007 etc.)

Origine	Destination	2007	2008	2009	2010	2011
Secteur intérimaire	Commerce de gros	9 341	10 190	8 609	6 995	8 250
Secteur intérimaire	Commerce de détail	7 672	7 993	8 179	7 609	8 306
Secteur intérimaire	Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	4 668	5 625	5 315	14 282	6 510
Commerce de détail	Secteur intérimaire	6 505	6 727	5 350	5 663	6 914
Services sociaux	Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	416	567	603	25 808	2 778
Secteur intérimaire	Industrie de la construction	5 603	5 748	5 403	4 895	6 005
Secteur intérimaire	Industrie alimentaire	5 872	5 940	5 365	4 605	5 573
Horeca	Secteur intérimaire	4 963	5 132	3 585	3 776	4 512
Commerce de gros	Secteur intérimaire	4 460	4 830	4 081	3 936	4 289
Industrie de la construction	Secteur intérimaire	4 252	4 495	3 704	4 246	4 747

2.4 Flux nets

La matrice des flux dans le tableau 2 a établi clairement que chaque flux pouvait exister également en sens inverse. Par exemple, entre le secteur intérimaire et le commerce de détail, la rotation nette est limitée mais les entrées et sorties sont considérables. Dans le tableau 5, nous calculons la différence entre les flux dans les deux directions pour tous les secteurs dans la période 2010-2011.⁷ nous considérons le flux net à partir du point de vue du secteur A dans la première colonne. Ici aussi, le commerce de gros se trouve en haut du tableau, avec 8 250 travailleurs en provenance du secteur intérimaire et 4 289 qui ont fait le chemin inverse. En général, le secteur intérimaire s'avère donc un tremplin vers ces grands secteurs et il accueille des travailleurs d'une multitude de petits secteurs et de la population qui n'est pas assujettie à l'ONSS (chômeurs,

⁷ Notez que les principaux flux de perte sont les mêmes combinaisons dans l'ordre inverse.

indépendants etc.). Le rôle du secteur intérimaire en tant que canal d'entrée fait l'objet de plus d'explications dans les analyses (paragraphe 3).

Tableau 5 Les dix principaux flux nets entre les secteurs (2010-2011)

Secteur A	Secteur B	Flux net A	Entrée A	Sortie A
Commerce de gros	Secteur intérimaire	+ 3 961	8 250	4 289
Industrie alimentaire	Secteur intérimaire	+ 3 226	5 573	2 347
Entreposage et logistique	Secteur intérimaire	+ 2 756	4 218	1 462
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	Secteur intérimaire	+ 2 394	6 513	4 119
Travail du métal	Secteur intérimaire	+ 1 545	3 030	1 485
Commerce de détail	Secteur intérimaire	+ 1 392	8 306	6 914
Industrie de la construction	Secteur intérimaire	+ 1 258	6 005	4 747
Construction de machines	Secteur intérimaire	+ 1 183	1 718	535
Chimie	Secteur intérimaire	+ 1 131	1 583	452
Transports	Secteur intérimaire	+ 1 112	3 440	2 328

2.5 Mobilité professionnelle intrasectorielle

La mobilité professionnelle ne joue pas seulement entre les secteurs; les travailleurs peuvent également changer d'entreprise dans un même secteur. Dans la matrice des flux (tableau 2), il s'agit de mouvements *sur* la diagonale. Il est intéressant de placer cette mobilité intrasectorielle en regard de son pendant intersectoriel. Le tableau 6 présente une image des dix secteurs présentant la mobilité professionnelle intrasectorielle la plus élevée dans la période 2010-2011. Nous rappelons que la mesure de la mobilité professionnelle intersectorielle est la moyenne (arithmétique) du ratio d'entrée et du ratio de sortie. La mesure de la mobilité professionnelle intrasectorielle (*Intra - M*) est donc conçue de manière à permettre une comparaison de l'ordre de grandeur, comme le ratio des changements professionnels intrasectoriels ($\Delta intra_{it,t-1}$) par rapport à la moyenne arithmétique de l'emploi durant la période $t - 1$ et durant la période t .

$$Intra - M_{it,t-1} = \frac{\Delta intra_{it,t-1}}{\sqrt{L_{it-1} \cdot L_{it}}}$$

Dans la liste, nous retrouvons des secteurs déjà connus tels que l'industrie de la construction, l'horeca, le secteur intérimaire et les entreprises de gardiennage et services de soutien aux entreprises. Il existe donc une corrélation positive (modérée) entre les dynamiques inter- et intrasectorielles (corrélation moyenne sur les cinq périodes: $\bar{r} = 0.226$). Le tableau révèle cependant des différences remarquables entre les secteurs: dans l'industrie de la construction, on change pour ainsi dire aussi facilement de secteur que d'emploi au sein même du secteur. La mobilité professionnelle intersectorielle est en revanche deux fois plus élevée que la mobilité intrasectorielle dans l'horeca et environ six fois plus élevée dans le secteur intérimaire. Cela indique un rapport avec la taille des secteurs: dans les grands secteurs, la possibilité de rester dans le secteur est davantage présente, entraînant une mobilité professionnelle intrasectorielle plus élevée. Le volume de l'emploi dans chaque secteur en 2010 et 2011 figure en annexe, dans le tableau A2. Nous remarquons à cette occasion que la mobilité professionnelle intrasectorielle dans le secteur intérimaire signifie que le travailleur intérimaire change d'agence d'intérim. Le fait que la mobilité intrasectorielle soit largement inférieure au niveau de la mobilité intersectorielle pour le secteur intérimaire s'explique notamment par la présence de grandes entreprises dans le secteur intérimaire. Comme le montre l'analyse des déterminants de la mobilité intrasectorielle (voir paragraphe 3.2), la mobilité intrasectorielle est nettement inférieure dans les secteurs avec une proportion plus élevée de grandes entreprises. Dans la métallurgie, il existe un contraste frappant entre une faible mobilité intrasectorielle et une mobilité intersectorielle élevée, ce qui peut indiquer une fuite de ce secteur, du moins jusqu'à la période 2010-2011, lorsque la mobilité intrasectorielle a connu tout à coup une forte hausse. Les autres secteurs dans ce tableau (commerce automobile, commerce de détail,

transports et services informatiques) présentent tous une proportion similaire des mobilités intersectorielle et intrasectorielle de 2 pour 1 ou 3 pour 1.

Tableau 6 Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle (2006-2011)

	Intersectorielle					Intrasectorielle				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Horeca	34	34	32	32	33	13	13	12	12	12
Industrie de la construction	18	18	17	16	17	14	14	12	11	12
Secteur intérimaire	62	62	58	61	58	11	11	10	10	10
Autres services	24	25	23	27	26	10	10	10	10	9
Commerce automobile	17	17	15	14	16	8	8	8	8	8
Transports	15	15	14	13	14	9	8	7	6	7
Services informatiques	24	24	21	20	21	8	8	6	5	7
Commerce de détail	21	21	20	19	21	7	8	7	6	7
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	26	26	25	35	26	5	5	5	4	6
Agriculture, sylviculture et pêche	44	42	41	41	44	7	6	6	6	6

3. Le rôle du secteur dans l'analyse de la mobilité professionnelle et de la pérennité de l'emploi

3.1 Mobilité professionnelle intersectorielle

Il ressort de ce qui précède qu'il existe de grandes différences dans les mouvements des flux selon le secteur et que la mobilité professionnelle intersectorielle est plus importante que la mobilité professionnelle intrasectorielle. L'analyse dans ce paragraphe cherche des explications à la mobilité professionnelle intersectorielle en partant des hypothèses déduites d'une représentation visuelle de la mobilité professionnelle intersectorielle et en se basant sur la théorie existante. La question de l'importance du secteur et de la taille de l'entreprise dans des mouvements qui sont néanmoins toujours individuels joue un rôle central.

La figure 3 présente l'évolution au fil des années pour les quatre secteurs avec, respectivement, les mobilités professionnelles intersectorielles les plus élevées et les plus faibles. Nous constatons à nouveau que les différences entre les secteurs sont considérables et que l'évolution ne va pas dans un seul sens. Nous retrouvons toujours la dynamique la plus forte dans le secteur intérimaire, suivi de secteurs plus petits: l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'horeca et les activités récréatives. Ces quatre secteurs accusent un creux à partir de 2008-2009, seules l'agriculture, la sylviculture et la pêche montrant en 2010-2011 une mobilité professionnelle intersectorielle plus élevée qu'en 2006-2007. Les différences sont plus limitées et moins synchrones dans la partie inférieure du graphique. Une convergence des valeurs est surtout observée en 2008-2009 et 2009-2010. La mobilité professionnelle dans l'administration publique reste à un niveau faible et stable pendant toute la période. Le traitement et la distribution d'eau et le raffinage enregistrent apparemment des fluctuations anticycliques, avec une plus grande mobilité professionnelle intersectorielle en 2008-2009.

Figure 3 Mobilité professionnelle intersectorielle par moment de transition pour les quatre secteurs avec les mobilités professionnelles intersectorielles les plus élevées et pour les quatre secteurs avec les mobilités les plus faibles (2006-2011)

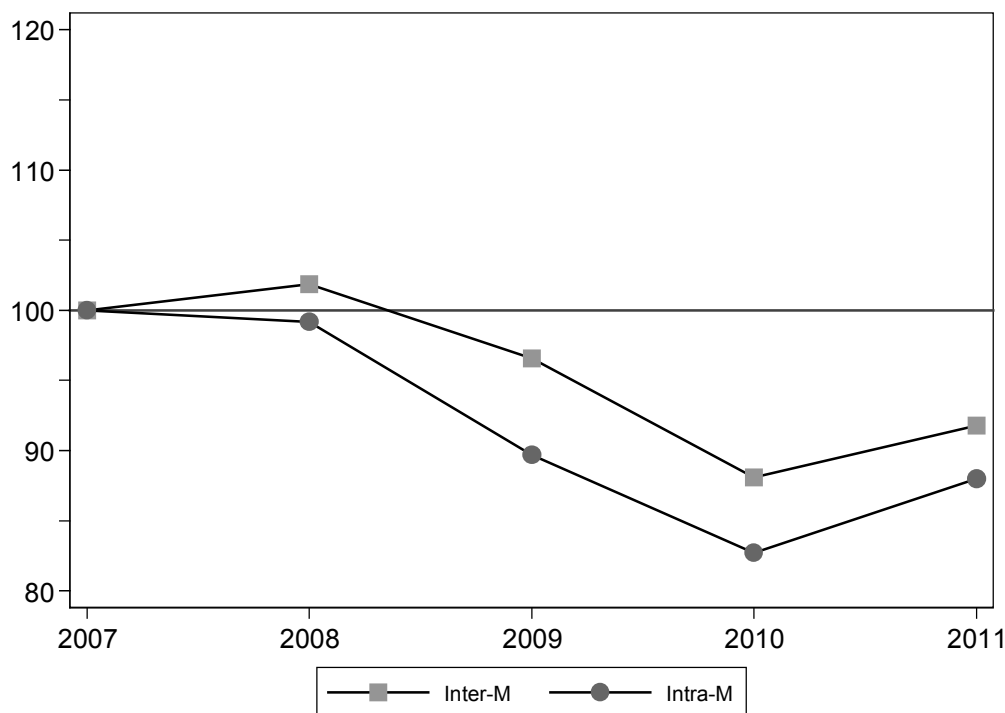


Ces constatations visuelles sont confirmées par l'analyse de variance. Si nous procédons à une analyse ANOVA de la variance, nous remarquons une variance entre groupes de 96,03% et, par conséquent, une variance intrasectorielle de 3,97% seulement. La mobilité professionnelle intersectorielle est donc principalement liée à des caractéristiques immuables des secteurs. Pour obtenir des explications à cette dynamique intersectorielle, nous parcourons brièvement les hypothèses typiques à ce sujet. Nous postulons par exemple qu'un pourcentage élevé de jeunes conduit à une mobilité professionnelle intersectorielle plus élevée: selon la littérature relative au *job match*,⁸ les jeunes sont à la recherche de l'emploi qui leur convient; quant à l'employeur, il doit d'abord rassembler des informations sans a priori sur cette catégorie d'âge afin d'examiner si le jeune peut s'intégrer dans l'organisation (Farber, 1994; Jovanovic, 1979; Neal, 1999; Stynen & Sels, 2008; Topel & Ward, 1992). Des études antérieures révèlent que les femmes, surtout, changent plus souvent d'emplois (Gesthuizen & Dagevos, 2005; Van Ojen & Zwinkels, 2011). Par ailleurs, nous postulons que la mobilité professionnelle est plus importante dans les secteurs en croissance étant donné que les chances de changement de secteur diminuent avec l'ancienneté dans le secteur et les travailleurs expérimentés sont conservés dans un secteur en contraction étant donné que les entreprises ne veulent pas perdre le capital humain constitué (De Winne, Stynen, Gilbert, & Sels, 2009). Sels (2008a, 2008b) signale un lien concave curvilinéaire au niveau de l'entreprise entre rotation et croissance de la productivité. Nous prévoyons également que les grands secteurs présentent une composition plus diversifiée et ont donc une population de travailleurs plus hétérogène et interchangeable, à l'origine d'une mobilité professionnelle intersectorielle plus grande. Enfin, nous constatons dans la figure 3 que la mobilité professionnelle fluctue: les

⁸ "The job-matching model generates turnover as the phenomenon of optimal reassignment caused by the accumulation of better information with the passage of time." (Jovanovic, 1979)

secteurs affichant une mobilité professionnelle élevée peuvent en faire un usage flexible dans des circonstances conjoncturelles variables.⁹

Figure 4 Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle, moyenne entre les secteurs (2006-2011, indice 2006-2007 = 100)



Grâce à une analyse du panel (random effects model) au niveau des secteurs, nous allons mettre à l'épreuve les hypothèses évoquées précédemment. Comme point de départ, la figure 4 représente à nouveau le modèle avec uniquement l'année dans la régression. Les valeurs ont été converties en indices pour suivre l'évolution. Nous voyons que la mobilité intersectorielle décline à partir de 2008-2009 et atteint son niveau le plus bas en 2009-2010, indiquant que la crise freine la mobilité professionnelle. Dans la période 2010-2011, le chiffre repart à la hausse, sans revenir au niveau de 2006-2007. Au tableau 7, trois groupes de facteurs sont ajoutés à ce modèle: les caractéristiques sectorielles, les caractéristiques de l'entreprise (agrégées) et les caractéristiques des travailleurs (agrégées).

Les rapports dans le modèle I (caractéristiques sectorielles) sont tous significatifs et expliquent déjà 12,45% de la variance totale.¹⁰ L'effet de la taille du secteur est positif, comme prévu: par 10 000 travailleurs, un secteur enregistre, toutes choses étant égales par ailleurs, un résultat supérieur de 0,3% pour la mesure de la

⁹ Il s'agit d'une généralisation du mover phenomenon individuel (Farber, 1994): quiconque change souvent d'emplois présentera toujours une probabilité plus grande de changer d'emploi. Cela ne va pas de soi car celui qui change souvent d'emploi durant les premières années de sa carrière a en principe plus de chances d'avoir trouvé l'emploi qui lui correspond le mieux. En ce qui concerne les secteurs, l'hypothèse veut également que certains facteurs soient plus dynamiques que d'autres. Un secteur qui présente des pics de mobilité durant certaines périodes et, dès lors, une mobilité très variable, sera généralement caractérisé par une mobilité professionnelle supérieure.

¹⁰ Dans le tableau, nous distinguons une mesure de la variance expliquée totale (R^2), de la variance expliquée au fil du temps au sein des secteurs (R^2 within) et de la variance expliquée entre les secteurs (R^2 between). Les trois mesures sont basées sur trois variantes du modèle de données en panel et ne peuvent être converties simplement: la

variance expliquée totale R^2 n'est donc pas une somme ni une moyenne de R^2 within R^2 within et R^2 between

R^2 between.

mobilité professionnelle intersectorielle. Nous mesurons la réactivité en termes de mobilité professionnelle en prenant, par secteur, l'écart-type de la mobilité professionnelle intersectorielle ou intrasectorielle. Nous parlons de réactivité parce que cela traduit les fluctuations de la mobilité professionnelle au cours des différentes périodes. Ce type de réactivité, surtout intersectorielle, est, selon la régression, spécifique aux secteurs présentant une mobilité professionnelle intersectorielle élevée, ce qu'indiquait déjà la figure 3. Si la réactivité intersectorielle est supérieure de 1%, nous prévoyons une augmentation de 4,35% de la mobilité professionnelle intersectorielle. Par ailleurs, nous obtenons confirmation de l'hypothèse que les secteurs en croissance sont plus dynamiques: l'augmentation estimée de la mobilité professionnelle s'élève à 0,07% par pour cent de croissance de l'emploi. L'effet conjoncturel que nous avons retrouvé dans la figure 4 est significatif à partir de 2009-2010.

Tableau 7 Régression sur données de panel de la mobilité professionnelle intersectorielle (2006-2011)

	I		II		III	
	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	0,103	***	0,138	***	0,123	**
<i>Période (réf. 2006-2007)</i>						
2007-2008	0,003		0,003		0,005	
2008-2009	-0,005		-0,005		0,002	
2009-2010	-0,023	***	-0,023	***	-0,008	*
2010-2011	-0,017	***	-0,016	***	0,001	
Taille du secteur (x 10 000)	0,003	**	0,003	**	0,000	
% croissance	0,075	***	0,071	***	0,052	**
Réactivité inter-M	4,337	***	3,669	**	2,915	**
<i>Taille de l'entreprise (réf. petite 10-49)</i>						
1- micro (1-9)			0,054		-0,045	
3- moyenne (50-249)			-0,031		-0,046	
4- grande (250+)			-0,066	*	-0,041	
<i>Cat. d'âge (réf. 25-50 ans)</i>						
1- 18-25 ans					0,825	***
3- 51-64 ans					-0,240	*
Féminisation					0,086	*
R ²	12,39%		28,79%		63,77%	
R ² intra	39,84%		38,64%		43,21%	
R ² inter	11,34%		28,38%		64,63%	

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

La taille de l'entreprise est ajoutée dans le modèle II. Il s'agit du pourcentage de travailleurs qui sont employés dans des micro-entreprises, moyennes entreprises ou grandes entreprises. Aucune catégorie ne présente un écart significatif par rapport à la catégorie de référence. Les secteurs qui comptent principalement des micro-entreprises ou plutôt des moyennes et grandes entreprises ne sont pas plus dynamiques que les secteurs aux entreprises plutôt petites. Pourtant, le pouvoir explicatif du modèle augmente jusqu'à 26,33%, surtout en raison de la variation entre les secteurs (R^2 *between*). L'effet de la réactivité intersectorielle diminue lui aussi légèrement dans ce deuxième modèle; les petites entreprises contribuent donc quand même en partie à une mobilité professionnelle intersectorielle supplémentaire.

Dans le modèle III, nous obtenons un R^2 très élevé. Les caractéristiques des travailleurs (âge et sexe) distinguent clairement les secteurs à mobilité professionnelle intersectorielle élevée et faible. L'effet de la taille du secteur disparaît et les effets de la croissance et de la réactivité continuent de diminuer. Une augmentation de 1% des jeunes conduit à près d'un pour cent d'augmentation de la mobilité professionnelle intersectorielle ($b = 0.825$) et une augmentation du nombre de 50 ans et plus produit un effet négatif équivalent au quart de celle-ci. Une plus grande féminisation (le pourcentage de femmes dans le secteur) induit également une augmentation de la mobilité professionnelle intersectorielle. Il faut remarquer que ces caractéristiques des travailleurs supplantent presque complètement l'effet conjoncturel: par une diminution de l'emploi chez les jeunes et les hommes, la crise a apparemment freiné la mobilité.

3.2 Mobilité professionnelle intrasectorielle

La mobilité professionnelle intrasectorielle dépend aussi en premier lieu du secteur. L'analyse de la variance révèle que 93,94% de la variance totale provient de la variance entre les secteurs et 6,06% de la variance au sein des secteurs. La figure 5 en donne l'illustration pour les quatre secteurs comptant respectivement les mobilités professionnelles intrasectorielles les plus élevées et les moins élevées. Nous pouvons à nouveau en déduire quelques hypothèses. La réactivité en termes de mobilité professionnelle intrasectorielle devrait être corrélée positivement avec le niveau de mobilité professionnelle intrasectorielle étant donné que les secteurs affichant une faible mobilité professionnelle ne présentent guère de variation au fil du temps. Nous postulons par ailleurs que les grands secteurs présentent une mobilité professionnelle intrasectorielle plus élevée par une plus grande demande sectorielle de travail et un plus grand potentiel de travail disponible. Dans les secteurs en croissance, nous prévoyons plus de mobilité intrasectorielle parce qu'une moindre ancienneté spécifique à l'entreprise s'accompagne également d'un plus grand temps de séjour dans le secteur. Pour les caractéristiques de l'entreprise, l'hypothèse est que le plus grand nombre d'emplois dans les grandes entreprises induit des mouvements internes à l'entreprise et donc une mobilité professionnelle intrasectorielle plus faible. Nous attendons enfin des groupes de jeunes travailleurs plus de mobilité professionnelle et des travailleurs plus âgés une plus grande fidélité à l'entreprise étant donné que les premiers cherchent encore un bon *job match* (cf. supra) et que les derniers envisagent justement moins de changer d'emploi en raison de l'expérience acquise. Enfin, comme dans le modèle précédent, nous postulons que les femmes changent plus souvent d'organisation.

Figure 5 Mobilité professionnelle intrasectorielle par moment de transition pour les quatre secteurs avec la mobilité intrasectorielle la plus élevée et les quatre secteurs avec la mobilité intrasectorielle la plus faible (2006-2011)



Le tableau 8 examine les résultats d'une analyse des données de panel qui étudie ces hypothèses. Nous utilisons les mêmes séries de variables que dans le paragraphe précédent. Au terme d'un contrôle en fonction des caractéristiques sectorielles (Modèle I), nous constatons ici un recul de la mobilité professionnelle intrasectorielle durant les périodes 2008-2009 et 2009-2010. En 2010-2011, une reprise est observée et elle apparaît aussi clairement dans la figure 4. La mobilité professionnelle intrasectorielle s'est donc redressée plus rapidement de la première phase de la crise que la mobilité intersectorielle. Seule la taille du secteur est significative des caractéristiques sectorielles. Ce premier modèle présente un R^2 de 18,83%.

Dans le deuxième modèle, la taille de l'entreprise est ajoutée. Contrairement au modèle pour la mobilité professionnelle intersectorielle, nous constatons ici un effet significatif, conforme à l'hypothèse: plus les emplois dans les grandes entreprises sont nombreux, moins la rotation professionnelle intrasectorielle est élevée, dans une proportion de 1% jusqu'à 0,04%. Cela justifie une augmentation du pouvoir explicatif du modèle jusqu'à 50,48%, surtout par un R^2 *between* plus élevé.

Dans le dernier modèle, l'âge et la féminisation sont introduits. Un nombre plus élevé de jeunes implique une mobilité professionnelle intrasectorielle plus grande, une confirmation de la théorie du *job match*. La proportion de travailleurs plus âgés a l'effet négatif attendu. La féminisation, enfin, n'a aucun effet significatif sur la dynamique professionnelle intrasectorielle.

Tableau 8 Régression des données du panel de la mobilité professionnelle intrasectorielle (2006-2011)

	I		II		III	
	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	0,000		0,013		0,010	
<i>Période (réf. 2006-2007)</i>						
2007-2008	0,000		0,000		0,000	
2008-2009	-0,004	***	-0,004	***	-0,002	*
2009-2010	-0,006	***	-0,006	***	-0,003	**
2010-2011	-0,005	***	-0,004	***	-0,001	
Taille de secteur (x 10 000)	0,001	***	0,002	***	0,001	***
% croissance	0,001		0,000		-0,004	
Réactivité Intra-M	6,023	***	4,561	***	4,134	***
<i>Taille d'entreprise (réf. petite 10-49)</i>						
1- micro (1-9)			0,025		0,008	
3- moyenne (50-249)			-0,021		-0,025	
4- grande (250+)			-0,019	*	-0,015	
<i>Cat. d'âge (ref. 25-50 ans)</i>						
1- 18-25 ans					0,184	***
3- 51-64 ans					-0,040	
Féminisation					0,004	
R ²	44,22%		56,09%		76,38%	
R ² within	31,80%		30,65%		27,65%	
R ² between	44,53%		56,68%		77,55%	

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

En résumé, il ressort de la comparaison des mobilités professionnelles intersectorielle et intrasectorielle que, dans les deux cas, la structure d'âge a un effet substantiel qui confirme l'hypothèse courante du *job match*: au début de la carrière, un choix d'emploi est temporaire, à la fin de la carrière, celui-ci devient plus définitif. Le genre joue seulement un rôle (limité) en matière de mobilité professionnelle intersectorielle. Le pouvoir explicatif de ces caractéristiques des travailleurs est particulièrement grand. Les caractéristiques sectorielles, quant à elles, jouent surtout un rôle en ce qui concerne la mobilité intersectorielle: les grands secteurs dynamiques en croissance sont caractérisés par une mobilité professionnelle intersectorielle plus grande. La taille de l'entreprise, en revanche, est importante dans le cas de la mobilité professionnelle intrasectorielle: s'il s'agit, en particulier, d'entreprises de 10 à 49 travailleurs, la mobilité intrasectorielle est nettement plus élevée.

3.3 Mobilité professionnelle intersectorielle et durée d'affectation

Le pourcentage de sorties du secteur intérimaire est de 61,5% en moyenne et, dès lors, le plus élevé de tous les secteurs, comme l'a déjà indiqué la figure 1. Deux tiers des sorties restent par ailleurs dans l'emploi salarié. Les chances de se retrouver dans un autre secteur – souvent le secteur de l'entreprise dans laquelle on travaillait en tant qu'intérimaire – sont donc réelles. Reste à se demander si le rôle du secteur intérimaire en tant que tremplin vers un emploi régulier est durable et efficace (de Graaf-Zijl, van den Berg, & Heyma, 2009; Hveem, 2012; Peeters, Van Pelt, Valsamis, & Reymen, 2009; Vermeulen & Warmerdam, 2013). Les

données de l'ONSS permettent de vérifier si un tel effet de *stepping stone* existe effectivement. À cet effet, nous suivons chaque emploi sur toute la série temporelle et nous comptons pendant combien de périodes successives le travailleur est signalé comme 'restant' dans les données. L'analyse est basée sur les données de 2006-2007, représentant la cohorte qui offre les perspectives d'avenir les plus longues dans la série temporelle disponible et se rapportant à des travailleurs qui ont changé de secteur et *ne sont pas* passés dans le secteur intérimaire entre 2006 et 2007.¹¹ Différentes valeurs de *cut-off* sont utilisées en fonction du nombre de périodes successives estimées nécessaires pour parler d'un travail fixe: au moins une, deux, trois ou quatre années successives d'emploi dans l'entreprise de destination.

Nous scindons la question de l'étude en deux parties. D'une part, nous examinons s'il y a des différences dans la durée d'une désignation après mobilité intersectorielle entre les différents statuts, dont celui des travailleurs intérimaires. En quelque sorte, nous nous interrogeons sur la *durabilité* des sorties du secteur intérimaire. Ensuite, nous examinons si le secteur intérimaire est un *canal d'entrée* pour accéder à un emploi de longue durée plus rapide que l'entrée immédiate à partir de la population qui ne relève pas de l'ONSS (issue du chômage, d'une formation, d'un emploi indépendant etc. Voir à ce sujet le paragraphe 2.1).

La première hypothèse que nous allons étudier porte sur la différence entre la durabilité des entrées à un poste dans un autre secteur selon que l'on est issu du secteur intérimaire ou d'autres secteurs. Nous considérons ici tous les travailleurs qui ont changé de secteur entre 2006 et 2007. La variable 'statut' nous apprend si les chances d'une désignation de longue durée sont différentes selon que l'intéressé est un ancien travailleur intérimaire ou possède un statut 'régulier' tel qu'il est défini par l'ONSS. Par 'régulier', il faut entendre les contrats de travail ordinaires, c'est-à-dire les travailleurs employés directement, sachant qu'il n'y a pas de différence dans le statut social entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs ordinaires. Le tableau 9 montre les résultats de la régression logistique pour les quatre critères, allant d'une à quatre périodes d'emploi continu à ce poste. Une première constatation est que le pouvoir explicatif de ces modèles est très faible: pour les modèles avec une chance de désignation d'au moins deux, trois et quatre ans, le pseudo-R² est même inférieur à 1%. D'autres variables seront plus importantes mais ne sont pas présentes. Il s'agit notamment de la formation et des compétences ainsi que de la motivation, volontaire ou non, pour un changement d'emploi (Stynen & Sels, 2008). Cela n'empêche pas que les effets puissent être significatifs et d'importances moyenne.¹²

La personne de référence est un ouvrier 'régulier' avant le changement de secteur avec, après le changement de secteur, un emploi dans une petite entreprise (10 à 49 travailleurs) et il s'agit d'un homme âgé entre 26 et 50 ans. En moyenne, la probabilité d'un emploi d'au moins un an est très élevée: l'intercept de 1,82 signifie que 64,54% des mouvements intersectoriels sont dirigés vers un tel emploi.¹³ Si nous prenons le critère d'un travail stable de plus de deux ans, nous sommes proches du point d'équilibre (à savoir 1 ou 50%). Des critères plus stricts de durée conduisent toujours à des chances inférieures de décrocher une telle affectation. Les employés réguliers, les ouvriers intérimaires et, dans une mesure légèrement inférieure, les employés intérimaires ont également plus de chances de décrocher un emploi d'au moins un an. Si nous utilisons des critères plus stricts, les différences entre les statuts s'estompent. Nous pouvons en conclure que les travailleurs intérimaires et employés réguliers sont intégrés dans des emplois avec des perspectives d'une désignation à long terme mais les concrétisent moins souvent. Les autres statuts spéciaux d'ouvriers (apprentis, ouvriers saisonniers, mineurs, domestiques, etc.), quant à eux, obtiennent toujours des résultats inférieurs.

¹¹ En raison de la mémoire de travail disponible, un échantillon de 30% des données a été utilisé. Cela s'avère également un dénominateur trop important dans le calcul des erreurs types pour les coefficients.

¹² Comparons cela à un modèle qui estime les chances de décès à l'aide du facteur 'accident d'avion'. Les accidents d'avion expliquent vraisemblablement une part minime de la mortalité: il existe de nombreuses autres causes possibles de décès. Toutefois, l'effet sur les chances de décéder est naturellement substantiel et significatif si l'on a été impliqué dans un accident d'avion.

¹³ La formule pour la conversion de chances en tant qu'odds en pourcentage est: $\text{pourcentage} = \frac{\text{odds}}{1+\text{odds}}$

Tableau 9 Régression logistique de la chance d'une désignation à long terme après mobilité intersectorielle (2006-2007)

	Plus d'un an		Plus de deux ans		Plus de trois ans		Plus de quatre ans	
	b	sig	b	sig	b	sig	b	sig
Constant	1,826	***	0,914		0,630	***	0,461	***
<i>Statut (réf.: ouvrier régulier)</i>								
2-Employé régulier	1,154	***	1,101	***	1,059	*	1,019	
3-Ouvrier intérimaire	1,128	***	1,039		1,027		1,013	
4-Employé intérimaire	1,078	*	0,999		0,974		0,955	
5-Autres ouvriers	0,783	**	0,726	***	0,649	***	0,678	***
6-Autres employés	0,822		0,960		0,952		0,985	
7-Fonctionnaire	1,096		1,101		1,218		1,271	
Nombre d'emplois (réf.: 1)	0,926		0,967		0,962		0,961	
<i>Taille de l'entreprise (réf.: petite 10-49)</i>								
1- micro (1-9)	0,873	***	0,852	***	0,866	***	0,886	***
3- moyenne (50-249)	0,935	*	0,949	*	0,991		1,004	
4- grande (250+)	0,584	***	0,656	***	0,726	***	0,813	***
<i>Cat. d'âge (réf.: 26-50)</i>								
1- 18-25 ans	0,750	***	0,751	***	0,740	***	0,709	***
3- 51-64 ans	1,202	***	1,159	***	1,132	**	1,139	**
Genre (réf.: homme)	1,019		1,042	*	1,039		1,025	
Pseudo R ²	1,33%		0,90%		0,70%		0,55%	

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Si nous considérons par ailleurs la taille de l'entreprise et quelques caractéristiques des travailleurs, nous constatons que ce sont les petites entreprises qui offrent le plus de perspectives d'une désignation à long terme, quel que soit le critère. Les grandes entreprises réduisent de moitié les chances de désignation d'au moins un an et les micro-entreprises sont plus souvent des destinations temporaires. L'effet des moyennes entreprises est légèrement significatif pour les deux premiers critères mais ne semble pas substantiel. En ce qui concerne les caractéristiques des travailleurs, l'âge est surtout un critère distinctif. Dans le prolongement de la théorie du *job match*, les jeunes travailleurs ont un quart à 30% de moins de chances d'une désignation à un poste d'au moins un à au moins quatre ans par rapport à la catégorie de référence. L'inverse est vrai pour les travailleurs plus âgés. À ce propos, nous tenons à souligner que les mouvements sont toujours intersectoriels: les compétences spécifiques au secteur ne jouent aucun rôle dans l'"attrait" des travailleurs plus âgés, à moins que la rémunération ne soit un facteur, car l'ancienneté n'est pas nécessairement reconvenue à 100% dans un autre secteur. Une deuxième explication est la distorsion de la survie: en effet, la population comprend uniquement les travailleurs qui restent dans un emploi salarié et changent de secteur. En d'autres termes, elle ne donne pas d'indication de la fréquence de ces mouvements mais seulement du caractère durable d'un changement de secteur. Néanmoins, les chiffres révèlent moins d'imprévisibilité à mesure que la carrière avance. Par ailleurs, nous ne constatons pas d'effet de genre marqué.

Pour la deuxième partie du questionnaire, nous comparons les chances d'un emploi durable pour les travailleurs intérimaires qui changent de secteur avec celles des travailleurs qui entrent dans la population relevant de l'ONSS. Les résultats de la régression logistique pour les deux groupes se retrouvent respectivement dans les tableau 10 et tableau 11. Dans ce cas aussi, le pouvoir explicatif est faible. Comme dans l'analyse précédente, celui-ci diminue pour les travailleurs intérimaires mais les modèles avec des critères plus stricts pour l'entrée dans la population relevant de l'ONSS ont un impact plus fort à une échelle marginale.

La catégorie de référence est un ancien travailleur intérimaire ou une personne en dehors de la population relevant de l'ONSS (sans distinction en fonction du statut) qui ne va pas cumuler différents emplois, se dirige vers une petite entreprise et est un homme âgé de 26 à 50 ans. Pour un tel travailleur, les chances que sa désignation en 2007 dure plus d'un an se trouvent à l'intercept. Les entrées par le secteur intérimaire offrent plus de chances d'emploi de longue durée, pour chaque critère. Pour un travailleur intérimaire, les chances de désignation de plus d'un an sont 2,32 fois plus élevées que les chances qu'il change à nouveau d'emploi dans l'intervalle (plus que la moyenne dans l'analyse précédente); pour les personnes qui entrent dans la population de l'ONSS, les chances atteignent seulement 1,16. Comme indiqué précédemment, nous constatons que les chances diminuent dans les deux cas à mesure que nous recherchons un emploi qui dure plus longtemps. Toutefois, la probabilité est toujours plus élevée pour un travailleur qui quitte le secteur intéri-

maire. Exprimées en pourcentage, ces chances signifient pour les travailleurs intérimaires que 69,90% accèdent à un emploi de plus d'un an et 32,62% à un emploi de plus de quatre ans. Pour les entrées dans la population relevant de l'ONSS, les chiffres constatés sont respectivement de 53.72% et 21.32%. Ces chiffres ont ensuite été contrôlés en fonction du nombre d'emplois, de la taille de l'entreprise, de l'âge et du sexe. Nous constatons à nouveau que, pour les deux groupes, les chances les plus grandes d'un emploi à long terme sont constatées dans les petites entreprises (10 à 49 travailleurs). Pour les anciens travailleurs intérimaires, les moyennes entreprises offrent des perspectives similaires mais les chances d'une désignation de longue durée en cas de sortie vers une grande entreprise sont nettement inférieures à celles du groupe qui entre dans la population relevant de l'ONSS. L'effet de l'âge est identique également : les jeunes ont 10 à 20% de chances en moins et les travailleurs plus âgés 20 à 30% de chances en plus pour une affectation de longue durée. Les chances plus grandes pour les travailleurs plus âgés peuvent être interprétées comme suit. D'abord, il est imaginable que, dans le prolongement de la théorie du job matching citée dans Stynen et Sels (2008), les changements d'emploi dans la catégorie plus âgée soient plus souvent volontaires. Par ailleurs, leur expérience peut les aider à trouver un emploi qui leur correspond bien et conduit dès lors à un engagement permanent. Par ailleurs, force est de constater que les travailleurs plus âgés qui changent de secteur ne sont probablement pas représentatifs d'une cohorte qui, par exemple, enregistre également des sorties importantes vers la (pré)pension. Nous n'observons pas expressément de différence de genre parmi les travailleurs intérimaires mais, dans le groupe qui entre dans l'emploi salarié, les femmes ont plus de chances que les hommes d'un emploi de longue durée et ont jusqu'à 25% de chances en plus de décrocher une désignation de plus de quatre ans.

Tableau 10 Régression logistique des chances d'une désignation de longue durée après mobilité professionnelle en provenance du secteur intérimaire (2006-2007)

	Plus d'un an		Plus de deux ans		Plus de trois ans		Plus de quatre ans	
	b	sig	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	2,322	***	0,981		0,682	***	0,479	***
Nombre d'emplois (réf. 1)	0,761	***	0,869		0,854		0,873	
<i>Taille de l'entreprise (réf. petite 10-49)</i>								
1- micro (1-9)	0,788	***	0,757	***	0,770	***	0,797	***
3- moyenne (50-249)	1,025		0,992		1,046		1,093	
4- grande (250+)	0,579	***	0,632	***	0,691	***	0,774	***
<i>Cat. d'âge (réf. 26-50)</i>								
1- 18-25 ans	0,806	***	0,852	***	0,827	***	0,771	***
3- 51-64 ans	1,377	***	1,303	**	1,184		1,237	*
Genre (réf. homme)	1,055		1,095	*	1,064		1,039	
Pseudo R ²	1,51%		0,98%		0,79%		0,70%	

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tableau 11 Régression logistique des chances d'une désignation de longue durée après entrée dans l'emploi salarié (2006-2007)

	Plus d'un an		Plus de deux ans		Plus de trois ans		Plus de quatre ans	
	b	sig	b	sig	b	sig	b	sig
Intercept	1,161	***	0,532	***	0,366	***	0,271	***
Nombre d'emplois (réf. 1)	0,811	***	0,843	***	0,831	***	0,832	***
<i>Taille de l'entreprise (réf. petite 10-49)</i>								
1- micro (1-9)	0,893	***	0,879	***	0,828	***	0,796	***
3- moyenne (50-249)	0,952	*	1,016		1,045		1,061	*
4- grande (250+)	0,893	***	1,075	***	1,173	***	1,252	***
<i>Cat. d'âge (réf. 26-50)</i>								
1- 18-25 ans	0,836	***	0,88	***	0,889	***	0,865	***
3- 51-64 ans	1,217	***	1,291	***	1,236	***	1,155	***
Genre (réf. homme)	1,15	***	1,212	***	1,211	***	1,248	***
Pseudo R ²	0,43%		0,50%		0,67%		0,90%	

Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Il ressort de l'analyse de la mobilité professionnelle intersectorielle et de la durée de la désignation qu'un emploi dans un nouveau secteur pour les travailleurs issus du secteur intérimaire est aussi durable que pour les autres travailleurs. Si nous comparons les (anciens) travailleurs intérimaires avec ceux entrés sans relever d'un emploi salarié préalable, nous constatons par ailleurs que le travail intérimaire offre plus de chances d'un emploi de plus longue durée. La variance expliquée de tous les modèles est toutefois très faible, indiquant l'extraction des facteurs déterminants qui font la différence entre deux travailleurs avec le même statut qui changent de secteur (formation, départ forcé ou volontaire, etc.).

4. Conclusion

Dans ce document, nous avons considéré la mobilité professionnelle sous un angle sectoriel. Pour l'analyse, nous avons utilisé les données de l'ONSS relatives à l'emploi salarié en Belgique qui, par le biais de la méthode de correction DynaM, donnent une vision de la dynamique réelle sous-jacente du marché de l'emploi (différant dans une certaine mesure de la dynamique apparente dans les données administratives de l'ONSS – d'où la nécessité d'une correction). La mobilité professionnelle est opérationnalisée dans ce document comme les mouvements des flux de travailleurs, d'année en année, à destination et en provenance d'une entreprise et ce pour la période 2006 et 2011. Ces mouvements de flux ont lieu à l'intérieur des secteurs et entre eux. Cependant, les données ne permettent pas de tenir compte des flux de travailleurs au sein des entreprises. À partir de cette perspective sectorielle et sur la base des nouvelles données DynaM, le document contribue à recadrer quelques conceptions très répandues à propos de la mobilité sur le marché de l'emploi belge. Une première conception veut que la mobilité tienne surtout aux caractéristiques individuelles telles que l'âge et le sexe ou soit située dans certains secteurs. Une deuxième vision très fréquente de la mobilité est que celle-ci se rencontre surtout à l'intérieur des secteurs et, plus précisément, dans des secteurs tels que le travail intérimaire et l'horeca. Enfin, l'idée que les chances d'un emploi durable après avoir quitté un poste intérimaire sont moins élevées que s'il s'agissait d'un emploi 'régulier' ou d'une entrée d'une personne ne relevant pas du marché de l'emploi est encore souvent exprimée.

D'une part, l'analyse statistique descriptive démontre qu'une perspective sectorielle est effectivement importante. Les différences de niveaux considérables entre les secteurs dans le degré de mobilité professionnelle indiquent qu'en plus des caractéristiques individuelles des travailleurs dans un secteur, la structure et la nature du secteur sont déterminantes du degré de mobilité professionnelle. Les relations entre les secteurs sont stables dans le temps pour la mobilité professionnelle, tant intersectorielle qu'intrasectorielle. Par ailleurs, l'analyse confirme le rapport entre la mobilité professionnelle et la conjoncture. Nous observons par exemple un effet cyclique prononcé dans les secteurs: la crise provoque un net recul de la mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle. Nous constatons également que la dynamique au sein des secteurs augmente plus que la dynamique entre les secteurs. Pour le secteur intérimaire, nous remarquons que les mouvements de flux avec d'autres secteurs reprennent déjà vers la fin de la première phase de la crise. La mobilité professionnelle intersectorielle pour le secteur intérimaire diffère donc du schéma général de la mobilité intersectorielle en provenance et à destination des autres secteurs. Cela tient en partie à l'interaction profonde avec quelques autres secteurs, en particulier les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail et de l'industrie de la construction. Nous pouvons parler d'une sorte de symbiose dont le secteur intérimaire est la plaque tournante. Ces relations ne vont donc pas uniquement dans un sens: les flux du secteur intérimaire de et vers le commerce de détail et le secteur de la construction sont assez équivalents. Pour les secteurs de l'entreposage et de la logistique, du commerce de gros de l'industrie alimentaire, il apparaît cependant que le secteur intérimaire fait office de fournisseur net et amène vers ces secteurs des travailleurs issus d'autres secteurs ou de la population ne relevant pas de l'ONSS.

Par une régression des données du panel, les mobilités professionnelles intersectorielle et intrasectorielle sont expliquées dans des modèles multivariés distincts à l'aide des caractéristiques du secteur, des caractéristiques de l'entreprise et des caractéristiques du travailleur. Les caractéristiques sectorielles (taille du secteur, réactivité intersectorielle de la mobilité professionnelle et croissance de l'emploi) sont surtout importantes pour la mobilité intersectorielle, les caractéristiques de l'entreprise (la proportion de grandes entreprises) sont plus importantes pour la mobilité professionnelle intrasectorielle. Dans les deux cas, nous trouvons toujours un effet positif marqué de la proportion de jeunes dans un secteur et un effet modérateur de la proportion de travailleurs plus âgés, conformément aux théories de *job match* et *human capital*. Un contrôle en fonction des caractéristiques des travailleurs neutralise même à chaque fois la majeure partie des effets conjoncturels: en d'autres termes, la crise s'est exprimée dans un premier temps par une mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle plus faible, par le biais d'une diminution relative de l'emploi des

jeunes et une protection des *insiders*. Nous ne retrouvons pas du tout l'effet positif attendu de la féminisation d'un secteur. En bref, en ce qui concerne la conception que la mobilité est surtout une question d'âge, les caractéristiques agrégées des travailleurs vont à la fois dans le sens des faits individuels et de l'impact de la structure d'un secteur.

Ensuite, il apparaît que la mobilité professionnelle intrasectorielle est nettement inférieure à la mobilité intersectorielle. Pourtant, il existe une corrélation positive entre les deux: les secteurs avec une plus grande mobilité intersectorielle présentent également une plus grande mobilité intrasectorielle. Nous le constatons par exemple dans le cas où la demande de travail sectorielle est élevée, comme dans le secteur de la construction. Dans la métallurgie, l'horeca et le secteur des autres services, ce sont surtout des mouvements en provenance et à destination d'autres secteurs plutôt qu'au sein du secteur lui-même. Le fait que la mobilité professionnelle intersectorielle soit nettement supérieure à la mobilité intrasectorielle va quelque peu à l'encontre du cadre institutionnel du marché de l'emploi qui, pour le moment, est organisé en grande partie selon une approche sectorielle et par commissions paritaires, sans réglementations notables entre les secteurs et sous-secteurs. Si l'on considère les mouvements des travailleurs sur le marché de l'emploi, il existe donc une disparité importante entre le marché de l'emploi institutionnel et le marché de l'emploi réel en Belgique.

Enfin, le document approfondit la question de la pérennité des changements d'emploi, en particulier après une carrière dans le secteur intérimaire. En nous basant sur une régression logistique, nous considérons les effets d'un changement de secteur sur la chance d'une désignation de plus longue durée auprès d'une même entreprise (au moins un, deux, trois ou quatre ans). Les différences portent principalement sur le statut du travailleur à court terme. Les travailleurs intérimaires et employés 'réguliers' ont plus de chances de décrocher une désignation d'au moins un an par rapport aux ouvriers réguliers. La probabilité de désignations d'au moins deux ans ou plus est à peu près équivalente pour les employés réguliers et les travailleurs intérimaires. Nous constatons par ailleurs que la probabilité d'une désignation de plus longue durée est plus grande pour les travailleurs intérimaires que pour les entrants d'un emploi non salarié étant entendu que l'on entre dans un autre secteur. Ces conclusions offrent des arguments scientifiques supplémentaires pour ce que l'on appelle le quatrième motif, qui, depuis peu, permet légalement aussi que les entreprises intérimaires mettent des travailleurs intérimaires à la disposition d'entreprises en vue d'un engagement ferme, ce qui se faisait déjà beaucoup en pratique auparavant. Par ailleurs, les effets de la taille de l'entreprise sont aussi particulièrement marqués. Les travailleurs qui se dirigent vers une micro-entreprise ou une grande entreprise dans un autre secteur ont moins de chances de décrocher un emploi de longue durée que les travailleurs qui se dirigent vers des petites entreprises (10 à 49 travailleurs). Comme pour l'analyse de la mobilité professionnelle au niveau sectoriel, nous constatons également au niveau des travailleurs des chances moindres que les jeunes restent au moins un an à leur poste et plus de certitude pour les travailleurs plus âgés qui recherchent un autre secteur vers la fin de leur carrière. Les femmes ont également plus de chances d'un emploi de longue durée que les hommes.

Ce document démontre que la mobilité professionnelle est un phénomène de grande ampleur sur le marché de l'emploi, à la fois pour les travailleurs et pour les entreprises et secteurs qui doivent y répondre ou en jouer. Bien que les mouvements sous-jacents échappent souvent à l'examen, la mobilité professionnelle est effectivement caractéristique d'une économie dynamique en croissance ainsi que la raison d'être du secteur intérimaire. Les flux vers le secteur intérimaire avant, pendant et après la crise illustrent son importance. L'analyse permet de mieux comprendre ces flux à un niveau statistique explicatif et descriptif à l'aide de sources administratives fiables et innovantes. Le moteur individuel derrière ces flux de travailleurs, par exemple s'ils présentent un caractère volontaire ou non, et une explication plus complète de la dynamique, par exemple sur la base de la formation et des compétences, ne peuvent cependant être approfondis davantage avec les données disponibles. Sur ce plan, un complément d'étude s'impose.

Annexe

1. Classification des secteurs

La classification des secteurs dans le tableau suivant répartit le secteur des services en services de soutien aux entreprises (catégories (un caractère) K à N) et autres services, pour l'interprétation de la figure 1.

Tableau A1 Système adapté de classification des secteurs économiques Nace-BEL Rev. 2

Secteur primaire

Code	Désignation abrégée	Libellé
AA1	Agriculture	Agriculture
AA2	Sylviculture	Sylviculture
AA3	Pêche	Pêche et aquaculture
BA1	Activités minières	Industries extractives

Industrie

Code	Désignation abrégée	Libellé
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

Autres services

Code	Désignation abrégée	Libellé
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
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

Services de soutien aux entreprises

Code	Désignation abrégée	Libellé
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

Secteur public

Code	Désignation abrégée	Libellé
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

2. Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle

Tableau A2 Chiffres-clés de l'emploi et mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle (2010-2011)

	L_{t-1}	L_t	Entrée	Sortie	Croissance	Croissance %	Inter-M %	Intra-M %
Agriculture, sylviculture et pêche	21 360	24 311	11 648	8 697	2 951	12,92	44	6
Industries extractives	3 059	3 110	360	309	51	1,65	11	1
Industrie alimentaire	94 732	95 970	17 107	15 869	1 238	1,30	17	3
Textile	29 787	28 566	3 199	4 420	-1 221	-4,18	13	2
Industrie du bois	10 696	10 849	2 012	1 859	153	1,42	18	1
Papier	13 325	13 361	1 717	1 681	36	0,27	13	0
Imprimeries	15 682	15 406	2 216	2 492	-276	-1,78	15	3
Raffinage	3 632	3 424	233	441	-208	-5,90	9	0
Chimie	43 242	44 580	5 337	3 999	1 338	3,05	11	1
Secteur pharmaceutique	24 349	25 593	3 764	2 520	1 244	4,98	12	1
Industrie des plastiques	24 417	24 940	3 871	3 348	523	2,12	15	1
Minéraux non-métalliques	29 940	30 134	4 503	4 309	194	0,65	15	2
Métallurgie	30 553	31 307	3 439	2 685	754	2,44	10	0
Travail du métal	61 214	61 565	10 819	10 468	351	0,57	17	3
Industrie informatique	13 073	13 406	1 974	1 641	333	2,52	14	1
Industrie électrique	17 029	17 130	2 571	2 470	101	0,59	15	1
Construction de machines	36 938	38 716	7 032	5 254	1 778	4,70	16	1
Industrie automobile	41 403	40 031	5 882	7 254	-1 372	-3,37	16	1
Production Transport	6 463	6 405	693	751	-58	-0,90	11	0
Industrie du meuble	21 524	20 978	3 179	3 725	-546	-2,57	16	2
Service machines	11 927	12 375	2 866	2 418	448	3,69	22	1
Secteur de l'énergie	18 566	18 906	2 357	2 017	340	1,81	12	1
Traitement et distribution d'eau	3 192	3 234	202	160	42	1,31	6	0
Recyclage et gestion des déchets	13 236	13 927	3 096	2 405	691	5,09	20	1
Industrie de la construction	233 163	237 251	42 455	38 367	4 088	1,74	17	12
Commerce automobile	60 366	61 492	10 319	9 193	1 126	1,85	16	8
Commerce de gros	200 208	203 826	39 733	36 115	3 618	1,79	19	4
Commerce de détail	261 964	263 773	55 401	53 592	1 809	0,69	21	7
Transport	143 012	143 726	20 340	19 626	714	0,50	14	7
Entreposage et logistique	54 412	56 564	11 614	9 462	2 152	3,88	19	3
Services postaux et messagerie	38 863	37 559	4 408	5 712	-1 304	-3,41	13	0
Horeca	136 352	134 251	42 984	45 085	-2 101	-1,55	33	12
Editions	11 144	10 739	1 769	2 174	-405	-3,70	18	3
Médias	13 648	13 483	2 365	2 530	-165	-1,22	18	3
Télécommunications	26 407	26 228	2 994	3 173	-179	-0,68	12	1
Services informatiques	50 607	51 704	11 550	10 453	1 097	2,14	21	7
Secteur financier	136 459	138 416	15 773	13 816	1 957	1,42	11	4
Immobilier	19 793	20 383	4 591	4 001	590	2,94	21	4
Comptabilité et gestion de l'entreprise	77 460	78 712	17 321	16 069	1 252	1,60	21	5
Architectes et ingénieurs	38 603	40 107	8 863	7 359	1 504	3,82	21	3
Recherche	15 518	15 884	3 493	3 127	366	2,33	21	2
Publicité	13 326	13 133	4 450	4 643	-193	-1,46	34	5
Sciences appliquées	4 855	5 010	1 432	1 277	155	3,14	27	1
Location et location-bail	8 188	8 722	2 610	2 076	534	6,32	28	2
Secteur intérimaire	217 220	214 066	123 510	126 664	-3 154	-1,46	58	10
Agences de voyages	8 643	8 600	1 533	1 576	-43	-0,50	18	6
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	156 210	169 254	49 114	36 070	13 044	8,02	26	6
Administration publique	218 142	217 509	15 404	16 037	-633	-0,29	7	1
Enseignement	393 289	395 169	41 692	39 812	1 880	0,48	10	1
Soins de santé	186 561	192 653	23 995	17 903	6 092	3,21	11	3
Institutions	114 921	117 861	19 566	16 626	2 940	2,53	15	5
Aide sociale	135 374	140 868	27 660	22 166	5 494	3,98	18	2
Secteur culturel	18 627	19 053	4 727	4 301	426	2,26	24	2
Activités récréatives	15 341	15 421	4 996	4 916	80	0,52	32	5
Associations	45 616	46 393	8 920	8 143	777	1,69	19	3
Services électriques	3 501	3 445	836	892	-56	-1,61	25	1
Autres services	31 828	31 967	8 369	8 230	139	0,44	26	9
Ménages	3 214	3 246	704	672	32	0,99	21	3
Activités extraterritoriales	2 643	2 719	435	359	76	2,83	15	1

Tableau A3 Mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle (2006-2011), en %

	Intersectorielle					Intrasectorielle				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Agriculture, sylviculture et pêche	44	42	41	41	44	7	6	6	6	6
Industries extractives	13	18	16	10	11	1	2	0	1	1
Industrie alimentaire	19	20	18	16	17	3	3	3	3	3
Textile	15	15	14	12	13	3	3	2	2	2
Industrie du bois	22	22	18	17	18	2	2	1	1	1
Papier	15	15	13	12	13	1	1	0	0	0
Imprimeries	15	16	16	13	15	5	4	4	3	3
Raffinage	10	10	12	8	9	0	0	0	0	0
Chimie	12	12	11	10	11	1	1	1	1	1
Secteur pharmaceutique	17	14	12	12	12	1	1	1	1	1
Industrie des plastiques	16	17	14	13	15	1	1	1	0	1
Minéraux non-métalliques	17	17	14	14	15	2	2	2	1	2
Métallurgie	11	10	9	9	10	1	0	1	1	0
Travail du métal	20	20	19	15	17	4	3	2	2	3
Industrie informatique	19	17	13	13	14	2	1	1	2	1
Industrie électrique	18	17	16	14	15	0	0	1	0	1
Construction de machines	17	17	18	12	16	1	1	1	1	1
Industrie automobile	17	16	13	9	16	1	1	1	1	1
Production Transport	12	14	13	9	11	0	0	0	0	0
Industrie du meuble	18	19	17	15	16	3	2	2	2	2
Service machines	26	25	23	17	22	1	1	1	1	1
Secteur de l'énergie	14	14	15	12	12	2	1	1	1	1
Traitement et distribution d'eau	9	6	7	6	6	0	0	0	0	0
Recyclage et gestion des déchets	25	24	22	19	20	2	1	2	2	1
Industrie de la construction	18	18	17	16	17	14	14	12	11	12
Commerce automobile	17	17	15	14	16	8	8	8	8	8
Commerce de gros	21	21	19	18	19	5	5	4	4	4
Commerce de détail	21	21	20	19	21	7	8	7	6	7
Transport	15	15	14	13	14	9	8	7	6	7
Entreposage et logistique	21	22	19	17	19	4	4	3	3	3
Services postaux et messagerie	12	14	13	12	13	0	0	0	0	0
Horeca	34	34	32	32	33	13	13	12	12	12
Editions	19	21	21	15	18	2	2	3	2	3
Médias	18	19	19	17	18	4	4	4	3	3
Télécommunications	12	13	15	11	12	1	2	1	1	1
Services informatiques	24	24	21	20	21	8	8	6	5	7
Secteur financier	12	13	11	10	11	5	5	4	3	4
Immobilier	23	25	25	28	21	3	4	4	3	4
Comptabilité et gestion de l'entreprise	23	26	22	19	21	6	6	5	5	5
Architectes et ingénieurs	22	23	22	19	21	5	4	4	3	3
Recherche	23	24	23	20	21	2	2	2	2	2
Publicité	32	34	32	29	34	5	6	5	4	5
Sciences appliquées	30	34	31	24	27	2	2	1	2	1
Location et location-bail	31	33	31	25	28	2	3	2	2	2
Secteur intérimaire	62	62	58	61	58	11	11	10	10	10
Agences de voyages	20	21	19	17	18	7	7	7	5	6
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	26	26	25	35	26	5	5	5	4	6
Administration publique	7	8	8	7	7	1	2	1	1	1
Enseignement	11	11	11	10	10	1	1	1	1	1
Soins de santé	10	11	11	11	11	3	3	3	4	3
Institutions	15	15	15	14	15	4	5	5	5	5
Aide sociale	20	21	22	27	18	3	4	4	3	2
Secteur culturel	24	24	26	23	24	3	3	3	3	2
Activités récréatives	34	35	32	30	32	5	5	5	4	5
Associations	19	20	26	18	19	3	3	3	3	3
Services électriques	26	29	29	28	25	1	1	1	0	1
Autres services	24	25	23	27	26	10	10	10	10	9
Ménages	25	23	26	23	21	5	3	2	3	3
Activités extraterritoriales	21	18	19	16	15	1	1	1	1	1

3. Flux de travailleurs de et vers le secteur intérimaire

Tableau A4 Flux de travailleurs provenant du secteur intérimaire (2006-2011)

Destination	Pourcentage de sorties Secteur intérimaire					Pourcentage d'entrées Destination					Flux cum.
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	
Commerce de gros	7	7	6	6	7	20	22	22	20	21	43 385
Commerce de détail	6	5	6	7	7	14	15	16	15	15	39 759
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entre- prises	4	4	4	12	5	17	19	20	18	13	36 400
Industrie de la construction	4	4	4	4	5	13	13	14	13	14	27 654
Industrie alimentaire	4	4	4	4	4	31	32	31	31	33	27 355
Entreposage et logistique	3	4	3	2	3	32	35	35	29	36	19 950
Horeca	3	3	3	3	3	8	8	10	8	8	18 040
Transport	3	3	2	2	3	16	16	16	15	17	17 480
Travail du métal	3	3	2	2	2	31	31	28	23	28	16 613
Aide sociale	2	2	3	2	1	7	8	10	8	5	14 240
Commerce automobile	2	2	1	2	2	19	22	22	21	22	10 292
Industrie automobile	2	2	1	1	2	46	43	24	36	40	10 209
Comptabilité et gestion de l'entreprise	1	2	1	1	2	11	10	12	11	12	9 839
Secteur financier	2	2	1	1	1	11	13	13	12	11	9 504
Construction de machines	2	2	1	1	1	27	29	25	23	24	8 979
Enseignement	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	8 374
Industrie des plastiques	1	1	1	1	1	39	41	35	33	38	7 434
Chimie	1	1	1	1	1	28	31	30	26	30	7 197
Textile	1	1	1	1	1	38	41	40	31	38	7 020
Minéraux non-métalliques	1	1	1	1	1	26	30	32	26	29	6 959
Services informatiques	1	1	1	1	1	10	11	11	14	11	6 706
Soins de santé	1	1	1	1	1	6	7	7	5	5	6 670
Administration publique	1	1	1	1	1	7	7	8	6	7	6 159
Secteur pharmaceutique	1	1	1	1	1	21	34	36	40	30	6 154
Services postaux et messagerie	1	1	1	1	1	20	23	30	30	26	5 812
Métallurgie	1	1	0	0	1	33	38	34	25	36	5 443
Architectes et ingénieurs	1	1	1	1	1	12	12	12	12	13	5 425
Recyclage et gestion des déchets	1	1	1	1	1	27	29	28	22	29	4 438
Institutions	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4 314
Industrie du meuble	1	1	1	1	1	22	24	23	22	24	4 107
Papier	1	1	0	1	1	42	48	45	40	41	3 924
Autres services	1	1	0	1	1	12	11	11	8	10	3 796
Industrie électrique	1	1	1	0	1	31	27	28	18	25	3 570
Industrie du bois	1	1	0	0	1	31	33	31	25	32	3 253
Associations	0	0	1	1	0	6	6	7	7	6	3 048
Publicité	0	1	0	0	0	14	14	15	11	12	2 948
Service machines	0	1	0	0	0	22	28	17	15	18	2 779
Industrie informatique	1	1	0	0	0	24	28	28	21	28	2 760
Télécommunications	0	0	0	0	0	16	15	16	13	16	2 437
Imprimeries	0	0	0	0	0	22	22	22	18	18	2 429
Activités récréatives	0	0	0	0	0	8	9	9	8	8	2 120
Location et location-bail	0	0	0	0	0	15	15	18	15	15	2 066
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0	0	0	5	5	5	4	3	2 034
Secteur culturel	0	0	0	0	0	8	10	7	8	10	1 910
Secteur de l'énergie	0	0	0	0	0	13	14	10	12	12	1 840
Immobilier	0	0	0	0	0	9	8	8	4	8	1 744
Editions	0	0	0	0	0	14	13	10	15	13	1 332
Médias	0	0	0	0	0	10	10	12	9	13	1 308
Services électriques	0	0	0	0	0	25	23	28	31	18	1 217
Recherche	0	0	0	0	0	7	6	6	6	6	1 104
Production transport	0	0	0	0	0	27	25	19	16	21	906
Agences de voyages	0	0	0	0	0	10	10	12	7	8	790
Sciences appliquées	0	0	0	0	0	8	11	9	10	9	664
Industries extractives	0	0	0	0	0	20	29	13	28	24	456
Ménages	0	0	0	0	0	5	6	8	10	7	279
Activités extraterritoriales	0	0	0	0	0	13	9	9	6	6	214
Raffinage	0	0	0	0	0	10	6	9	9	7	154
Traitement et distribution d'eau	0	0	0	0	0	5	11	7	8	7	92
Hors ONSS	30	29	38	30	31	13	14	15	11	12	

Tableau A5 Flux de travailleurs vers le secteur intérimaire (2006-2011)

Origine	Pourcentage de sorties Origine					Pourcentage d'entrées Secteur intérimaire					Flux.
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	
Commerce de détail	13	12	11	12	13	5	5	6	5	6	31 159
Horeca	11	11	8	9	10	4	4	4	3	4	21 968
Commerce de gros	12	12	10	11	12	4	4	4	3	3	21 596
Industrie de la construction	12	12	9	12	12	3	4	4	4	4	21 444
Aide sociale	10	12	8	16	7	2	2	2	8	1	17 929
Entreprises de gardiennage, services de soutien aux entreprises	12	12	9	9	11	2	2	2	2	3	14 447
Industrie alimentaire	15	15	12	14	15	2	2	2	2	2	11 918
Transport	10	11	10	11	12	2	2	2	2	2	10 628
Travail du métal	13	13	12	15	14	1	1	2	1	1	8 007
Entreposage et logistique	15	17	16	14	15	1	1	2	1	1	7 485
Industrie automobile	18	16	17	17	19	2	1	1	1	1	7 017
Commerce automobile	13	14	13	14	14	1	1	1	1	1	6 269
Enseignement	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	5 866
Comptabilité et gestion de l'entreprise	8	7	7	7	7	1	1	1	1	1	5 429
Textile	18	16	16	15	17	1	1	1	1	1	5 040
Secteur financier	7	6	5	5	6	1	1	1	1	1	4 570
Soins de santé	6	6	5	5	6	1	1	1	1	1	4 432
Agriculture, sylviculture et pêche	12	11	7	8	7	1	1	1	1	0	3 959
Construction de machines	13	12	9	13	10	1	1	1	1	0	3 906
Institutions	6	6	4	4	5	1	1	1	0	1	3 766
Autres services	11	10	8	8	9	1	1	1	0	1	3 235
Services informatiques	7	6	7	5	6	1	0	1	0	1	3 225
Architectes et ingénieurs	8	7	11	8	9	0	0	1	0	1	3 055
Administration publique	5	4	3	3	4	1	1	0	0	1	3 007
Chimie	12	10	11	9	11	1	0	1	0	0	3 000
Minéraux non-métalliques	13	11	11	13	13	1	0	1	1	0	2 983
Industrie des plastiques	17	15	15	14	16	0	0	1	0	0	2 898
Services postaux et messa- gerie	10	8	7	8	7	1	0	0	0	0	2 488
Industrie du meuble	12	11	10	12	13	0	0	0	0	0	2 367
Métallurgie	10	12	11	12	11	0	0	1	0	0	2 169
Publicité	9	8	8	12	10	0	0	0	0	0	2 148
Associations	6	5	2	4	5	0	0	0	0	0	2 055
Activités récréatives	9	8	6	8	8	0	0	0	0	0	2 018
Secteur pharmaceutique	20	12	13	13	10	0	0	0	0	0	1 796
Industrie électrique	11	13	8	10	13	0	0	0	0	0	1 694
Papier	16	13	16	18	20	0	0	0	0	0	1 684
Recyclage et gestion des déchets	13	12	11	15	14	0	0	0	0	0	1 680
Imprimeries	13	11	8	12	11	0	0	0	0	0	1 634
Industrie du bois	12	13	12	16	16	0	0	0	0	0	1 562
Secteur culturel	8	7	6	7	8	0	0	0	0	0	1 495
Service machines	13	8	10	10	10	0	0	0	0	0	1 281
Location et location-bail	13	10	9	10	11	0	0	0	0	0	1 247
Télécommunications	8	7	4	6	7	0	0	0	0	0	1 218
Immobilier	8	7	8	7	7	0	0	0	0	0	1 217
Industrie informatique	10	11	9	14	7	0	0	0	0	0	1 164
Médias	9	9	7	11	11	0	0	0	0	0	1 163
Secteur de l'énergie	12	9	8	9	10	0	0	0	0	0	860
Agences de voyages	12	12	7	10	9	0	0	0	0	0	841
Editions	7	6	6	6	5	0	0	0	0	0	660
Recherche	4	6	3	4	4	0	0	0	0	0	655
Sciences appliquées	10	6	6	8	9	0	0	0	0	0	489
Production transport	11	7	9	12	7	0	0	0	0	0	399
Services électriques	8	8	5	8	9	0	0	0	0	0	398
Ménages	7	5	5	7	6	0	0	0	0	0	207
Industries extractives	11	4	2	7	6	0	0	0	0	0	128
Activités extraterritoriales	4	7	2	2	6	0	0	0	0	0	105
Raffinage	5	6	2	7	5	0	0	0	0	0	89
Traitement et distribution d'eau	7	8	3	5	5	0	0	0	0	0	50
Hors ONSS	19	19	15	18	19	54	55	49	53	56	

Bibliographie

- Borjas G.J. (2013), *Labor economics* (6th ed., Vol. 2), McGraw-Hill, Boston, MA.
- Davis S.J. & Haltiwanger J. (1999), 'Gross job flows', in O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of labor economics*, Elsevier Science B.V., p. 2 711–2 805.
- De Graaf-Zijl M., van den Berg G.J. & Heyma A. (2009), 'Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work', *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 1, p. 107–139, doi:10.1007/s00148-009-0287-y.
- De Winne S., Stynen D., Gilbert C. & Sels L. (2009), *De gevolgen van arbeidsmobiliteit: een overzicht op macro-, meso- en microniveau*, Steunpunt WSE, Leuven, p. 19.
- Farber H.S. (1994), 'The Analysis of Interfirm Worker Mobility', *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 4, p. 554–593, doi:10.2307/2535260.
- Gesthuizen M. & Dagevos J. (2005), *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, p. 142.
- Geurts K. & Ramioul M. (2009), *Jobcreatie en -destructie bij Vlaamse werkgevers. Originele cijfers op basis van een verbeterde methodologie*, Kerosine Working Paper 2009, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Hveem J. (2012), *Are temporary work agencies stepping-stones into regular employment?*, SULCIS Working Paper, n° 2012:3, Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies – SULCIS, Retrieved from http://ideas.repec.org/p/hhs/sulcis/2012_003.html.
- Jovanovic B. (1979), Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, p. 972–990, doi:10.2307/1833078.
- Muffels R.J. (2008), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Muffels R.J. & Luijckx R. (2008), 'Male labour market mobility and income and employment security in Europe', in R. Muffels (ed.), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Neal D. (1999), 'The Complexity of Job Mobility among Young Men', *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 2, p. 237–261, doi:10.1086/209919.
- Peeters A., Van Pelt A., Valsamis D. & Reymen D. (2009), *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?*, IDEA consult, Brussel.
- Schmid G. & Gazier B. (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through Transitional Labour Market*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.
- Sels L. (2008a), 'Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau', *Over.Werk*, nr. 2, p. 41–53.
- Sels L. (2008b), 'Beschermd mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt'. *Over.Werk*, nr. 2, p. 54–70.
- Stynen D. & Sels L. (2008), 'Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet. Een diagnose op microniveau', *Over.Werk*, nr. 2, p. 8–19.

- Topel R.H. & Ward M.P. (1992), 'Job Mobility and the Careers of Young Men', *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, p. 439–479, doi:10.2307/2118478.
- 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.H. & Zwinkels W.S. (2011), *Baan-baanmobiliteit: ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*, AStri, Leiden.
- Vandekerckhove S. & Ramioul M. (2011), *Patterns of growth and changing quality of work in Europe*, FORBA, Vienna.
- Vermandere C., Geurts K. & Struyven L. (2012), *De regionale jobdynamiek in tijden van crisis en heropleving. Een vergelijkende analyse van Brussel, Vlaanderen en Wallonië*, DynaM-Working paper 2012/1, p. 49, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Vermeulen H. & Warmerdam J. (2013), 'Uitzendkracht zonder startkwalificatie heeft een relatief zwakke arbeidsmarktpositie', *Over.Werk*, nr. 1, p. 30–38.
- Ziguras S. & Stricker P. (2008), 'Labour market transitions in Australia: employment, flexibility and security in a liberal welfare regime', in R. Muffels (ed.), *Flexibility and employment security in Europe: labour markets in transition*, Edward Elgar, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.