

TRAVAILLER A TEMPS PLEIN, A TEMPS PARTIEL OU COMME TRAVAILLEUR FLEXIBLE CHEZ UN NOUVEL EMPLOYEUR

Tendances de la dynamique de recrutement sur le marché du travail belge

Tim Goesaert & Ludo Struyven

Revue DynaM 2017/1

Cette édition a vu le jour dans le cadre de DynaM-reg, une structure de coopération entre l'ONSS, l'IBSA, le département WSE, l'IWEPs et HIVA-KU Leuven.

COMMENTAAR IS WELKOM ludo.struyven@kuleuven.be; tim.goesaert@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2017 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Contenu

Résumé	5
1 Introduction	7
2 Coup d'œil sur les engagements récents	10
3 Évolution de la dynamique de recrutement	23
4 Origine des engagements	28

DynaM-reg est un projet en cours qui rend compte de la dynamique régionale du marché du travail belge en s'appuyant sur la méthodologie de DynaM. Le but du projet est d'intégrer les informations liées au lieu d'implantation des entreprises dans l'ensemble de données DynaM existant - les bases à ce sujet ayant été posées en 2011-2014 par l'ONSS et HIVA-KU Leuven avec le soutien de Federgon -, de les compléter et de les enrichir davantage. Il devient ainsi possible, non seulement de donner un aperçu du nombre d'emplois dans chacune des trois régions, mais aussi d'exposer la dynamique sous-jacente à ces chiffres: la diminution ou l'augmentation brute du nombre d'emplois et d'employeurs, les entrées et sorties de travailleurs dans chaque région et les mouvements au sein des entreprises actives dans plusieurs régions.

Le projet DynaM-reg se concentre sur les tendances réelles du marché du travail et s'appuie sur la méthodologie qui vise à éliminer les faux employeurs débutants et sortants ainsi que les fausses créations et destructions d'emplois. Alors que, jusqu'ici, seules les caractéristiques régionales des employeurs unirégionaux pouvaient être exploitées, le vaste ensemble de données de DynaM permet d'intégrer le lieu d'occupation de toute la population de travailleurs.

Cet enrichissement est le fruit d'un accord de collaboration avec les trois administrations régionales et est coordonné par l'ONSS et HIVA-KU Leuven. Le soutien régional est assuré par l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), l'IBSA/BISA (Institut bruxellois de statistique et d'analyse) et le département WSE (Werk en Sociale Economie) de l'Administration flamande.

Résumé

Environ la moitié des recrutements concerne des contrats de travail à temps plein; l'autre moitié est quant à elle constituée d'autres types de contrats. Parmi ces derniers, 30% se rapportent à des prestations à temps partiel et 20%, des contrats courts et irréguliers. Environ la moitié des prestations à temps partiel sont des emplois à mi-temps (emplois dont le taux d'occupation se situe entre 36 et 65%), suivis par des prestations dont le taux d'occupation se situe entre 66 et 95% (environ 31% des nouveaux contrats à temps partiel). Les hommes sont plus souvent engagés à temps plein que les femmes (respectivement 60% vs 37%); près de la moitié des recrutements chez les femmes concernent des emplois à temps partiel (47% vs 16% pour les hommes).

On relève aussi quelques différences sectorielles sensibles. **Par exemple, les contrats à temps plein** sont plus nombreux dans les secteurs dits 'masculins' que sont **la construction, l'industrie et le secteur de l'information et de la communication**: jusqu'à 90% du nombre total de contrats de travail, contre une moyenne de 49%. Dans les secteurs dits 'féminins' que sont **l'administration publique, l'enseignement, les soins de santé et les services sociaux** par contre, **les contrats à temps partiel sont plus nombreux** puisqu'ils représentent entre 55 et 58% des contrats, contre une moyenne de 30%.

C'est dans la catégorie d'âge des 25-29 ans que l'on enregistre le plus grand nombre de nouveaux travailleurs en chiffres absolus; environ 54% des engagements se font sous contrat à temps plein. Jusqu'à l'âge de 30 ans, c'est l'engagement à temps plein qui prédomine; il fléchit ensuite progressivement, surtout à partir de 55 ans et plus fortement encore à partir de 60 ans. Le point de basculement se produit **à partir de l'âge de 55 ans.** C'est en effet à partir de cet âge qu'on engage plus de personnes à temps partiel qu'à temps plein.

Quant au taux d'occupation à temps partiel, les différences entre les catégories d'âge sont relativement limitées. **Les contrats prévoyant un taux d'occupation de 36 à 95% sont de loin les plus représentés dans toutes les catégories d'âge.** Au-delà de 40 ans, l'emploi à plus de deux tiers temps perd du terrain.

Depuis 2008, peu avant la crise, le volume des emplois à temps plein a diminué de 6 points de pourcentage en 2015, passant de 55 à 49%. Par contre, on constate une légère augmentation du volume des emplois à temps partiel, qui est passé de 28 à 30% sur une période de 8 ans, et une augmentation plus marquée de la catégorie 'spéciale' des travailleurs flexibles bénéficiant de contrats courts et irréguliers, qui est passée de 16 à 20%. Cette dernière catégorie comptabilise même 5.500 engagements supplémentaires, malgré une diminution du flux entrant de travailleurs en chiffres absolus en 2015 par rapport à 2008. Par ailleurs, le nombre de contrats 4/5 reste stable en chiffres absolus malgré le nombre inférieur de recrutements en 2015 par rapport à 2008. **Dans les régimes de congé, la tendance du passage des contrats à temps partiel à des contrats 4/5 ne transparait pas si l'on se concentre uniquement sur le régime de recrutement.** Un autre constat frappant dans cette étude est que le nombre de petits contrats à temps partiel (1/3 d'une semaine de travail normale) n'augmente pas en Belgique.

Le volume des entrées de travailleurs en provenance d'autres employeurs a diminué ces dernières années, passant de 44% en 2008 - c.-à-d. avant la crise - à presque 40% en 2015. **En d'autres termes, la dynamique dans les transitions 'd'un emploi à un autre emploi' est moins forte qu'avant la crise.**

1 | Introduction

Les employeurs ne sont pas seulement constamment à la recherche de nouveaux collaborateurs; ils engagent aussi en permanence. Ce constat est le fil conducteur des bilans, revues et analyses annuels de la dynamique des marchés du travail belge et régionaux. L'ensemble de données exploitées à cet effet couvre la période allant de 2005 à 2015; une mise à jour pour l'année 2016 sera publiée après l'été 2017. Une étude antérieure dans le cadre de DynaM et de DynaM-reg s'était déjà intéressée aux différents aspects de la dynamique du marché du travail, à savoir la création et la destruction d'emplois dans les entreprises en phase de démarrage, les entreprises en cessation d'activités et les entreprises existantes, ainsi que les entrées et sorties de travailleurs dans les entreprises. Plusieurs caractéristiques essentielles des emplois créés et des travailleurs ont déjà été relevées à cette occasion: les secteurs qui connaissaient une création ou une destruction d'emplois, la localisation de l'entreprise et les implantations, la taille de l'entreprise ainsi que l'âge et le sexe des travailleurs. Nous savons ainsi, notamment sur la base d'autres sources chiffrées, que le travail à temps partiel concerne avant tout les femmes et les jeunes. Sur la base de DynaM, nous savons qu'en moyenne chaque année environ un travailleur sur cinq est nouveau dans une entreprise (Heylen, Vandekerckhove, Vets, et Struyven, 2013).¹ Si nous évaluons les chances d'être engagé comme nouveau travailleur dans une entreprise sur le marché du travail belge - chances pour lesquelles l'action conjuguée d'autres caractéristiques liées à la personne, à l'entreprise et au secteur a été vérifiée -, les hommes et les femmes semblent avoir plus ou moins les mêmes chances d'être engagés.

Dans cette revue, nous nous intéressons davantage aux caractéristiques d'occupation et au type d'emplois créés. Nous nous pencherons essentiellement sur le régime de travail et sur le statut, deux variables dans les données d'origine de l'ONSS qui nous renseignent quant à la nature régulière ou flexible du recrutement. Nous entendons par 'régulier' un engagement à temps plein sous un statut d'ouvrier, d'employé ou de fonctionnaire. Par 'non-régulier', nous entendons un engagement à temps partiel ou sous contrat spécial d'ouvrier ou d'employé intérimaires. Il s'agit du segment flexible du salariat dans notre pays, qui ne tient donc pas compte des indépendants 'free-lance'.

¹ Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P., et Struyven, L. (2013). *Werknemers komen en gaan. Een analyse van de heterogeniteit in de werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011*. Louvain: HIVA. Téléchargé sur <http://www.dynam-belgium.org/site/index.php/nl/publicaties-nl>

Le terme ‘travail flexible’ est une notion ayant différentes acceptions. Certains auteurs (Kalleberg, 2000) réservent ce terme à tous les contrats de travail qui s’écarterent de la norme - la norme étant un contrat de travail à durée indéterminée qui prévoit des prestations de neuf à dix-sept heures les cinq jours ouvrables de la semaine et qui est assorti de jours de congé fixes.

Le Centraal Bureau voor Statistiek (<https://www.cbs.nl>), l’office néerlandais de statistiques, utilise ce terme pour désigner tant les travailleurs sous contrat de travail flexible que les indépendants (*self-employed persons*). Les travailleurs flexibles sont des travailleurs qui ont un contrat temporaire ou un contrat dont le nombre d’heures n’est pas défini (travail intérimaire et travail sur appel, par exemple). Si l’on s’en tient à cette définition, les travailleurs engagés à temps plein ou à temps partiel peuvent également faire partie de cette catégorie de travailleurs flexibles. D’autres définitions encore englobent aussi certaines formes de travail flexible dans la catégorie de l’emploi flexible (contrat à temps partiel par manque de travail à temps plein, petits contrats à temps partiel).

Aux fins de cette revue, nous limitons la catégorie des travailleurs flexibles au segment des salariés. Ensuite, nous réservons le terme « travail flexible » à tous les travailleurs qui ne sont pas engagés selon une forme d’emploi standard à temps plein ou à temps partiel. Par conséquent, ces définitions font abstraction de la distinction entre les contrats à durée déterminée et indéterminée et du phénomène des petits contrats à temps partiel et du multi-jobbing.

Les questions suivantes constituent le fil conducteur de l’analyse:

1. Dans quelle mesure s’agit-il d’un engagement à temps plein, d’un engagement à temps partiel ou d’un engagement sous contrat spécial? Dans quelle mesure cela concerne-t-il des ouvriers, des employés ou des intérimaires?
2. Par quels canaux ces travailleurs sont-ils arrivés? Étaient-ils engagés par un autre employeur récemment? Ou n’étaient-ils pas salariés dans une entreprise au cours de l’année précédente?
3. Comment les formes d’emploi non régulières et flexibles ont-elles évolué à court et moyen termes?

La présente analyse se focalise sur la dynamique de recrutement, c.-à-d. sur la composante brute des nouveaux travailleurs dans une entreprise, indépendamment de la composante des travailleurs ayant quitté l’entreprise. En d’autres termes, il ne s’agit pas ici des emplois nets créés au niveau de l’entreprise. L’emploi net se définit comme étant la différence entre les entrées et sorties de travailleurs de l’entreprise. Ce chiffre montre simplement la croissance ou le fléchissement net de l’entreprise et ne nous permet pas de statuer sur les caractéristiques de ces emplois. Nous pouvons par contre le faire si nous nous centrons sur les embauches de nouveaux travailleurs au sein de l’entreprise. L’étude des mouvements entrants bruts implique que les données courantes relatives aux salariés tiennent compte des faux changements d’employeur consécutifs à des modifications d’ordre administratif ou juridique ayant débouché sur un nouveau numéro d’entreprise sans pour autant modifier (radicalement) la situation de l’emploi. La correction de DynaM évite donc une surévaluation de la réaffectation des emplois et des travailleurs sur une certaine période. Cette méthodologie repose sur le *longitudinal record-linking* basé sur des informations relatives aux *job flows* dans les données annuelles de l’ONSS (Van Mellaert, Geurts, Ramioul, Vets et Struyven, 2013).

En ne reprenant pas dans l’analyse les travailleurs qui étaient déjà actifs à une certaine période (ceux qu’on pourrait appeler les ‘restants’ au sein d’une entreprise), nous évitons que les changements observés dans le régime de travail des travailleurs soient trop fortement influencés par les choix personnels des travailleurs (p. ex., par le choix d’un emploi à temps partiel dans le cadre d’un crédit-

temps). De cette manière, les recrutements sont un indicateur plus juste des caractéristiques des emplois nouvellement créés.² Il est possible que celles-ci divergent foncièrement de celles des travailleurs déjà présents dans le secteur. Cette différence sera commentée brièvement dans cette revue.

L'analyse repose sur les statistiques centralisées de DynaM et nous nous intéressons aux engagements au niveau de l'entreprise pour l'ensemble de la Belgique. Dans une première partie, nous examinons en détail les engagements pour la période 2014-2015, tout en nous focalisant sur la répartition des différents régimes de travail. Ensuite, nous nous intéressons à la tendance de ces statistiques à court et moyen termes. Une dernière partie est consacrée à la provenance des travailleurs engagés, à savoir la mesure dans laquelle les travailleurs étaient engagés chez un autre employeur l'année précédente ou n'étaient pas salariés au cours de l'année écoulée.

² Cet engagement peut être interprété de deux façons différentes: le remplacement d'un emploi existant ou l'augmentation des effectifs. Nous n'abordons pas cette distinction plus en détail dans cette revue.

2 | Coup d'œil sur les engagements récents

Nous commençons cette revue par un aperçu succinct des entrées et sorties de travailleurs calculées dans le cadre de DynaM. Cette dynamique des travailleurs - les entrées et les sorties de travailleurs - régit la création et la destruction d'emplois au niveau de l'entreprise. La dynamique des travailleurs est généralement trois fois supérieure à celle de l'emploi (Heylen, Vandekerckhove, Vets, & Struyven, 2013). La figure 1 montre l'évolution des entrées et sorties entre 2006 et 2015 ainsi que l'évolution nette de la création d'emplois qui en résulte. Les chiffres absolus se rapportent à l'ensemble des salariés en Belgique; les chiffres relatifs mentionnés dans les figures et les tableaux sont calculés par rapport à l'ensemble des salariés en Belgique. Il est clair que le nombre d'engagements était plus élevé avant la crise. En 2007 et 2008 par exemple, respectivement 650.000 et 690.000 engagements ont été recensés; en 2014 et 2015, nous relevons 580.000 engagements par an. Malgré la baisse des sorties au cours de ces années, la création nette d'emplois se situe en deçà du niveau de la période 2006-2008. La dynamique du recrutement est, en fonction de la conjoncture, 10 à 20 fois supérieure à ce que le laisse supposer le niveau de création nette d'emplois.

Le tableau 1 présente la répartition sectorielle de ces entrées en 2015. Il montre clairement que certains secteurs connaissent un flux entrant plus important que d'autres, ce qui se traduit par un taux d'entrées élevé. Dans le secteur NACE I (Hébergement et restauration), nous constatons par exemple 37 engagements pour 100 travailleurs. Le taux de sortie dans ce secteur est lui aussi plutôt élevé. Épinglons également le secteur N (Activités de services administratifs et de soutien avec, entre autres, le secteur de l'intérim et les services relatifs aux bâtiments); nous constatons ici un taux d'entrée de 40% et un taux de sortie de 34,6%.

Figure 1 Entrées et sorties de travailleurs sur le marché du travail belge (chiffres absolus, 2006-2015)

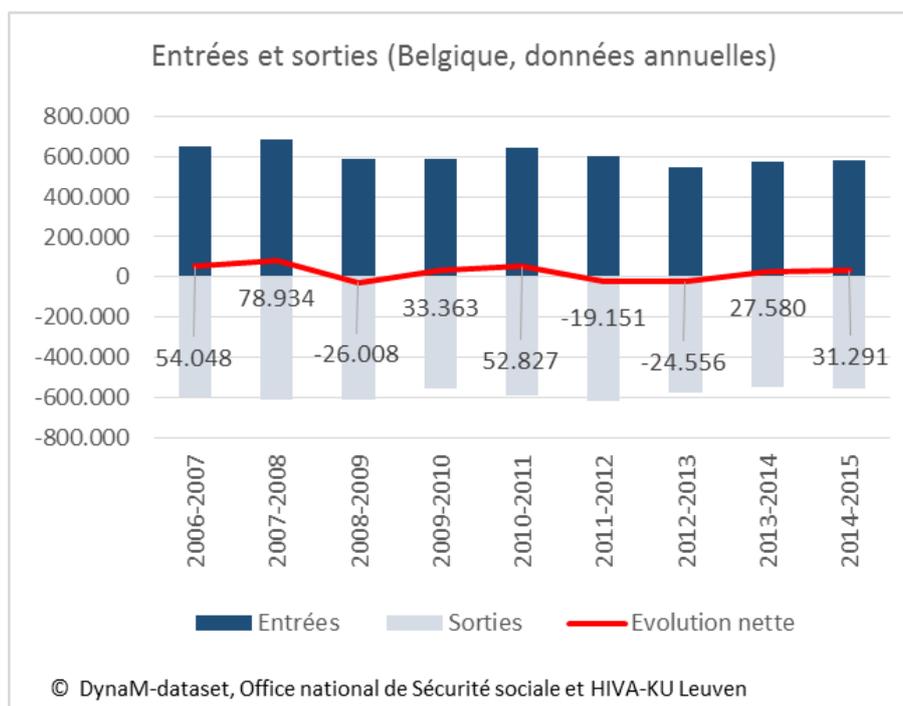


Tableau 1 Entrées et sorties de travailleurs sur le marché du travail belge (chiffres absolus et pourcentages, 2006-2015)

Activité économique (NACE BEL 2008)	Entrées		Sorties		Evolution nette	
	#	%	#	%	#	%
A. Agriculture, sylviculture et pêche	10.659	42,6%	10.770	43,0%	-111	-0,4%
B. Industries extractives	173	6,7%	233	9,0%	-60	-2,3%
C. Industries manufacturières	44.548	9,5%	52.904	11,2%	-8.356	-1,8%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	867	5,0%	1.211	7,0%	-344	-2,0%
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1.744	10,8%	1.672	10,3%	72	0,4%
F. Construction	34.039	16,8%	38.815	19,1%	-4.776	-2,4%
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	81.232	16,6%	80.036	16,4%	1.196	0,2%
H. Transports et entreposage	27.879	13,0%	26.105	12,1%	1.774	0,8%
I. Hébergement et restauration	45.683	37,6%	41.330	34,0%	4.353	3,6%
J. Information et communication	13.992	14,9%	12.863	13,7%	1.129	1,2%
K. Activités financières et d'assurance	11.487	9,1%	11.781	9,3%	-294	-0,2%
L. Activités immobilières	3.508	17,0%	3.274	15,8%	234	1,1%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26.282	17,7%	23.801	16,0%	2.481	1,7%
N. Activités de services administratifs et de soutien	148.524	39,9%	128.725	34,6%	19.799	5,3%
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	10.476	5,2%	15.413	7,7%	-4.937	-2,5%
P. Enseignement	40.890	10,5%	33.567	8,6%	7.323	1,9%
Q. Activités médico-sociales et sociales	57.209	12,6%	47.086	10,4%	10.123	2,2%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	8.573	25,6%	7.340	21,9%	1.233	3,7%
S. Autres services	14.345	18,5%	14.420	18,6%	-75	-0,1%
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	1.062	28,4%	584	15,6%	478	12,8%
U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	479	16,0%	430	14,4%	49	1,6%
Totaal	583.651	16,7%	552.360	15,8%	31.291	0,9%

Ci-après, nous nous intéressons exclusivement aux engagements (colonne 'entrées' du tableau 1). La figure 2 et la figure 3 présentent les différentes catégories des salariés engagés au cours de la période 2014-2015; cet indicateur est mesuré à la fin de chaque deuxième trimestre, en chiffres absolus et en pourcentages (notamment l'importance relative des différents statuts au sein de chaque secteur). Ces entrées par secteur étaient déjà connues, mais elles sont à présent présentées sous forme de répartition selon le statut (ouvrier, employé, fonctionnaire, intérimaire).

Pour ce qui concerne l'ensemble de l'économie, nous constatons que 45% des engagements se font sous statut d'employé, 36% sous statut d'ouvrier et 17% sous statut d'intérimaire. Le taux d'occupation des ouvriers et des employés n'est évidemment pas le même dans les différents secteurs. Seule une minorité d'entre eux sont engagés comme fonctionnaires. Dans les sections NACE M-N (plus particulièrement dans la section N), les entrées d'ouvriers et d'employés dans le secteur intérimaire attirent l'attention. Ceci donne une idée des activités pour lesquelles les intérimaires sont déployés. Environ 60% des intérimaires sont engagés comme ouvriers et les autres, comme employés.

Tableau 2 présente la répartition des catégories de travailleurs engagés et restants au cours de la période. Environ 14% des travailleurs restés au sein d'une entreprise sont des fonctionnaires, un chiffre important masqué par les entrées peu nombreuses pour cette catégorie de travailleurs. La nature temporaire du secteur de l'intérim est clairement mise en évidence par la faible proportion de ces travailleurs dans la catégorie des 'restants': environ 17% des personnes engagées sont des intérimaires, tandis qu'environ 1% des intérimaires au cours de la période 2014-2015 sont restés dans leur entreprise.³ Les ratios des autres catégories restent relativement stables.

³ Il est possible qu'ils soient restés au sein du même secteur et qu'ils soient passés d'une entreprise intérimaire à une autre.

Figure 2 Catégorie des travailleurs engagés (chiffres absolus, 2^e trimestre 2015)

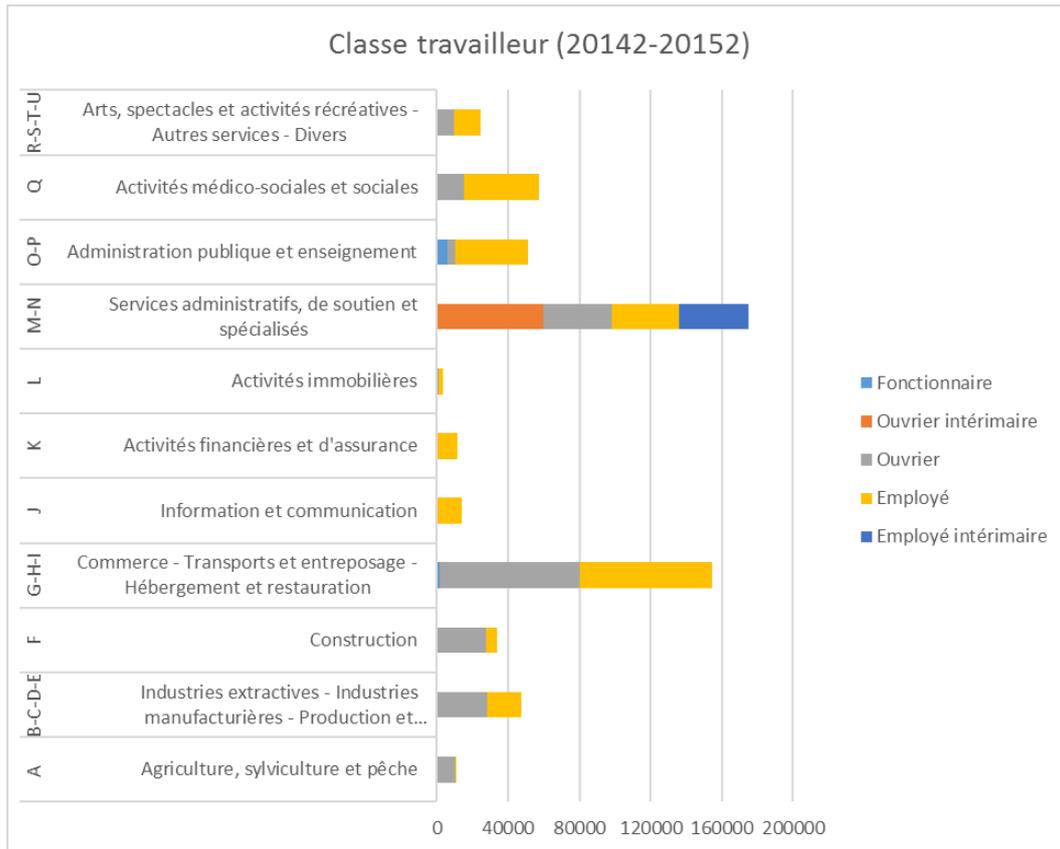


Figure 3 Catégorie des travailleurs engagés (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)

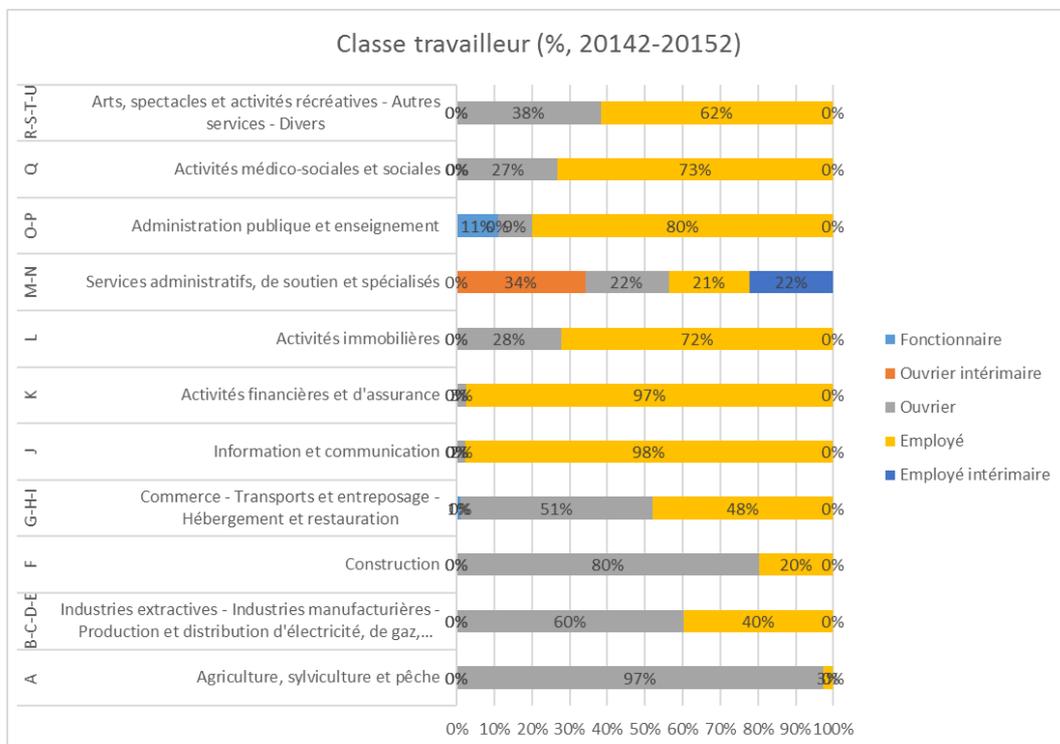


Tableau 2 Répartition des catégories de travailleurs engagés et de restants (2014-2015)

Catégorie de travailleurs	Entrées		Restants		Entrées + restants	
	#	%	#	%	#	%
Fonctionnaire	7 502	1	422 109	14	429 611	12
Ouvrier	214 559	37	986 089	34	1 200 648	34
Ouvrier intérimaire	59 550	10	18 106	1	77 656	2
Employé	262 962	45	1 482 617	51	1 745 579	50
Employé intérimaire	39 078	7	9412	0	48 490	1
Total	583 651	100	2 918 333	100	3 501 984	100

Le tableau 3 présente les engagements par régime de travail répartis selon les catégories de l'ONSS, à savoir 'temps plein', 'temps partiel' et 'spécial'. Il s'agit ici plus spécifiquement des contrats à temps plein, des contrats à temps partiel et des travailleurs flexibles ayant des contrats courts et irréguliers, catégorie à laquelle appartiennent notamment les intérimaires, les travailleurs saisonniers et les travailleurs occasionnels (dans l'Horeca, l'agriculture et l'horticulture). Environ la moitié de l'ensemble des recrutements concerne des contrats de travail à temps plein; l'autre moitié est, quant à elle, constituée d'autres types de contrats. Parmi ces derniers, 30% concernent des prestations à temps partiel et 20%, des contrats courts et irréguliers. Le taux d'occupation de la majorité des travailleurs à temps partiel va de 36 à 65% (les emplois à mi-temps représentant 48% des engagements à temps partiel). Viennent ensuite les prestations avec un taux d'occupation entre 66 et 95% (31% des nouveaux contrats à temps partiel).⁴ Les hommes sont plus souvent engagés à temps plein que les femmes (60% vs 37%); chez les femmes, près de la moitié des contrats sont des emplois à temps partiel (47% vs 15% pour les hommes). Un quart des engagements chez les hommes sont des contrats de durée courte ou irrégulière.

⁴ Nous employons la classification établie par l'ONSS. Pour ce qui concerne la catégorie spéciale, le volume de travail est mesuré par rapport à la mesure dans laquelle le temps diverge de celui que doit prester un travailleur à temps plein. Ainsi, un contrat établi pour un jour ouvrable entier est considéré comme un contrat à temps plein. Pour cette raison, nous nous limitons dans cette analyse au volume de travail presté par les nouveaux travailleurs à temps partiel.

Tableau 3 Aperçu des entrées selon le régime de travail (chiffres absolus, pourcentages et selon le taux d'occupation à temps partiel, 2^e trimestre 2015)

Régime de travail	Total		Homme		Femme	
	#	%	#	%	#	%
Temps plein	288 522	49	187 825	60	100 697	37
Spécial	118 674	20	74 651	24	44 023	16
Absence	74	0	19	0	55	0
Temps partiel	176 381	30	49 893	15	126 488	47
0%	25	0	12	0	13	0
1-15%	8 757	5	3 626	7	5 131	4
16-35%	24 782	14	8 798	18	15 984	13
36-65%	85 250	48	24 040	48	61 210	48
66-95%	55 543	31	12 734	26	42 809	34
96-99%	1 635	1	548	1	1 087	1
100%	389	0	135	0	254	0
Total	583 651	100	312 388	100	271 263	100

Le tableau 4 présente la répartition du régime de travail, et ce à la fois pour les nouveaux travailleurs et pour les restants. De nouveau, le volume des contrats courts et irréguliers se constate surtout au niveau des entrées: pour la catégorie des restants, le volume diminue jusqu'à 1%. Abstraction faite de ces contrats, le rapport entre les contrats à temps plein et à temps partiel reste similaire pour les deux catégories. Au total, environ 60% sont des contrats à temps plein et plus d'un tiers, des contrats à temps partiel.⁵

Ces fonctions à temps partiel ne sont que dans une moindre mesure combinées avec un deuxième job comme salarié. Environ 2% des travailleurs combinaient durant la période étudiée, à la fin du trimestre, plusieurs jobs. Si nous abordons la question dans une perspective plus large - par exemple dans l'EFT UE avec les données de la Belgique et en comptant les indépendants - le résultat tournerait autour de 4%.

Tableau 4 Répartition du régime de travail des travailleurs engagés et des restants (2014-2015)

Catégorie de travailleurs	Entrées		Restants		Entrées + restants	
	#	%	#	%	#	%
Temps plein	288 522	49	1 848 213	63	2 136 735	61
Temps partiel	176 381	30	1 030 400	35	1 206 781	35
Spécial	118 674	20	35 653	1	154 327	4
Total	583 651	100	2 918 333	100	3 497 843	100

La figure 4 jusqu'à la figure 7 s'intéressent au régime de travail, par secteur NACE cette fois. La figure 5 et la figure 7 se focalisent par ailleurs - outre la répartition sectorielle - sur les différences de régime selon le sexe. Il en ressort qu'il existe quelques différences sectorielles nettes. Les contrats à temps plein sont plus nombreux en cas de nouvel engagement dans les secteurs plus 'masculins' de la construction ou de l'industrie: jusqu'à 90% du nombre total des nouveaux contrats de travail, contre

⁵ À titre de comparaison: sur la base de l'EFT-UE pour 2015, 24,3 % des 15 à 64 ans actifs interrogés ont déclaré travailler à temps partiel. Cela ne concerne pas uniquement les nouveaux travailleurs, mais aussi les travailleurs en place et tant les salariés que les indépendants.

une moyenne de 49%. Par contre, dans les secteurs dits ‘féminins’ que sont l’administration publique, l’enseignement, les soins de santé et les services sociaux, les contrats à temps partiel sont plus nombreux puisqu’ils représentent entre 55 et 58% des contrats, contre une moyenne de 30%. Dans tous les secteurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être engagées à temps partiel. Pour ce qui concerne les femmes nouvellement engagées dans les services sociaux et les soins de santé, jusqu’à 65% d’entre elles travaillent à temps partiel; dans l’industrie et la construction, le pourcentage est respectivement de 25 et 40%.

Le type d’activités au sein des secteurs explique également la différence dans le recours à des contrats à temps plein. Dans l’enseignement par exemple, on combine plus souvent des emplois à temps partiel; l’Horeca est caractérisé par des horaires irréguliers, alors que l’industrie se différencie plutôt par ses systèmes de travail en équipe avec des effectifs fixes. C’est peut-être aussi la raison pour laquelle la flexibilité dans ce dernier secteur provient plutôt d’un recours plus intensif à des travailleurs intérimaires et non des contrats à temps partiel.⁶

Ces différences sectorielles apparaissent de façon moins évidente dans le taux d’occupation des travailleurs engagés à temps partiel (tels que catégorisés par l’ONSS). La figure 8 et la figure 9 synthétisent ces résultats. Quel que soit le secteur, les engagements à temps partiel se font majoritairement dans les catégories 36-65% et 66-95%. Dans les secteurs de l’administration publique et de l’enseignement, les taux d’occupation les plus faibles (1-35%) représentent environ un tiers des engagements à temps partiel.

⁶ Voir entre autres *Uitzendarbeid en flexibiliteit* (SERV, 2017) pour un aperçu du recours au travail intérimaire. C’est l’industrie qui emploie le plus des travailleurs intérimaires: 45 % des entreprises ont déployé des intérimaires au cours des 12 derniers mois, contre 34 % dans le secteur des services, 25 % dans la construction et 19 % dans le secteur associatif.

Figure 4 Régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur (chiffres absolus, 2^e trimestre 2015)

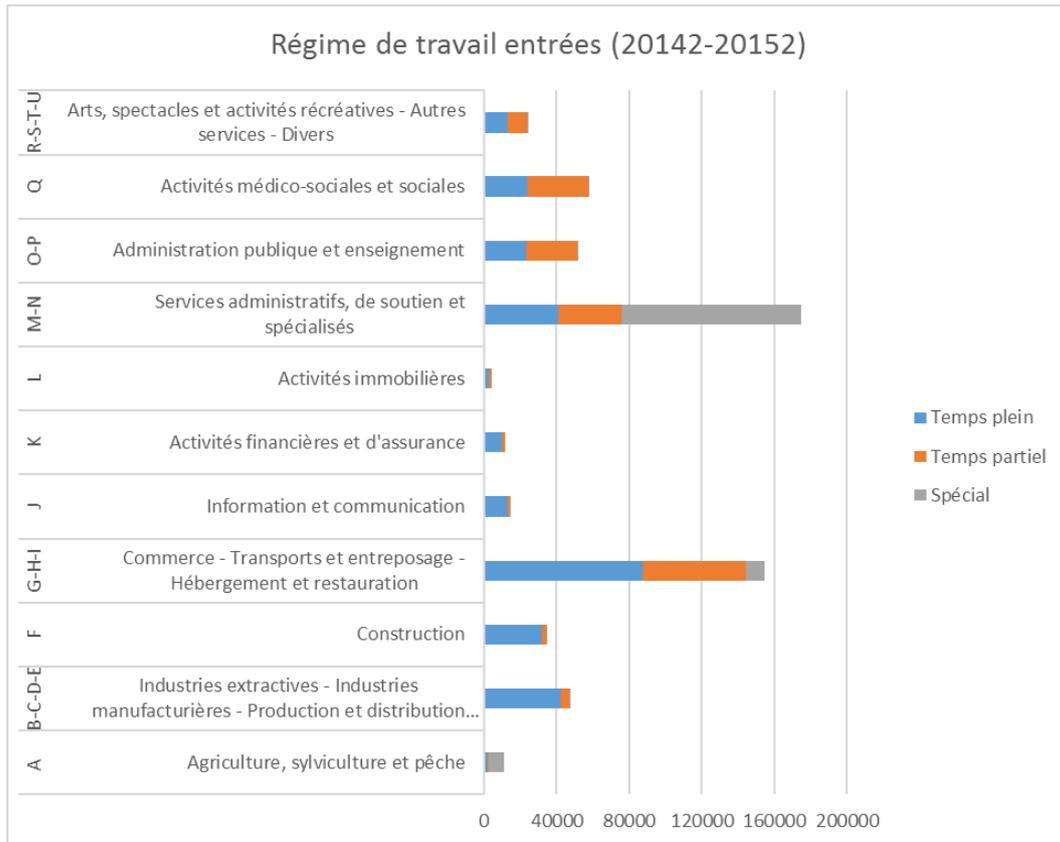


Figure 5 Régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur et le sexe (chiffres absolus, 2^e trimestre 2015)

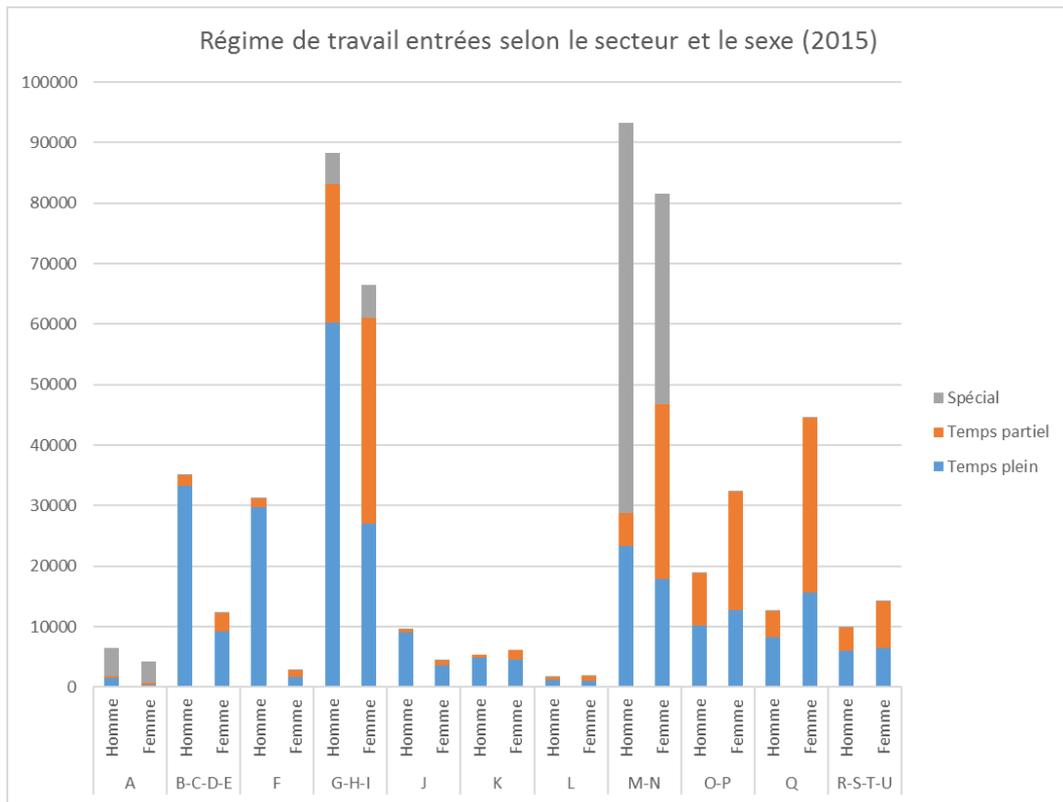


Figure 6 Régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)

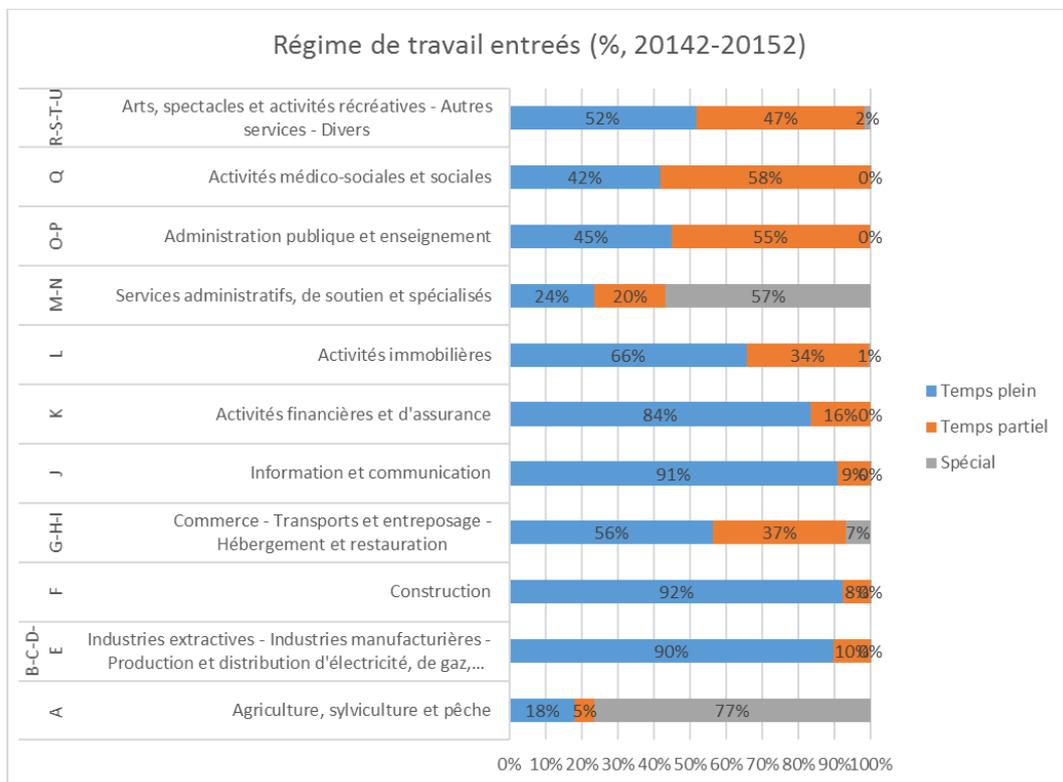


Figure 7 Régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur et le sexe (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)

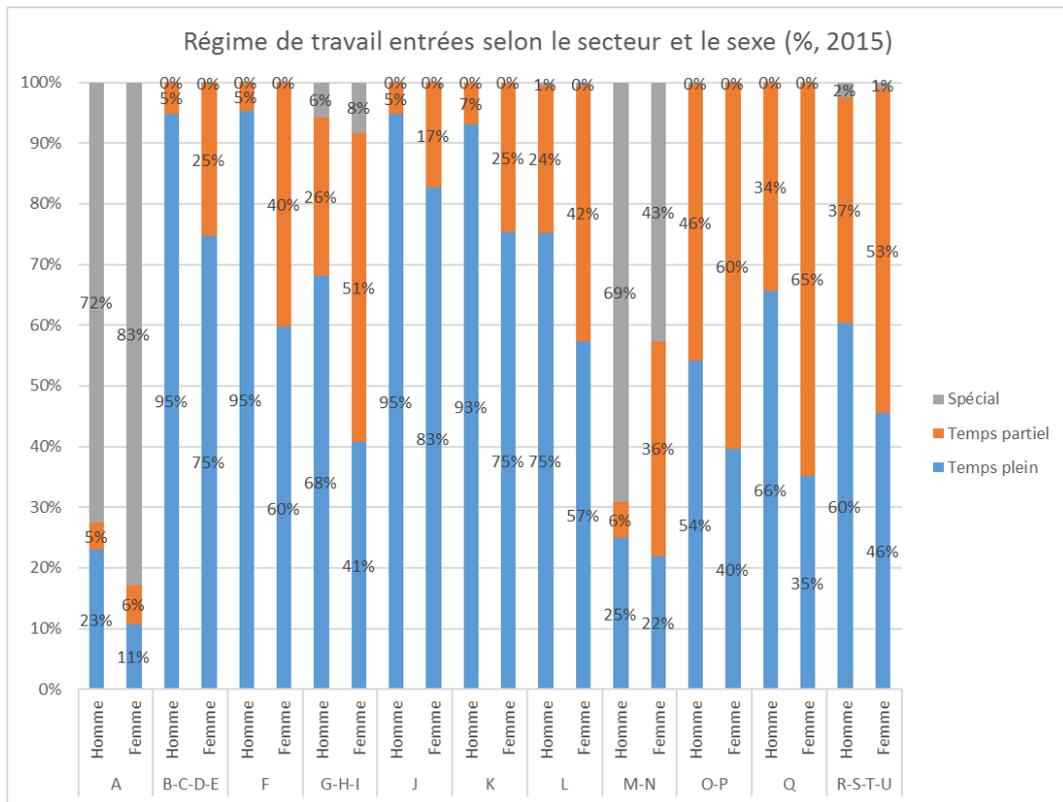


Figure 8 Taux d'occupation des travailleurs engagés à temps partiel selon le secteur (chiffres absolus, 2^e trimestre 2015)

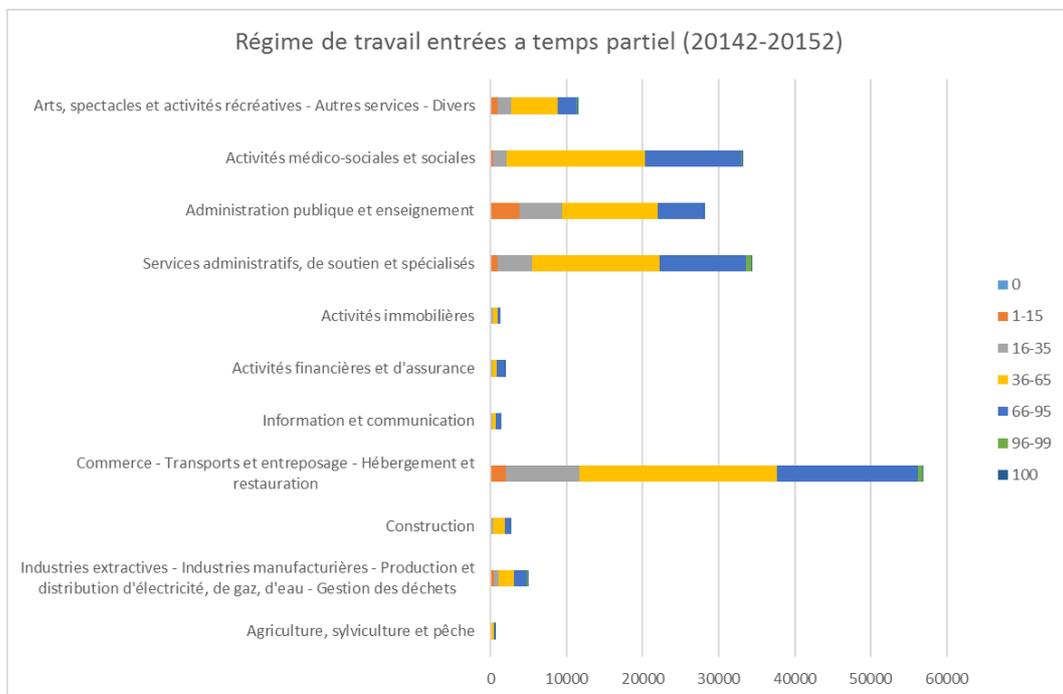
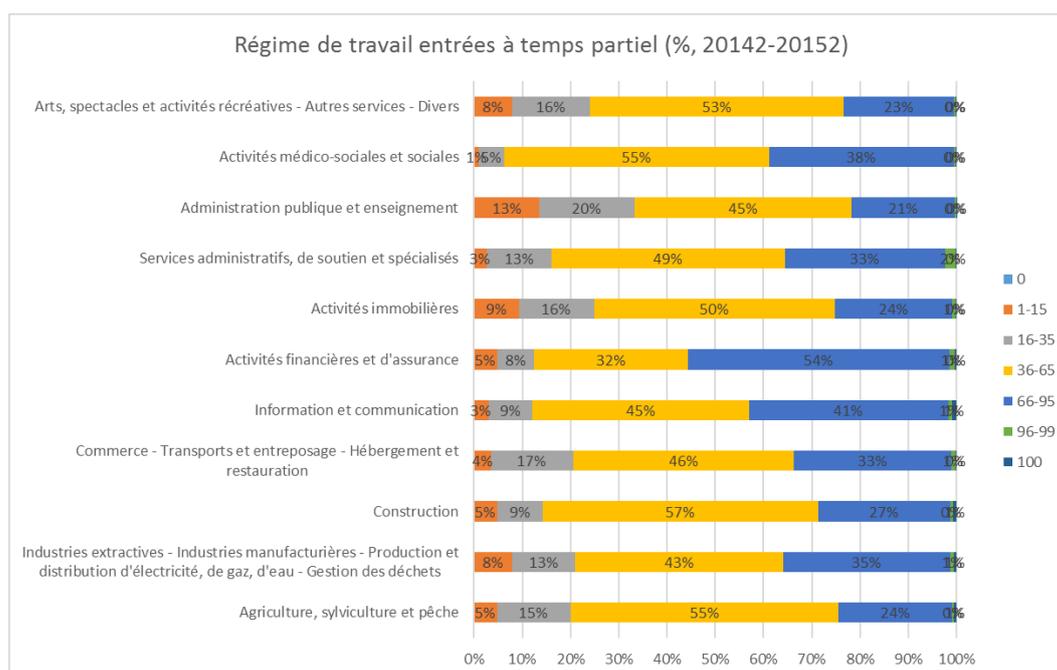


Figure 9 Taux d'occupation des travailleurs engagés à temps partiel selon le secteur (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)



La figure 10 et la figure 11 se penchent sur le régime de travail des travailleurs engagés, en fonction leur âge au cours de la période 2014-2015. C'est dans la catégorie des 25-29 ans que l'on enregistre le plus grand nombre d'engagements en chiffres absolus; environ 54% des engagements se font sous contrat de travail à temps plein. En chiffres absolus, le nombre d'engagements diminue avec l'âge. L'importance relative des contrats à temps plein (figure 9) diminue considérablement pour les plus jeunes et les plus âgés. Dans la catégorie des nouveaux travailleurs de 18 à 21 ans, la part de contrats spéciaux (travail flexible) représente 28% contre 20% en moyenne, toutes catégories d'âge confondues. À partir de l'âge de 22 ans, ce ratio diminue jusqu'à atteindre la moyenne. La législation de sécurité sociale qui concerne les élèves travaillant chez un employeur dans le cadre d'un contrat (d'apprentissage) considère le travail et la formation comme un tout. Ceci explique la part relativement élevée de contrats à temps plein dans la catégorie des 15 à 17 ans. Dans les catégories d'âge supérieures (60+), ce sont principalement les contrats à temps partiel qui gagnent en importance. Jusqu'à l'âge de 30 ans, l'engagement à temps plein prédomine; il fléchit ensuite progressivement, surtout à partir de 55 ans et plus fortement encore à partir de 60 ans. Le point de basculement se produit à partir de l'âge de 55 ans. C'est à partir de cet âge en effet qu'on engage plus de personnes à temps partiel qu'à temps plein tandis que, dans les catégories d'âge inférieur à 55 ans, la proportion de travailleurs engagés à temps plein reste plus élevée que la part des travailleurs engagés à temps partiel.

La figure 12 s'intéresse au taux d'occupation des personnes sous contrat à temps partiel, et ce par catégorie d'âge. Dans la catégorie des vingtenaires, l'occupation à temps partiel domine largement (mi-temps ou plus). Au-delà de 40 ans, l'emploi à plus de deux tiers temps perd du terrain. Les écarts entre les différentes catégories sont relativement limités. Les contrats prévoyant un taux d'occupation de 36 à 95% sont de loin les plus représentés dans toutes les catégories. Par contre, le volume des contrats prévoyant un taux d'occupation entre 1 et 35% augmente progressivement pour les catégories d'âge supérieures. 28% des contrats à temps partiel des travailleurs âgés de 55 à 59 ans relèvent de cette catégorie.

Figure 10 Régime de travail des travailleurs engagés selon l'âge (chiffres absolus, 2^e trimestre 2015)

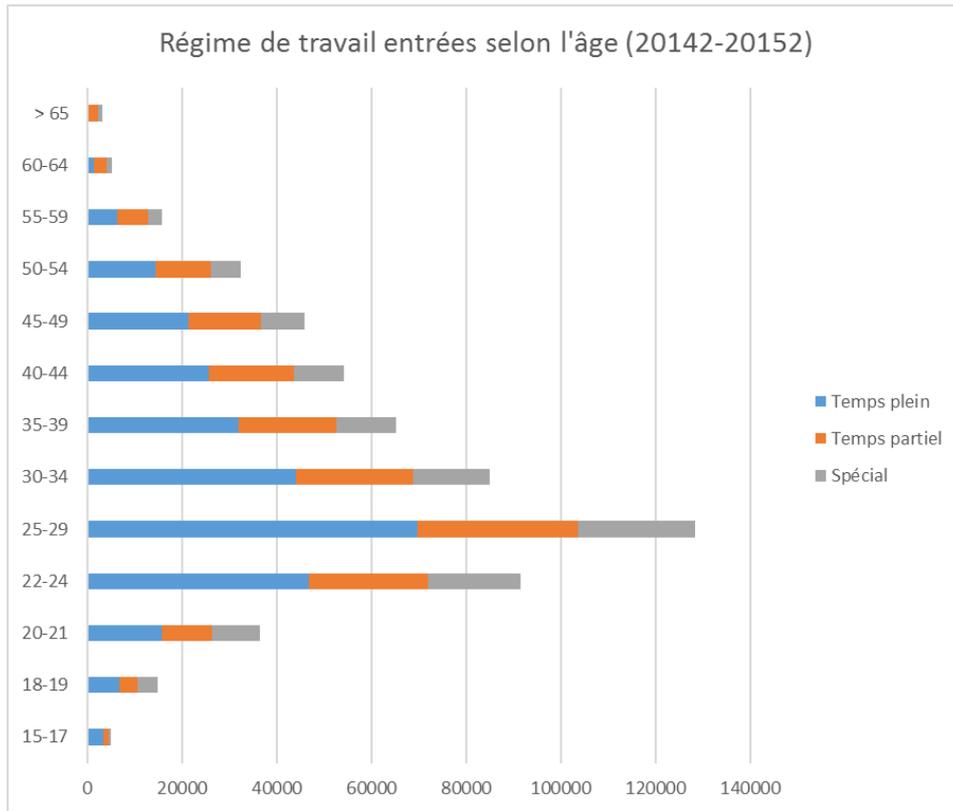


Figure 11 Régime de travail des travailleurs engagés selon l'âge (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)

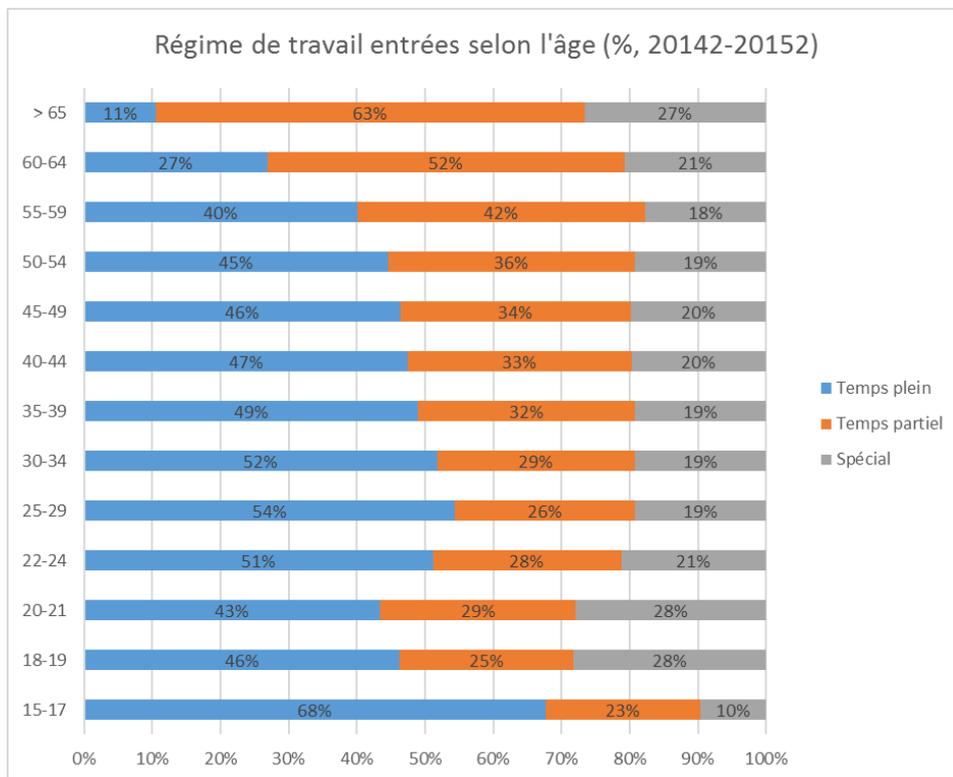
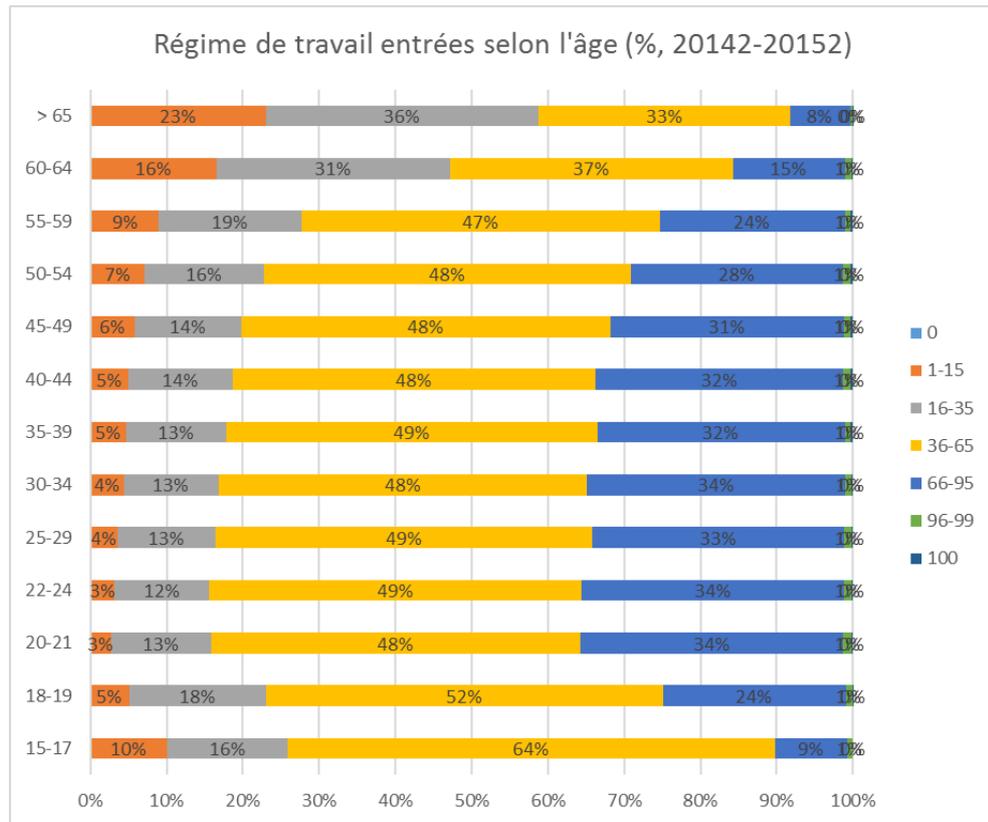


Figure 12 Taux d'occupation des travailleurs engagés à temps partiel (répartition en pourcentage, 2^e trimestre 2015)



3 | Évolution de la dynamique de recrutement

Cette partie esquisse l'évolution de la dynamique de recrutement à court (3 ans) et moyen (8 ans) termes. Nous enrichissons l'ensemble de données avec les engagements de 2008 - avant le début de la crise - et ceux des deux années précédentes (2013 et 2014). Nous mesurons à nouveau les entrées au terme du deuxième trimestre. Dans cette analyse, nous nous limitons au régime de travail.

La figure 13 et la figure 14 présentent respectivement le nombre de travailleurs et la part relative des différents régimes au cours de la période considérée. En 2008, le nombre total d'engagements était en tout cas plus élevé qu'au cours des 3 périodes plus récentes, ce qui indique que les engagements n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant la crise et qu'ils n'ont peut-être pas encore non plus retrouvé leur niveau en 2016. Cela se traduit par une augmentation du nombre d'engagements à temps plein en 2008 en termes tant absolus que relatifs: le volume des postes à temps plein a diminué de 6 points de pourcentage en 2015, passant de 55 à 49%. Par contre, on constate une légère augmentation du volume des emplois à temps partiel, qui est passé de 28 à 30% sur une période de 8 ans, et une augmentation plus marquée de la catégorie 'spéciale' des travailleurs flexibles bénéficiant de contrats courts et irréguliers, qui est passée de 16 à 20%. Malgré une diminution en chiffres absolus des nouveaux engagements en 2015 par rapport à 2008, cette dernière catégorie comptabilise même 5.500 engagements supplémentaires, ce qui représente un volume de 20% (4 points de pourcentage de plus qu'en 2008). Autrement dit, en termes relatifs, la part d'engagements comme travailleur flexible sous statut de salarié (à ne pas confondre avec les indépendants) a augmenté deux fois plus que la part d'engagements comme travailleur à temps partiel. Ceci peut indiquer un rééquilibrage entre ces deux catégories non régulières: les travailleurs à temps partiel doivent plutôt céder du terrain aux autres contrats d'emploi flexibles. Cela peut aussi indiquer que les employeurs se montrent encore quelque peu réticents à embaucher, ce qui est courant lors d'une reprise économique après une période de crise profonde.

Figure 13 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés (chiffres absolus, 2008-2015)

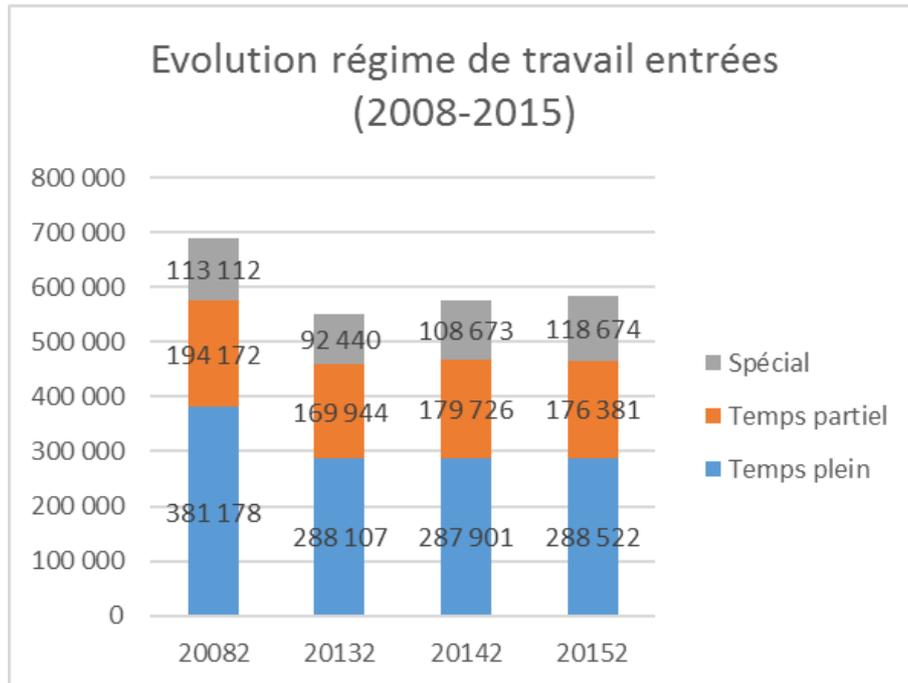
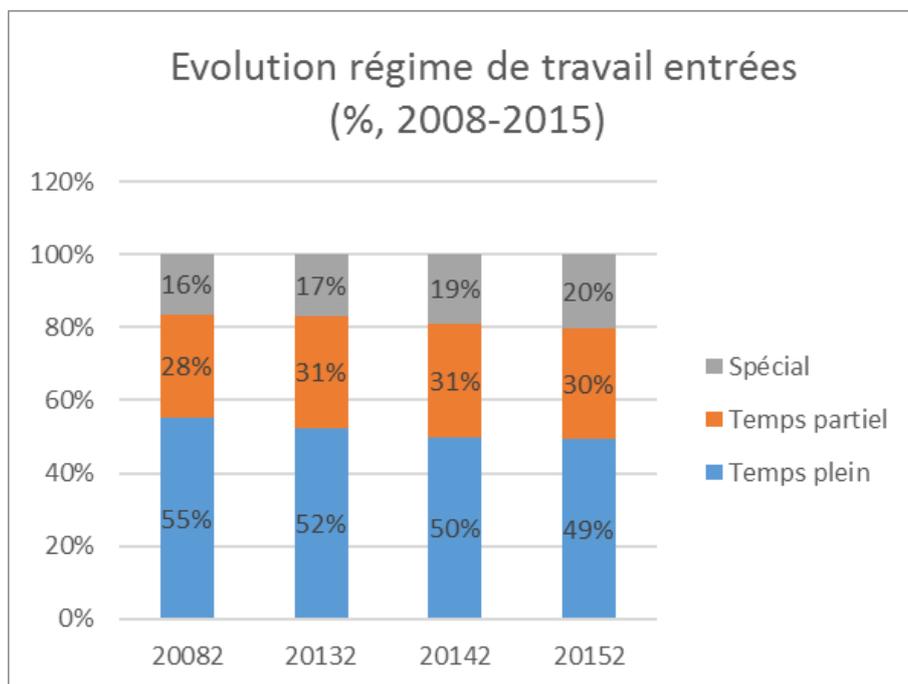
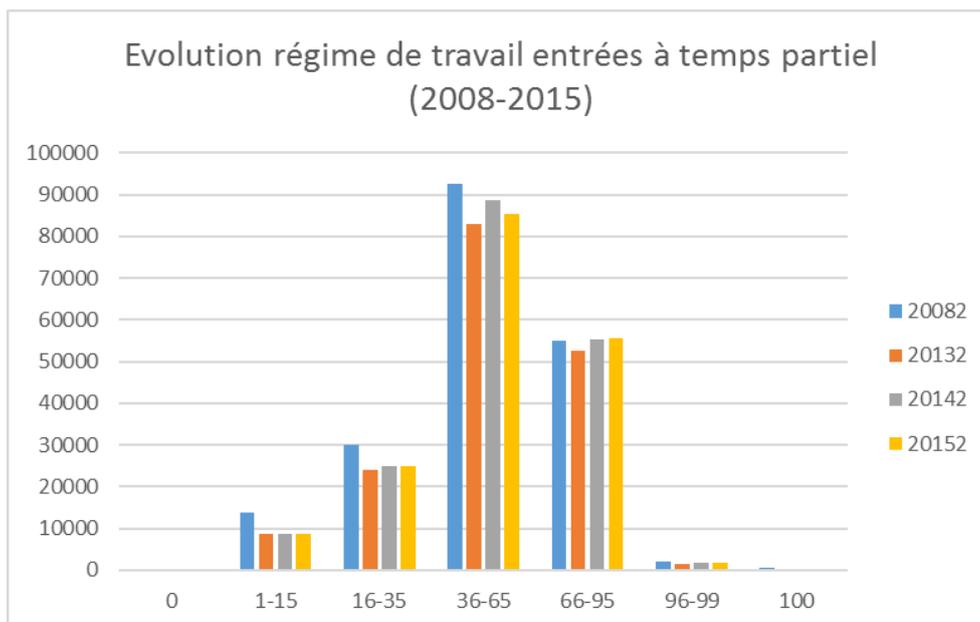


Figure 14 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés (répartition en pourcentage, 2008-2015)



La figure 15 présente la répartition des taux d'occupation des travailleurs à temps partiel. Il semble ne pas y avoir de changements majeurs: l'augmentation des engagements en 2008 se répartit entre les différentes catégories, de sorte que les ratios internes restent inchangés. La figure 15 montre également que la tendance du passage des contrats à temps partiel à des contrats 4/5 ne transparait pas si l'on se concentre uniquement sur le régime de recrutement⁷. Un autre constat frappant est que le nombre de petits contrats à temps partiel (1/3 d'une semaine de travail normale) n'augmente pas en Belgique

Figure 15 Évolution du taux d'occupation des travailleurs engagés à temps partiel (chiffres absolus, 2008-2015)



La figure 16 et la figure 17 montrent l'évolution des engagements selon le secteur NACE. Pour garder une vue d'ensemble, nous nous limitons aux années 2008 et 2015. En 2008, l'augmentation des nouveaux engagements se produit dans différents sous-secteurs (notamment l'industrie, la construction, le commerce, l'Horeca et la logistique, etc.). Pour ce qui concerne les services administratifs, spécialisés et de soutien (NACE M-N), nous notons toutefois une augmentation des entrées en 2015. Des chiffres plus détaillés imputent cette hausse aux services administratifs et de soutien, notamment dans la section NACE N.⁸

Il est à noter que le rapport entre les différents régimes reste inchangé dans la plupart des sous-secteurs. La diminution du volume des contrats à temps plein entre 2008 et 2015 présentée dans la figure 14 se concentre essentiellement au niveau des sections NACE M-N (et, à nouveau, au niveau de la section N plus spécifiquement). On y trouve, en termes absolus et relatifs, plus de travailleurs intérimaires et d'emplois à temps partiel. Le volume des contrats à temps plein diminue dans l'enseignement et l'administration publique également. Les soins de santé et les services sociaux connaissent en chiffres absolus (figure 14) une diminution des embauches à temps partiel, de sorte que l'importance relative des contrats à temps plein augmente de 36 à 42% (figure 15).

⁷ Le rapport annuel de l'ONEM pour l'année 2016 montre que, entre 2008 et 2015, le nombre de travailleurs dans les différents régimes de congé (interruptions de carrière, crédit-temps, et congés thématiques) a augmenté de 25,3 %, avec 239 944 en 2008 et 300 627 en 2015. Cette augmentation est principalement due à la diminution d'1/5. (http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Presentation_Presse_2016_FR.pdf)

⁸ Font entre autres partie de cette section le secteur de l'intérim, les services relatifs aux bâtiments, les services de sécurité.

Figure 16 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur (chiffres absolus, 2008-2015)

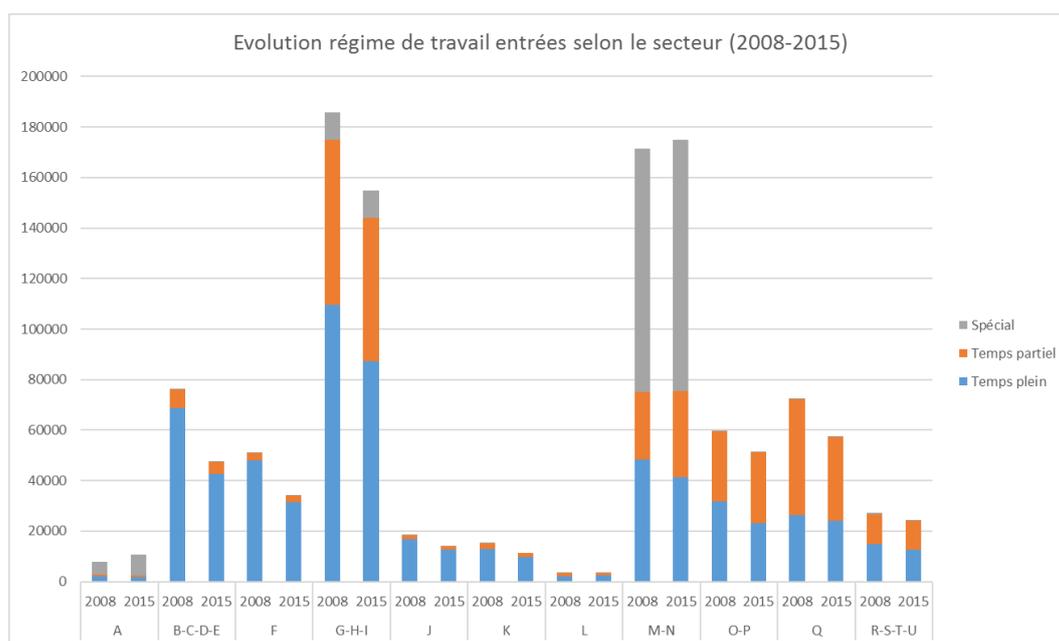


Figure 17 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur (répartition en pourcentage, 2008-2015)



Les figures ci-après montrent, pour les années 2008 et 2015, les proportions des différents régimes de travail des travailleurs engagés en fonction de leur âge. La figure 18 montre clairement que l'augmentation des engagements en 2008 se produit essentiellement dans les catégories d'âge inférieures (moins de 30 ans). On remarque le recours plus fréquent aux contrats à temps partiel, tant en termes absolus que relatifs, et ce principalement chez les jeunes travailleurs embauchés. Pour ce qui concerne la catégorie des 20 à 30 ans, les contrats à temps plein étaient jusqu'à 8 points de pourcentage plus fréquents en 2008 qu'en 2015. Ceci est dû à l'augmentation relative des travailleurs à temps partiel, mais surtout aussi à l'arrivée de travailleurs flexibles sous statut de salarié (pas les indépendants). Le

volume du régime de travail 'spécial' augmente plus fortement au cours de la période allant de 2008 à 2015 que le régime à temps partiel, et ce dans toutes les catégories d'âge à partir de 20 ans.

Figure 18 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés selon le secteur (chiffres absolus, 2008-2015)

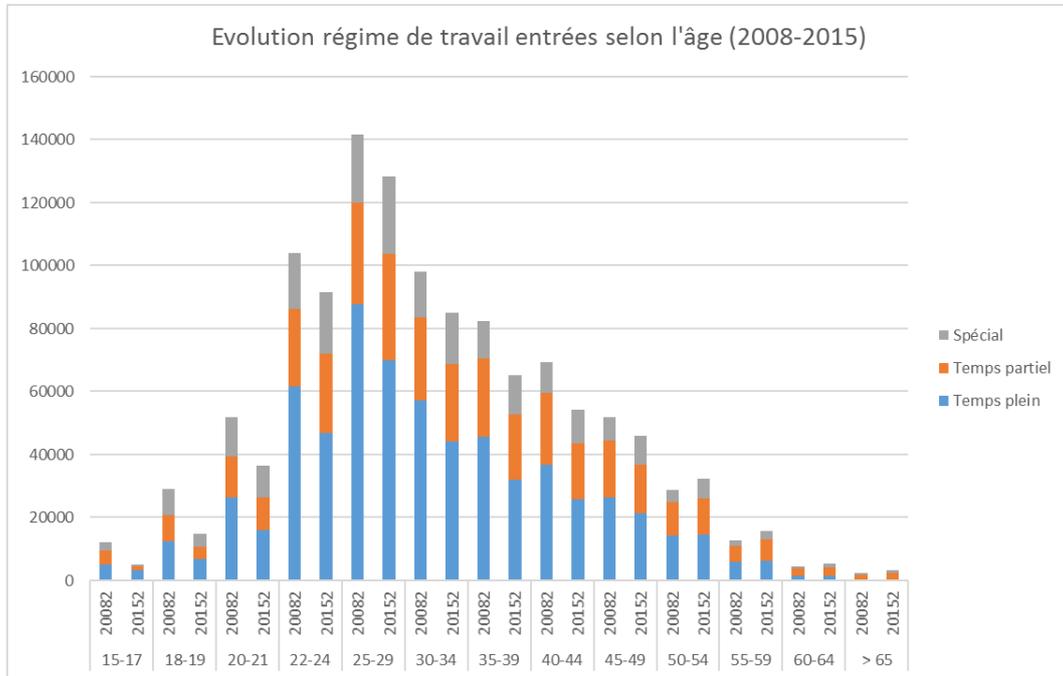
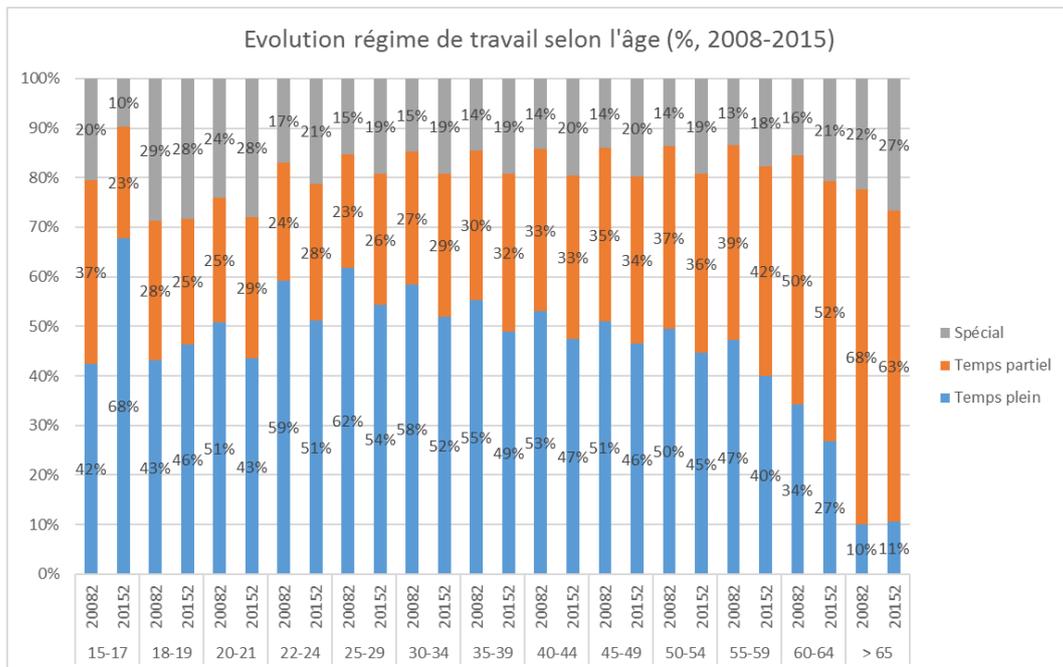


Figure 19 Évolution du régime de travail des travailleurs engagés selon l'âge (répartition en pourcentage, 2008-2015)



4 | Origine des engagements

Les données permettent également d'identifier l'origine des engagements, c.-à-d. le fait de savoir si les travailleurs étaient salariés chez un autre employeur ou non l'année précédente. Pour ce faire, nous nous intéressons à leur situation l'année précédant leur engagement dans une entreprise, et ce au terme du deuxième trimestre. S'ils étaient identifiés comme travailleur à ce moment-là, nous supposons qu'ils venaient de chez un autre employeur⁹; si on ne les retrouve pas dans les données, nous considérons qu'ils sont arrivés via un autre canal (enseignement, chômage, etc.). Nous n'avons cependant aucune connaissance des activités des travailleurs au cours de la période qui s'est écoulée entre les deux points de mesure. Le travailleur engagé peut très bien être venu directement de chez un précédent employeur comme il peut avoir connu une période de non-activité (chômage, etc.) de maximum 12 mois.

Le tableau 5 présente la répartition des engagements au cours des périodes 2007-2008, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015. Le volume des entrées de travailleurs en provenance d'autres employeurs a diminué ces dernières années, passant de 44% en 2008 - c.-à-d. avant la crise - à presque 40% en 2015. En d'autres termes, la dynamique dans les transitions 'd'un emploi à un autre emploi' est moins forte qu'avant la crise de 2008.

Tableau 5 Provenance des travailleurs engagés (chiffres absolus et pourcentages, 2008-2015)

	Autre employeur		Hors ONSS		Total	
	#	%	#	%	#	%
2008	300 073	44	388 389	56	688 462	100
2013	226 119	41	324 454	59	550 573	100
2014	222 723	39	353 692	61	576 415	100
2015	229 685	39	353 966	61	583 651	100

La figure 20 et la figure 21 illustrent cette répartition par catégorie d'âge. Par souci de clarté, seules les années 2008 et 2015 sont présentées; en effet, les chiffres de 2013 et 2014 sont semblables à ceux de 2015. Les résultats indiquent un accroissement du nombre d'engagements en provenance d'autres employeurs en 2008 pour une majorité des catégories d'âge: jusqu'à 40 ans, la différence entre 2008 et 2015 représente environ 6 points de pourcentage. Cette différence est moins marquée, et fléchit même, pour les catégories d'âge supérieures.

Cette diminution de la dynamique 'd'un emploi à un autre emploi' peut s'expliquer par une augmentation de l'aversion au risque à cause de la crise économique, ce qui entraîne une assiduité moindre dans la recherche d'emploi dans ce groupe. Par ailleurs, il est possible qu'un nombre croissant de jeunes choisissent de poursuivre leurs études, de sorte qu'ils arrivent à un âge plus avancé sur le marché du travail, après leur formation dans l'enseignement.

⁹ Au cas où ils auraient quitté leur employeur au cours de la période intermédiaire, il va de soi que ces travailleurs ne peuvent pas avoir été au chômage plus d'un an.

Figure 20 Provenance des travailleurs engagés selon l'âge (chiffres absolus, 2008-2015)

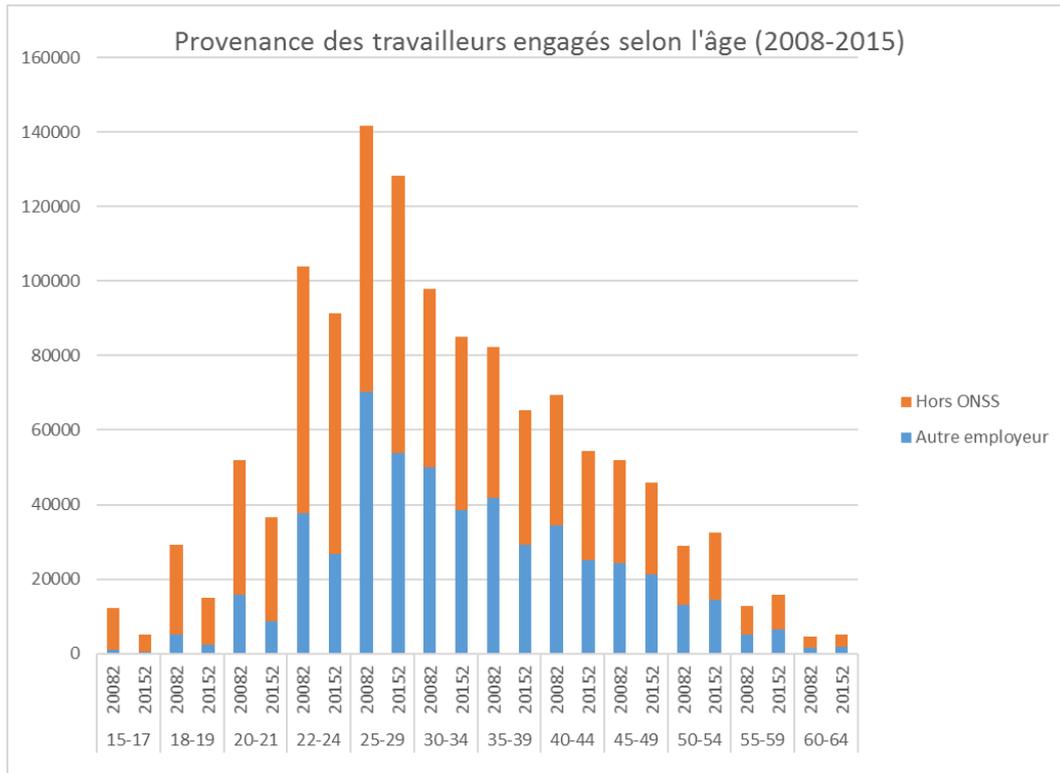


Figure 21 Provenance des travailleurs engagés selon l'âge (répartition en pourcentage, 2008-2015)

