

## **Plus de travailleurs pour moins de travail. Les recettes belges en réponse à la crise**

**Karen Geurts (HIVA - KU Leuven)**

Août 2012

*DynaM Working paper 2012/2*

Ce working paper a été réalisé  
avec le soutien de la chaire Federgon 'Dynamique du marché du travail'

Données et infos sur [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

## Abstract

Ce working paper met en lumière trois aspects de la dynamique du marché du travail durant la période de crise et de reprise 2008-2010 : primo, l'adaptation 'externe' du volume de travail par la création et la destruction d'emplois, ce qui a accéléré le glissement des emplois industriels à temps plein vers des emplois à temps partiel dans les services privés et publics ; secundo, l'importance croissante du travail intérimaire comme instrument pour répondre à une hausse ou une baisse de la production ; et tertio, l'important ajustement du volume de travail 'interne' par le recours aux dispositifs de réduction de la durée du travail. Bien que ces dispositifs aient été conçus comme des mesures temporaires, les temps de travail ne se sont rétablis que lentement et partiellement après la crise. L'addition de ces différentes évolutions a entraîné une nette diminution du volume de travail global de 38 000 équivalents temps plein dans la période 2008-2010.

## Table des matières

Résumé .....	4
Introduction .....	6
1. Ajustement du volume de travail.....	8
1.1 Diminution du volume de travail pendant la crise et la reprise .....	8
1.2 Ajustement interne et externe du volume de travail.....	11
2. Ajustements externes .....	15
2.1 Création et destruction d'emplois.....	15
2.2 Travail intérimaire.....	18
3. Ajustements internes .....	20
3.1 Ajustement du temps de travail en Belgique.....	20
3.2 Short-time working (STW) arrangements: la Belgique dans une perspective internationale .....	22
3.3 Avantages et inconvénients de la réduction de la durée du travail en temps de crise économique.....	22
4. Ajustements internes et externes dans les secteurs .....	28
Annexe 1 Figures .....	31
Annexe 2 Méthodologie .....	33
Annexe 3 Classement sectoriel .....	38
Références.....	39

## Résumé

L'emploi en Belgique a particulièrement bien résisté pendant la crise de 2008-2009. Malgré la sévérité de la récession, la diminution du nombre de postes de travail est restée très limitée et l'emploi s'est rapidement redressé après la crise. Cette apparente stabilité masque toutefois les turbulences qui ont agité le marché du travail: dans certains secteurs de l'économie, des dizaines de milliers d'emplois ont été perdus, alors que dans d'autres, des emplois se sont créés à un rythme soutenu. Les entreprises confrontées à un ralentissement de la demande ont adapté le volume de travail en ayant recours à différents instruments de flexibilité. On a ainsi assisté à la suppression de nombreux emplois intérimaires et à une réduction drastique du temps de travail moyen des travailleurs. Ceci a permis aux entreprises, lors de la reprise de l'activité, de remettre immédiatement le personnel au travail sans passer par des opérations complexes de licenciement et de recrutement.

Comme l'ont révélé des analyses macroéconomiques, l'évolution de l'emploi pendant la crise a reflété l'évolution très disparate de l'activité dans les différents secteurs (De Mulder & Druant, 2011). Dans l'industrie, où la valeur ajoutée a diminué de 9,7% en 2009, le nombre de postes de travail a fortement chuté. C'est dans les secteurs les plus sensibles aux exportations que le recul a été le plus net. Dans la construction et les services marchands privés (commerce, horeca, transport, secteur financier), la baisse de l'activité a été nettement moins marquée (-4%). La perte de postes de travail est restée plus limitée dans ces secteurs. Seuls certains secteurs de services publics et privés, comme les activités de titres-services et l'enseignement, ont enregistré une progression de l'emploi.

Les données macroéconomiques, toutefois, ne permettent pas de dégager la dynamique sous-jacente sur le marché du travail : de quelle manière les entreprises confrontées à une baisse drastique de la demande pour leurs produits ou services ont-elles adapté leur effectif ? Les moyens utilisés sont-ils les mêmes que lors de la crise précédente ? En quoi les anciens emplois qui ont été perdus diffèrent-ils des nouveaux qui ont été créés ? Les données du projet DynaM permettent de dresser un tableau plus détaillé des divers changements auxquels employeurs et travailleurs ont été confrontés au cours de la récente récession. Ce working paper met en lumière trois aspects de la dynamique du marché du travail durant la récente période de crise et de reprise: primo, l'adaptation 'externe' du volume de travail par la création et la destruction d'emplois, ce qui a accéléré le glissement des emplois industriels à temps plein vers des emplois à horaire plus réduit dans les services privés et publics; secundo, l'importance croissante du travail intérimaire comme instrument pour répondre à une hausse ou une baisse de la production ; et tertio, l'important ajustement du volume de travail 'interne' par le recours aux dispositifs de réduction de la durée du travail. Bien que ces dispositifs aient été conçus comme des mesures temporaires, les temps de travail ne se sont rétablis que lentement et partiellement après la crise. L'addition de ces différentes évolutions a entraîné une nette diminution du volume de travail global de 38 000 équivalents temps plein dans la période 2008-2010.

La première réaction des employeurs face à la diminution de la demande de biens et services pendant la crise, en Belgique, a été de réduire le nombre d'heures de travail de leur personnel. Ils ont eu largement recours, à cet effet, aux systèmes de réduction de la durée du travail. Ces instruments permettent d'adapter aisément le volume de travail à la demande réduite sans licenciements. L'instrument le plus populaire, à savoir le chômage économique, a permis de soutenir, au plus fort de la crise, l'équivalent de 60 000 actifs à temps plein. Bien que des systèmes similaires de réduction du temps de travail aient été appliqués dans bien d'autres pays, nulle part leur utilisation n'a été aussi importante qu'en Belgique. L'analyse montre que ces mesures se sont concentrées dans un nombre limité de secteurs industriels sensibles aux exportations comme le secteur des métaux, l'industrie automobile, le textile et l'habillement ou l'industrie du bois et du papier, où le volume de travail a fortement diminué en réponse à une demande extérieure en forte baisse. Le secteur des métaux et l'industrie automobile se distinguent particulièrement, avec une diminution du volume de travail de 18 000 équivalents temps plein (-9,6%) suite à la réduction du temps de travail en 2009. Dans bien d'autres entreprises, notamment dans le secteur tertiaire, on a eu beaucoup moins recours à ces possibilités. Ici, l'impact de la crise s'est principalement traduit par la perte directe de postes de travail. Ceci s'explique en partie par le fait que les systèmes de réduction de la durée du travail sont nettement moins accessibles pour les employés. Il est frappant de constater qu'en dépit de la reprise économique en 2010, le temps de travail moyen des travailleurs ne s'est rétabli que partiellement. L'une des principales explications est que le niveau du chômage économique est resté élevé: à la mi-2011, le système soutenait toujours l'équivalent de 20 000 travailleurs à temps plein. Sur ce plan également, la Belgique se distingue des autres

pays. Cela montre que ces mesures au départ temporaires sont utilisées par certains employeurs comme un instrument permanent de flexibilité.

Outre la réduction de la durée du travail, le travail intérimaire a pris lui aussi une importance croissante en tant qu'instrument pour répondre aux fluctuations de la demande. Le secteur intérimaire a joué sur ce plan un rôle bien plus important durant la crise récente que lors de la précédente récession de 2001. Deux facteurs peuvent expliquer cette évolution. Premièrement, la crise récente se distingue de la précédente par la rapidité et la force avec lesquelles les branches industrielles – surtout exportatrices – ont été touchées. L'industrie est traditionnellement un grand utilisateur de travailleurs intérimaires. Une deuxième explication, plus structurelle cette fois, est la part croissante du travail intérimaire dans l'emploi en Belgique. Une part appréciable de la réduction du volume total de travail en Belgique a été réalisée, en 2009, par la non-reconduction de contrats de travail intérimaire, ce qui a entraîné la perte de 29 000 équivalents temps plein dans le secteur. À l'inverse, durant l'année de la reprise, un grand nombre de nouveaux engagements ont été opérés par le biais du secteur intérimaire, lequel a ainsi regagné 14 000 équivalents temps plein. Outre le travail intérimaire, les employeurs ont aussi largement fait appel, pendant la crise, aux contrats temporaires pour faire face aux fluctuations de la demande. La source disponible ne permet pas, toutefois, de comparer ces données avec les périodes de récession antérieures.

Si l'on fait abstraction des emplois intérimaires, le nombre d'emplois salariés n'a diminué que de 2 700 unités pendant la crise. Et la reprise est venue rapidement, avec une croissance modeste de l'emploi en 2010. Ce niveau relativement stable de l'emploi cache toutefois un mouvement de création et de destruction simultanées de plusieurs centaines de milliers d'emplois dans les entreprises et les secteurs: de nombreux postes de travail ont été supprimés en particulier dans l'industrie, les TIC et le secteur financier, tandis que dans d'autres secteurs de l'économie, comme les activités de titres-services et les soins de santé, des postes supplémentaires ont été créés à un rythme soutenu. Ce faisant, la crise a accéléré la disparition d'emplois à temps plein, surtout dans l'industrie, au profit d'emplois à temps partiel et de contrats à durée plus courte dans le secteur tertiaire.

Si l'on considère la période 2008-2010, les évolutions ci-dessus ont entraîné une contraction du volume total de travail fourni par les travailleurs salariés, en dépit du fait que le nombre de postes de travail a augmenté. En d'autres termes, il y a plus de travailleurs pour moins de travail. Autrement dit, la durée moyenne de travail des salariés belges a diminué (-1,4 point de pourcentage). Ce n'est qu'en 2011 que le volume total de travail a retrouvé son niveau d'avant la crise. Mais dans l'intervalle, le nombre d'emplois a lui aussi continué à augmenter. Il en résulte que le niveau actuel de la durée moyenne du travail reste inférieur de plus d'un point de pourcentage au niveau des 15 dernières années.

## Introduction

Le marché du travail en Belgique a particulièrement bien résisté pendant la crise de 2008-2009. Malgré la sévérité de la récession – le recul de l'activité économique étant le plus lourd depuis la Seconde Guerre mondiale – la baisse de l'emploi est restée très limitée et le marché du travail s'est redressé étonnamment vite après la crise. Au premier semestre de 2009, l'activité économique a atteint son point le plus bas, avec un PIB en baisse de 3,9% par rapport à l'année précédente. Le marché du travail a réagi, comme de coutume, avec un certain retard et a enregistré sa baisse la plus nette au second semestre de 2009. Le recul de l'emploi salarié n'était toutefois que de 0,8% par rapport à l'année précédente, soit une diminution nette d'environ 25 000 postes de travail. Dès le premier trimestre de 2010, l'emploi s'est redressé et à la mi-2010, le nombre d'actifs avait retrouvé son niveau d'avant la crise.

Cette stabilité apparente masquait cependant les turbulences qui agitaient le marché du travail. Ainsi, des emplois disparaissaient dans bon nombre d'entreprises et de secteurs alors que dans d'autres, au plus fort de la crise, de nouveaux postes de travail se créaient. Dans des publications DynaM antérieures, nous avons déjà évoqué ce processus turbulent de création et de destruction d'emplois (Geurts *et al.* 2009, 2010). Durant l'année de crise 2009, en Belgique, les réductions et cessations d'activité ont entraîné la destruction de quelque 215 000 postes de travail existants; mais cette même année, 189 000 nouveaux emplois ont été créés par des entreprises naissantes ou en croissance. En 2010, la création d'emplois (206 000) est repassée au-dessus de la destruction d'emplois (173 000).<sup>1</sup>

Au cours de la crise, la destruction d'emplois a consisté, pour une part importante, à supprimer des emplois intérimaires. Le secteur du travail intérimaire a ainsi absorbé une partie substantielle des pertes d'emplois. À l'inverse, les nouveaux recrutements durant l'année de la reprise ont été opérés dans une large mesure, là aussi, via le secteur intérimaire. Cette forme de travail flexible a ainsi contribué, bien plus que lors de la précédente récession de 2001, à amortir les retombées de la crise.

Outre la création et la destruction 'externes' d'emplois, on peut aussi répondre de manière flexible, avec son propre personnel, à une baisse ou une hausse de l'activité. En Belgique, contrairement à certains autres pays européens, ce résultat est obtenu par un ajustement du nombre d'heures effectuées par les travailleurs, bien plus que par des adaptations salariales. Nous appelons cela l'ajustement 'interne' du volume de travail. Les principaux instruments dont les employeurs disposent à cet effet sont des moyens essentiellement 'naturels', comme l'ajustement du nombre d'heures supplémentaires ou la prise de jours de congé. Lorsque la baisse de l'activité se prolonge, les entreprises peuvent avoir recours à des systèmes spécifiques dans le cadre de la sécurité sociale, comme le chômage temporaire ou d'autres systèmes de réduction du temps de travail. L'avantage de ces systèmes est qu'ils permettent de réduire le volume de travail sans licencier de personnel; lorsque l'activité reprend, les travailleurs en question peuvent être rapidement remis au travail. La combinaison des différentes possibilités dont disposent les employeurs belges pour adapter de manière flexible le nombre d'heures de travail est considérée comme l'une des raisons pour lesquelles notre marché du travail a bien résisté pendant la crise. De plus, cela a permis aux entreprises, après la crise, de réagir rapidement lorsque la demande s'est redressée.

Ce working paper analyse plus en détail les turbulences en toile de fond de l'évolution nette de l'emploi pendant la période de crise et de reprise 2008-2010. Nous développons en particulier trois aspects de la dynamique du marché du travail. Premièrement, nous donnons un aperçu du glissement d'emplois qui s'est opéré entre certains secteurs de l'économie et d'autres. La crise a ainsi accéléré la disparition d'emplois à temps plein dans l'industrie au profit d'emplois à temps partiel et de contrats de plus courte durée dans le secteur tertiaire. En second lieu, nous analysons l'importance croissante du travail intérimaire en tant qu'instrument pour amortir les fluctuations dans la demande de travail. Pour terminer, nous mettons en lumière la réduction drastique du temps de travail opérée dans certains secteurs en réaction à la crise; pour mettre ces chiffres en perspective, nous comparons le recours au chômage temporaire et à d'autres systèmes apparentés en Belgique et dans d'autres pays européens.

Ce working paper est basé en grande partie sur les données du projet DynaM. Ce projet est une collaboration tripartite entre l'Office national de Sécurité sociale (ONSS), l'HIVA-KU Leuven et Federgon. Les données portent sur la période située entre le 30 juin 2008 et le 30 juin 2010. L'analyse couvre ainsi l'année

---

<sup>1</sup> Voir [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org) pour les chiffres les plus récents.

de la récession et la première année de reprise. La période de reprise après la crise s'est poursuivie en 2011, année où l'emploi a continué à progresser. Toutefois, au moment de publier, ces données plus récentes n'étaient pas encore disponibles dans le cadre du projet DynaM. Le lecteur doit donc garder à l'esprit que la période de reprise telle que nous la décrivons dans ce paper n'était pas encore terminée. Lorsque d'autres sources sont utilisées, le texte met aussi en lumière les développements plus récents.

## 1. Ajustement du volume de travail

Pendant la crise de 2008-2009, le nombre total d'emplois n'a pratiquement pas diminué en Belgique. Cette stabilité en termes de chiffres nets dissimule néanmoins une série de changements qui révèlent des glissements structurels sur le marché du travail à plus long terme. Cette section commence par un constat, à savoir que le volume total du travail fourni par l'ensemble des travailleurs a diminué de manière drastique pendant la crise. L'évolution en Belgique est comparée à celle des pays voisins. Ensuite, nous distinguons trois composants de l'adaptation du volume de travail: la réduction du nombre moyen d'heures travaillées; le recours aux travailleurs intérimaires; la destruction et la création d'emplois. Nous calculons la part exacte de ces différents facteurs et nous en concluons que la plus grande partie des adaptations s'est faite par le biais des deux premiers composants. Après la crise, le volume total de travail ne s'est rétabli que lentement et partiellement. Il en résulte une diminution de la durée moyenne de travail de plus d'un pour cent en Belgique.

### 1.1 Diminution du volume de travail pendant la crise et la reprise

#### La Belgique en Europe

Avec son économie ouverte, la Belgique a été durement touchée par la récession économique mondiale de 2008-2009. Le pays a enregistré la plus forte contraction du PIB depuis la Seconde Guerre mondiale, avec une diminution de 3,9% au premier semestre 2009 – soit au plus profond de la crise – par rapport à l'année précédente. Malgré l'importance du recul, le niveau global de l'emploi s'est plus ou moins maintenu en Belgique, même si la crise s'est traduite par une forte diminution du volume total de travail. La figure 1 montre les deux aspects de cette évolution. Alors que le nombre d'emplois salariés n'a que très faiblement diminué en Belgique pendant la crise (-0,8%) et est remonté dès le début de 2010, le nombre total d'heures de travail fournies par les travailleurs a reculé de façon beaucoup plus nette (-2,4%). Ce faible niveau a perduré pendant plusieurs trimestres et n'est remonté que lentement par la suite. Il a fallu attendre le début de l'année 2011 pour que le volume de travail retrouve son niveau d'avant la crise, alors que le nombre d'emplois s'était rétabli depuis déjà six mois. Globalement, le marché belge du travail a donc avant tout pallié la diminution de la demande pendant la crise par un ajustement 'interne' du nombre d'heures travaillées, bien plus que par une réduction 'externe' du nombre d'emplois. Ceci a entraîné, en moyenne, une diminution du nombre d'heures travaillées par actif.

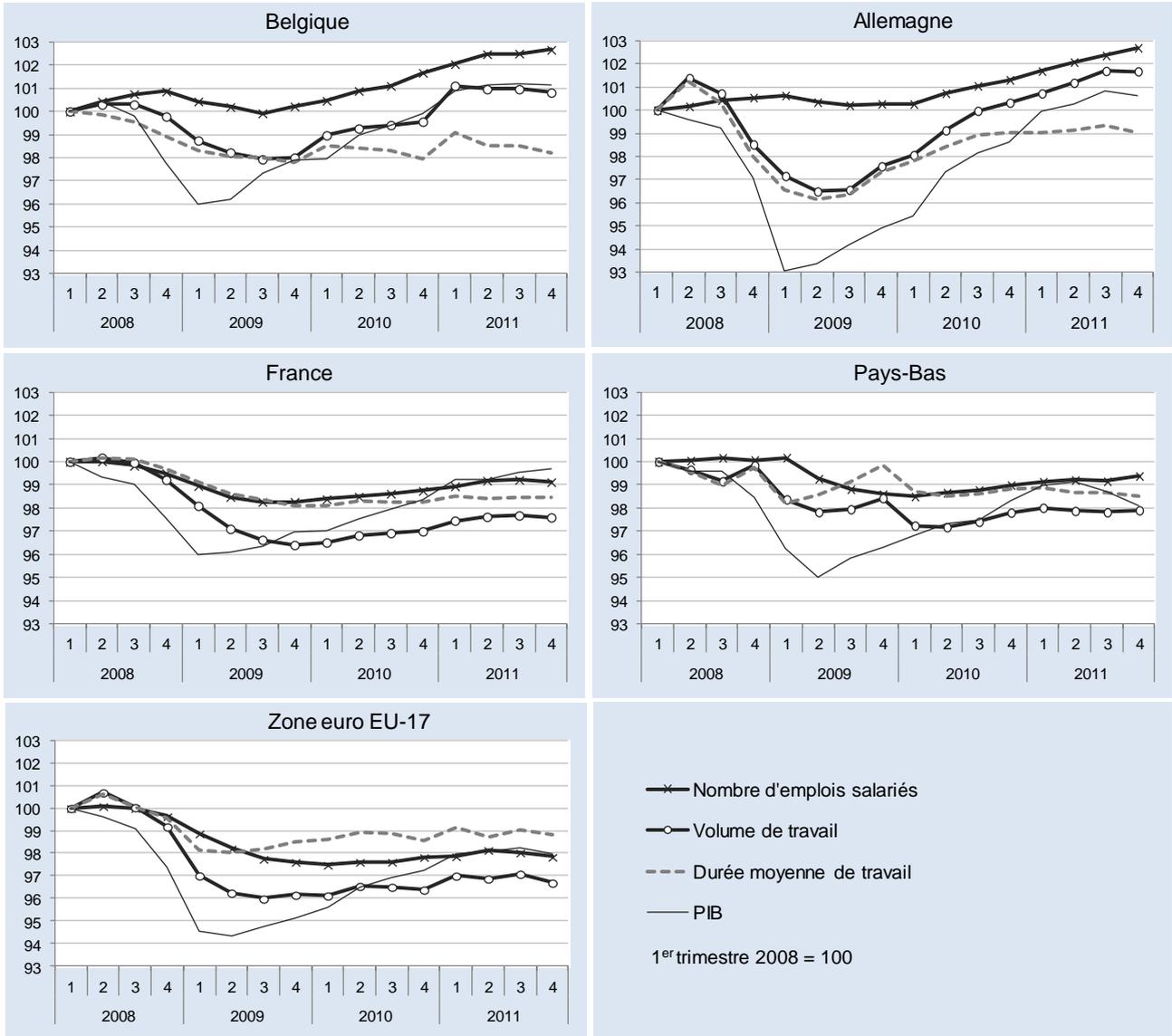
Ce faisant, la Belgique suit le modèle de l'Allemagne, où cette réaction duale du marché du travail face à la crise était encore plus marquée: en dépit d'un net recul du PIB allemand, le nombre d'emplois est resté pratiquement stable. Dans ce pays, la récession a été entièrement compensée par une contraction du volume de travail, lequel a diminué de 5%. Les responsables politiques se réfèrent volontiers, pour expliquer ce 'miracle de l'emploi' en Allemagne, à l'énorme succès rencontré par le système de 'Kurzarbeit' qui, tout comme le chômage temporaire en Belgique, donnait la possibilité aux entreprises de réduire temporairement le temps de travail de leur personnel sans devoir licencier. Nous y reviendrons plus en détail dans la section 3 de ce working paper.

Dans les deux autres pays limitrophes et dans la moyenne de la zone euro,<sup>2</sup> la crise a provoqué une sérieuse contraction de l'emploi salarié. Ce qui s'est évidemment traduit par une diminution du volume de travail. Simultanément, le nombre moyen d'heures travaillées par actif a lui aussi diminué dans ces pays, ce qui n'a fait qu'accentuer la contraction du volume de travail. Contrairement à la Belgique et l'Allemagne, où la croissance de l'emploi a solidement repris après la crise, en France et aux Pays-Bas, l'emploi ne remonte que lentement et le nombre de postes de travail, en 2011, est encore inférieur de 1% à son niveau d'avant la crise; dans la moyenne de la zone euro, l'écart par rapport au niveau d'avant la crise atteint même 2%.

---

<sup>2</sup> La zone euro comprend les 17 pays suivants: Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovénie.

**Figure 1** Évolution du marché du travail et du PIB pendant la crise et la reprise (2008-2011); la Belgique et les pays limitrophes



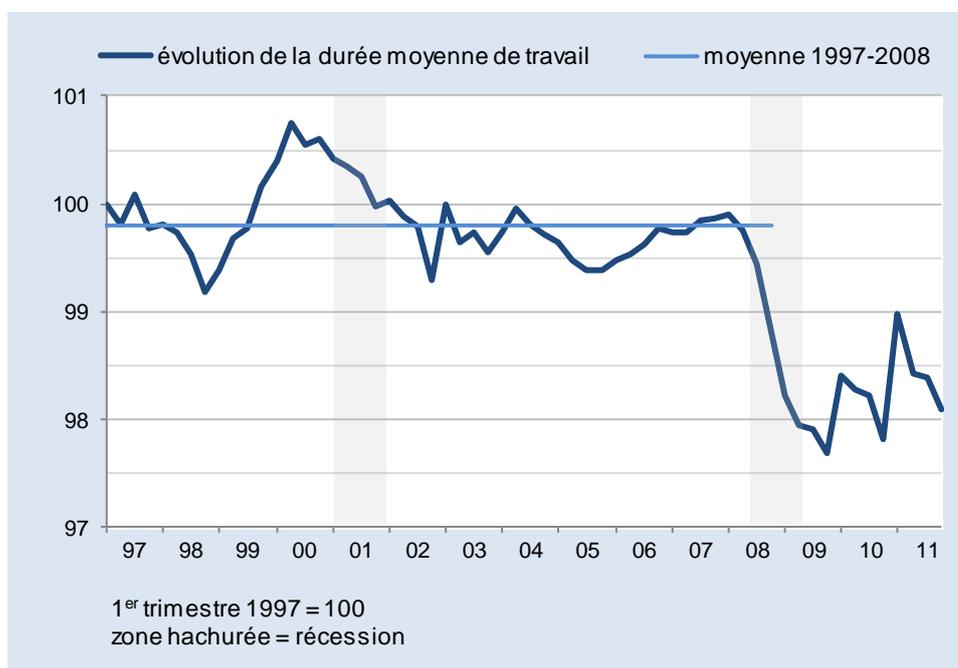
Remarque: Cette figure est basée sur des chiffres provenant d'une source comparative internationale qui diffère légèrement de la source de base (DynaM et ONSS) de ce working paper.

Source: Eurostat, National Accounts

## Baisse structurelle de la durée moyenne du travail

Le fait que les employeurs aient pu adapter de manière flexible le volume de travail - grâce notamment aux systèmes de réduction temporaire de la durée du travail - est l'un des facteurs qui expliquent la bonne résistance du marché du travail en Belgique et en Allemagne pendant la crise. Les entreprises ont ainsi réduit temporairement le nombre d'heures de travail de leur personnel tout en gardant une réserve de travail disponible à laquelle elles pouvaient faire appel dès les premiers signes de reprise. Jusqu'à un certain point, cette réduction du temps de travail a cependant pris un caractère durable en Belgique. C'est ce qui ressort de l'évolution de la durée moyenne de travail par travailleur (ligne en pointillé dans la figure 1). Au début de la crise, la durée moyenne de travail a suivi la contraction du volume total de travail, mais elle s'est ensuite maintenue à un niveau inférieur, même lorsque le volume de travail est reparti à la hausse. La figure 2 montre cette évolution sur une période plus longue.

**Figure 2** Évolution de la durée moyenne de travail par travailleurs (1<sup>er</sup> trimestre 1995 = 100); Belgique 1995-2011



Source: Eurostat, National Accounts

La précédente diminution significative de la durée moyenne de travail en Belgique date de la récession de 2001. Là aussi, la réduction de la durée de travail avait été utilisée comme arme contre la crise. Elle faisait cependant suite à une forte augmentation pendant les années de haute conjoncture qui avaient précédé. Avec une diminution de 0,4% du PIB, la crise était en outre bien plus modérée que la récente récession. Il en résulte que la contraction du volume de travail était restée globalement limitée. Non seulement la durée moyenne de travail se situait à un niveau inférieur au début de la crise de 2009, mais en raison de la gravité exceptionnelle de la récession, le volume de travail a chuté bien plus lourdement qu'en 2001. La reprise amorcée depuis le début de 2010 reste, pour l'heure, insuffisante pour compenser la baisse. Le niveau actuel de la durée moyenne de travail se situe ainsi un bon pour cent sous le niveau tendanciel des 15 dernières années.

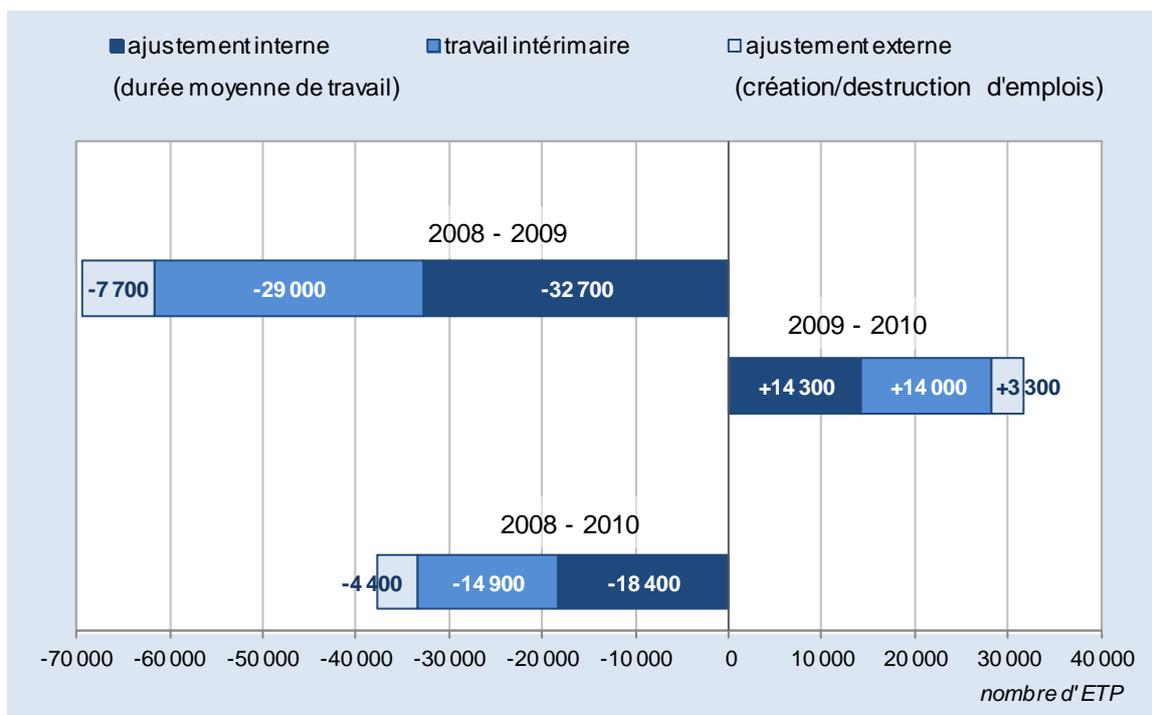
La crise semble donc avoir entraîné une diminution structurelle de la durée moyenne de travail. Différentes tendances peuvent expliquer cette évolution: les mesures de crise au départ temporaires ont pris en partie un caractère durable et un glissement s'est opéré des emplois à temps plein vers les emplois à temps partiel. Des contrats de plus courte durée, avec lesquels on ne pourvoit à un poste de travail que pendant une partie du trimestre, peuvent aussi expliquer la diminution de la durée moyenne de travail. Nous développerons ces aspects dans la suite de ce working paper.

## 1.2 Ajustement interne et externe du volume de travail

En réponse à la diminution de la demande de produits et services pendant la crise, les entreprises ont ajusté à la baisse le volume de travail. Comme le suggère la figure 1, elles l'ont fait avant tout en réduisant le travail du personnel existant – par exemple en diminuant le nombre d'heures supplémentaires ou en faisant appel au chômage temporaire – et n'ont procédé qu'en dernier ressort à des licenciements. La figure 3 illustre l'impact de ces ajustements 'internes' et 'externes' sur le volume total de travail en Belgique.

Durant l'année de crise 2008-2009, le nombre total d'heures de travail effectuées par les salariés en Belgique a diminué de 2,4%. Exprimé en équivalents temps plein (ETP), ceci représente une diminution de 69 400 ETP.<sup>3</sup> La figure 3 analyse cette diminution selon 3 composantes: une réduction du volume de travail par des ajustements du temps de travail du personnel existant ('ajustements internes'), une réduction du volume de travail fourni par des travailleurs intérimaires, et enfin une diminution résultant de la perte de postes de travail de travailleurs permanents ou temporaires ('ajustements externes'). Le travail intérimaire est considéré séparément dans la mesure où il permet aux entreprises de réduire le nombre d'emplois sans opérer de licenciements parmi son propre personnel.

**Figure 3** Variation nette du volume de travail: trois composantes exprimées en équivalents temps plein\*; Belgique 2008-2010



\*Volume de travail des salariés (hors ONSSAPL)

Source: ONSS et DynaM (adaptation par l'auteur)

Près de la moitié de la diminution du volume de travail pendant la crise (32 700 ETP) est imputable au fait que les entreprises ont réduit le temps de travail du personnel existant; 40% proviennent du non renouvellement de contrats de travail intérimaire (entraînant la perte de 29 000 ETP); seuls 11% (soit 7 700 ETP) résultent de la réduction effective du nombre de postes de travail occupés par des travailleurs sous contrat permanent ou temporaire.

<sup>3</sup> Le nombre d'équivalents temps plein dans une entreprise est calculé comme étant la somme des prestations de travail des actifs à temps plein et à temps partiel par rapport à un travailleur (fictif) de référence à temps plein dans l'entreprise. Pour plus de détails, voir la méthodologie.

L'année qui a suivi la crise, les entreprises ont réajusté le volume de travail dans le sens positif: le personnel a effectué à nouveau un plus grand nombre d'heures (+14 300 ETP), on a de nouveau fait appel au travail intérimaire (+14 000 ETP) et les entreprises ont créé des postes de travail supplémentaires (+3 300 ETP). L'augmentation dans l'ensemble des segments est cependant restée bien en-deçà de la baisse enregistrée pendant l'année de crise.

Nous aboutissons à deux conclusions provisoires: **en réponse à la crise, le volume de travail en Belgique est adapté dans une large mesure par le biais d'ajustements internes de la durée de travail et du recours aux travailleurs intérimaires.** À la lumière de la baisse de production exceptionnelle lors de la récente récession, ces instruments de flexibilité ont exercé un important effet d'amortissement contre la perte de postes de travail ; ils ont en outre permis aux entreprises, lors d'une reprise de l'activité, de remettre immédiatement du personnel au travail dans passer par des opérations complexes de licenciement et de recrutement. Quant à savoir si ces instruments ont aussi un impact positif sur le maintien et la création d'emplois à plus long terme, cette question est abordée succinctement dans la section 3.

Une deuxième constatation est que **la croissance du volume de travail pendant la première année de la reprise n'a permis d'effacer que la moitié de la baisse enregistrée pendant la crise.** L'évolution du marché du travail en Belgique sur la période 2008-2010 est donc nettement moins favorable que ce que suggèrent les chiffres nets de l'emploi. Il est vrai que la baisse de 2009, exprimée en nombre d'emploi, a été largement compensée en 2010 (voir plus haut). Mais les salariés belges ont fourni en 2010 un volume de travail moins élevé qu'avant la crise: le volume de travail 'interne' dans les entreprises a diminué (-18 400 ETP), les heures de travail intérimaires sont en baisse également (-14 900 ETP) et en outre, les nouveaux emplois créés entre 2008 et 2010 sont plus réduits que ceux qui avaient été perdus précédemment, si bien qu'une perte en volume de travail a été enregistrée également dans ce segment (-4 400 ETP). Ce n'est qu'en 2011 que le volume total de travail a retrouvé son niveau d'avant la crise (Figure 1).

### Contrats temporaires

Une remarque importante au sujet de ces données est que la source utilisée ne permet pas de subdiviser l'emploi salairé entre contrats fixes et contrats temporaires. On peut supposer que les employeurs, outre le travail intérimaire, ont aussi eu recours aux contrats temporaires pour répondre aux fluctuations de la demande. Le Tableau 1 donne une image partielle de ces évolutions sur la base du Bilan social. Les données ne portent que sur une population limitée d'entreprises : les petites entreprises et les organisations publiques, en particulier, n'y sont pas ou peu représentées. Plus précisément, les données du Tableau 1 couvrent 40% du nombre total d'équivalents temps plein dans les autres tableaux et figures de ce working paper.

**Tableau 1 Répartition de l'emploi exprimé en ETP dans les entreprises ayant déposé le schéma de bilan complet**

	2008-2009			2009-2010		
	Effectif 2009	Évolution par rapport à 2008		Effectif 2010	Évolution par rapport à 2009	
	n	n	%	n	n	%
Total	1 015 100	-23 600	-2.3	1 133 000	+6 400	+0.6
- Contrat à durée indéterminée	971 200	-16 300	-1.6	1 079 600	+3 900	+0.4
- Contrat temporaire	43 900	-7 300	-14.3	53 500	+2 500	+5.0

Source : Banque Nationale de Belgique : Heuse P. & Zimmer H. (2010, 2011)

Les données confirment néanmoins qu'outre le travail intérimaire, les employeurs font aussi largement appel aux contrats temporaires pour faire face aux fluctuations de la demande. Heuse & Zimmer (2010, 2011) expliquent qu'entre 2008 et 2009, un nombre important de contrats temporaires n'ont pas été renouvelés à cause de la baisse de l'activité. Le nombre de contrats temporaires a ainsi diminué de 14,3% dans la population concernée. Les contrats à durée indéterminée ont aussi enregistré une baisse, mais de 1,6% seulement. Ce sont surtout les nouveaux recrutements de personnel permanent qui ont fortement reculé. Entre 2009 et 2010, un mouvement inverse s'est amorcé : le nombre de contrats de travail temporaires a enregistré une hausse relativement importante (+5%), tandis que le nombre de contrats de travail à durée indéterminée n'a que faiblement augmenté (+0,4%).

La figure 3 illustre les évolutions nettes des différentes composantes du volume de travail, mais celles-ci forment uniquement le solde de mouvements sous-jacents bien plus importants au niveau des entreprises individuelles. Dans chaque période, en effet, il y a des entreprises où le volume de travail interne diminue et d'autres où il augmente; des emplois intérimaires sont supprimés, d'autres sont créés; et par-dessus tout, il y a sans arrêt des créations et des destructions d'emplois. Autrement dit, les évolutions nettes masquent les véritables changements auxquels les entreprises et les travailleurs sont confrontés.<sup>4</sup> Voilà pourquoi nous orientons notre analyse vers le niveau des entreprises individuelles et nous reprenons, dans le tableau 2, les mouvements bruts qui se cachent derrière la figure 3.

**Tableau 2 Variation brute du volume de travail\*: trois composantes exprimées en équivalents temps plein; Belgique 2008-2010**

	2008-2009			2009-2010		
	Hausse	Baisse	Évolution nette	Hausse	Baisse	Évolution nette
Ajustement total du volume de travail (en ETP)	+201 100	-270 500	-69 400	+229 900	-198 200	+31 600
- Volume de travail interne	+59 500	-92 200	-32 700	+76 200	-61 900	+14 300
- Travail intérimaire	+3 100	-32 100	-29 000	+19 300	-5 300	+14 000
- Emplois hors intérim	+138 500	-146 200	-7 700	+134 400	-131 100	+3300
-----						
Emplois hors intérim (en nombre)	+185 400	-188 100	-2 700	+185 300	-170 600	+14 800
Durée moyenne de travail (en % de 1 ETP)	75%	78%		72%	77%	

\*Volume de travail des salariés (hors ONSSAPL)  
Source: ONSS et DynaM (adaptation par l'auteur)

Les flux bruts du **volume de travail interne** sont importants: ils forment la somme de petits changements dans le nombre moyen d'heures de travail effectuées par travailleur qui se produisent en permanence dans de nombreuses entreprises et qui, en règle générale, s'équilibrent mutuellement. Pendant la crise est venu s'y ajouter le recours massif à des mesures temporaires de réduction de la durée de travail dans certains secteurs; en conséquence, la contraction du volume de travail interne dans une série d'entreprises a dépassé de 55% l'augmentation dans d'autres. En 2010, les entreprises ont eu à nouveau moins recours à ces mesures, si bien que le volume de travail interne est reparti à la hausse. Dans la section 3, nous examinons plus en détail l'utilisation des systèmes de réduction de la durée de travail pendant la crise.

Là où des emplois ont dû être supprimés, il a d'abord été mis fin aux **contrats de travail intérimaire**. Nous mesurons le travail intérimaire au niveau des entreprises de travail intérimaire, et donc pas au niveau des entreprises dans lesquelles les intérimaires sont mis au travail. Dans la plupart des entreprises de travail intérimaire, le nombre d'heures de travail intérimaire a fortement chuté en 2009 (-32 000 ETP). Le nombre de prestations n'a légèrement augmenté que dans un nombre limité d'entreprises de travail intérimaire (+3 000 ETP). Au total, l'activité dans le secteur intérimaire a diminué de 29 000 ETP pendant l'année de

<sup>4</sup> L'évolution nette du volume de travail en 2008-2010 est le résultat de la création d'un volume de travail supplémentaire dans certaines entreprises et de la réduction du volume dans d'autres. Il y a aussi des entreprises où les deux mouvements se manifestent; certaines entreprises ont ainsi rétabli, après que la crise ait atteint son point le plus bas, le temps de travail normal du personnel existant mais ont dû, dans le même temps, supprimer des emplois.

crise, ce qui représente 21% du volume total de travail intérimaire. Avec la reprise en 2010, la demande de travailleurs intérimaires est immédiatement repartie à la hausse. Avec une croissance nette de 14 000 équivalents temps plein (+13%), l'activité dans ce secteur était encore en-deçà de son niveau de 2008, mais l'augmentation du nombre d'heures travaillées dans ce segment du marché du travail représente 44% de la croissance totale du volume de travail en Belgique en 2010.

Si l'on fait abstraction des emplois intérimaires, le nombre d'**emplois salariés** n'a diminué que de 2 700 unités pendant la crise en Belgique. Cette diminution nette est le résultat, d'une part, de la perte de 188 000 emplois dans des entreprises en contraction ou en cessation d'activité et d'autre part, de la création de 185 000 nouveaux emplois par des employeurs entrants ou en expansion. **Les emplois existants qui ont été détruits étaient, en moyenne, plus importants que les emplois créés** (respectivement 78% et 75% d'un emploi à temps plein). Cette différence relativement modeste, compte tenu du nombre élevé d'emplois en jeu, a néanmoins un impact significatif sur le volume de travail total. C'est ainsi que le volume de travail a diminué de 7 700 ETP alors que le nombre d'emplois n'a baissé que de 2 700 unités.

L'explication de cette évolution réside dans le changement de la structure sectorielle du marché de l'emploi: les secteurs de services, qui comptent en moyenne un nombre élevé d'emplois à temps partiel, sont prépondérants dans la création d'emplois, tandis que les entreprises industrielles, avec une durée moyenne de travail plus élevée, pèsent lourdement dans la destruction d'emplois. En 2010, cette tendance se poursuit de façon encore plus marquée: il y a eu, cette année-là, plus d'emplois créés que d'emplois détruits, mais les nouveaux emplois étaient en moyenne plus réduits (72% d'un temps plein) que les postes de travail perdus (77%). La conséquence est qu'en dépit de la croissance appréciable de l'emploi en Belgique, avec un gain de 15 000 postes de travail l'année qui a suivi la crise, le volume total de travail n'a augmenté que de 3 300 ETP.

Les données brutes contenues dans cette section donnent une première idée des turbulences qui se sont produites sur le marché belge du travail pendant la période 2008-2010. Bien que l'emploi soit resté pratiquement stable, il s'est produit une série de changements qui mettent en lumière des glissements plus structurels sur le long terme. Nous avons d'abord constaté que le volume total de travail, après avoir subi un lourd tassement pendant la crise, ne s'était redressé que lentement et partiellement. Les données sur l'évolution du travail au niveau des entreprises individuelles nous ont fourni, à cet égard, deux éléments d'explication: dans les entreprises, la durée moyenne de travail n'a pas retrouvé entièrement son niveau d'avant la crise, et là où de nouveaux emplois ont été créés, ils étaient en moyenne plus réduits que les emplois existants dans l'économie belge. Ces développements ont eu comme conséquence que la durée moyenne de travail des salariés belges a diminué en deux années avec 1,4 point de pourcentage.

## 2. Ajustements externes

Nous entendons par 'ajustements externes' du volume de travail la création et la destruction d'emplois par les entreprises et organisations. Durant la crise, ceci a engendré des glissements de travail importants entre les secteurs. Dans cette section, nous analysons la disparition accélérée d'emplois à temps plein, principalement dans l'industrie, au profit d'emplois à temps partiel et de contrats de plus courte durée dans le secteur tertiaire. Nous examinons par ailleurs dans quelle mesure le travail intérimaire a contribué à amortir l'impact de la crise. Par rapport à la récession précédente, le travail intérimaire a joué un rôle bien plus important en tant qu'instrument pour répondre aux variations conjoncturelles.

### 2.1 Création et destruction d'emplois

En 2009, en Belgique, les réductions et cessations d'activité ont entraîné la destruction de quelque 188 000 postes de travail, auxquels se sont ajoutés 27 000 emplois intérimaires supprimés. Au total, 6,3% de l'emploi existant a ainsi été détruit. D'autres entreprises ont continué, en pleine crise, à créer des postes de travail: 189 000 nouveaux emplois ont ainsi été enregistrés dans des entreprises naissantes ou en expansion, ce qui représente 5,5% du nombre total de poste de travail. En 2010, les emplois créés (6,0%) ont à nouveau dépassé les emplois détruits (5,0%), permettant à la Belgique de renouer avec une modeste croissance de l'emploi en chiffres nets. Le tableau 2 montre, une fois encore, que les fluctuations au niveau de l'emploi ont été largement amorties par le secteur du travail intérimaire. Si nous faisons abstraction du travail intérimaire, nous observons que le niveau global de l'emploi a été peu influencé par la récession.

**Tableau 3 Création et destruction d'emplois\*; Belgique 2008-2010**

Nombre d'emplois	2008-2009			2009-2010		
	Création d'emplois	Destruction d'emplois	Évolution nette	Création d'emplois	Destruction d'emplois	Évolution nette
Total	+188 600	-215 400	-26 800	+206 400	-173 100	+33 200
- Emplois (hors intérim)	+185 400	-188 100	-2 700	+185 300	-170 600	+14 800
- Travail intérimaire	+3 200	-27 300	-24 100	+21 100	-2 600	+18 500
Pourcentage de variation**	Taux de création d'emplois	Taux de destruction d'emplois	Évolution nette	Taux de création d'emplois	Taux de destruction d'emplois	Évolution nette
Total	5,5	6,3	-0,8	6,0	5,0	+1,0
- Emplois (hors intérim)	5,7	5,7	-0,1	5,7	5,2	+0,4
- Travail intérimaire	2,0	17,1	-15,1	13,6	1,7	+11,9

\* Emplois salariés (hors ONSSAPL)

\*\* Les pourcentages de variation sont calculés par rapport à l'emploi salarié total (hors ONSSAPL). Celui-ci comptait 3.431.000 emplois en 2008-2009 et 3.434.000 emplois en 2009-2010. Pour plus de détails, voir la méthodologie.

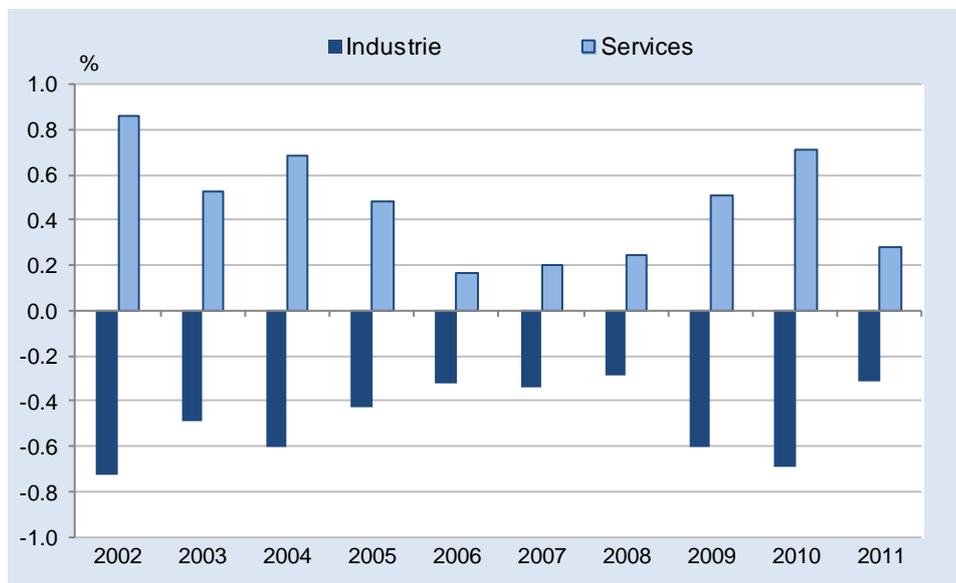
Source: ONSS et DynaM (adaptation par l'auteur)

### Glissements sur le marché du travail

La création et la destruction de postes de travail n'ont pas eu lieu dans les mêmes secteurs. La tendance globale à la tertiarisation croissante est bien connue. Ce sont en outre les secteurs sensibles aux exportations qui ont été le plus durement touchés par la crise mondiale (BNB, 2010). Dans les branches industrielles essentiellement tournées vers le marché extérieur, la production a subi un recul particulièrement sévère suite à l'effondrement de la demande mondiale. Dans l'ensemble, les services privés ont été moins lourdement affectés, mais les secteurs qui fournissent de nombreux services auxiliaires à l'industrie ont subi indirectement les effets négatifs de la baisse des exportations. Suite à ces développements, de nombreux emplois ont été détruits, en particulier dans l'industrie, mais aussi dans les TIC et le secteur financier; dans ces secteurs, la création d'emplois après la crise est aussi restée extrêmement limitée. Dans d'autres segments de l'économie, comme les activités de titres-services et les soins de santé, les organisations ont

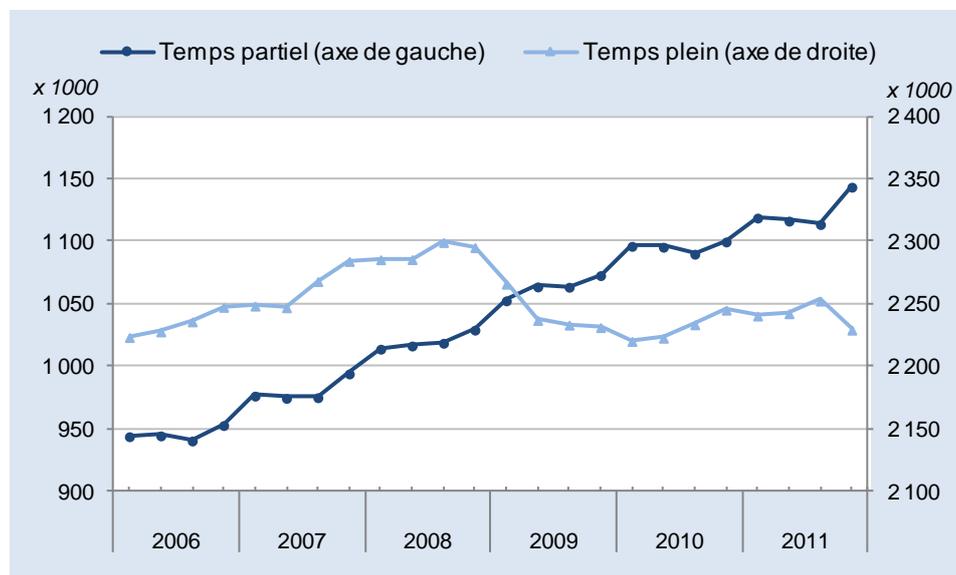
pu, y compris pendant la crise, élargir fortement leurs activités et créer des postes de travail supplémentaires. Ceci a encore **accentué le déplacement du centre de gravité de l'emploi de l'industrie vers les services**. La figure 4 montre qu'après une certaine stabilisation au milieu des années 2000, cette tendance s'est à nouveau accélérée: la part de l'industrie dans l'emploi total en Belgique est repartie nettement à la baisse au profit des secteurs de services privés et publics.

**Figure 4** Évolution de la part de l'emploi dans l'industrie et les services; Belgique 2002-2011



Source: Eurostat, National Accounts

**Figure 5** Évolution de la part des actifs à temps partiel et à temps plein\*; Belgique 2008-2010



\* Actifs avec un contrat à temps partiel et avec un contrat à temps plein (hors ONSSAPL)

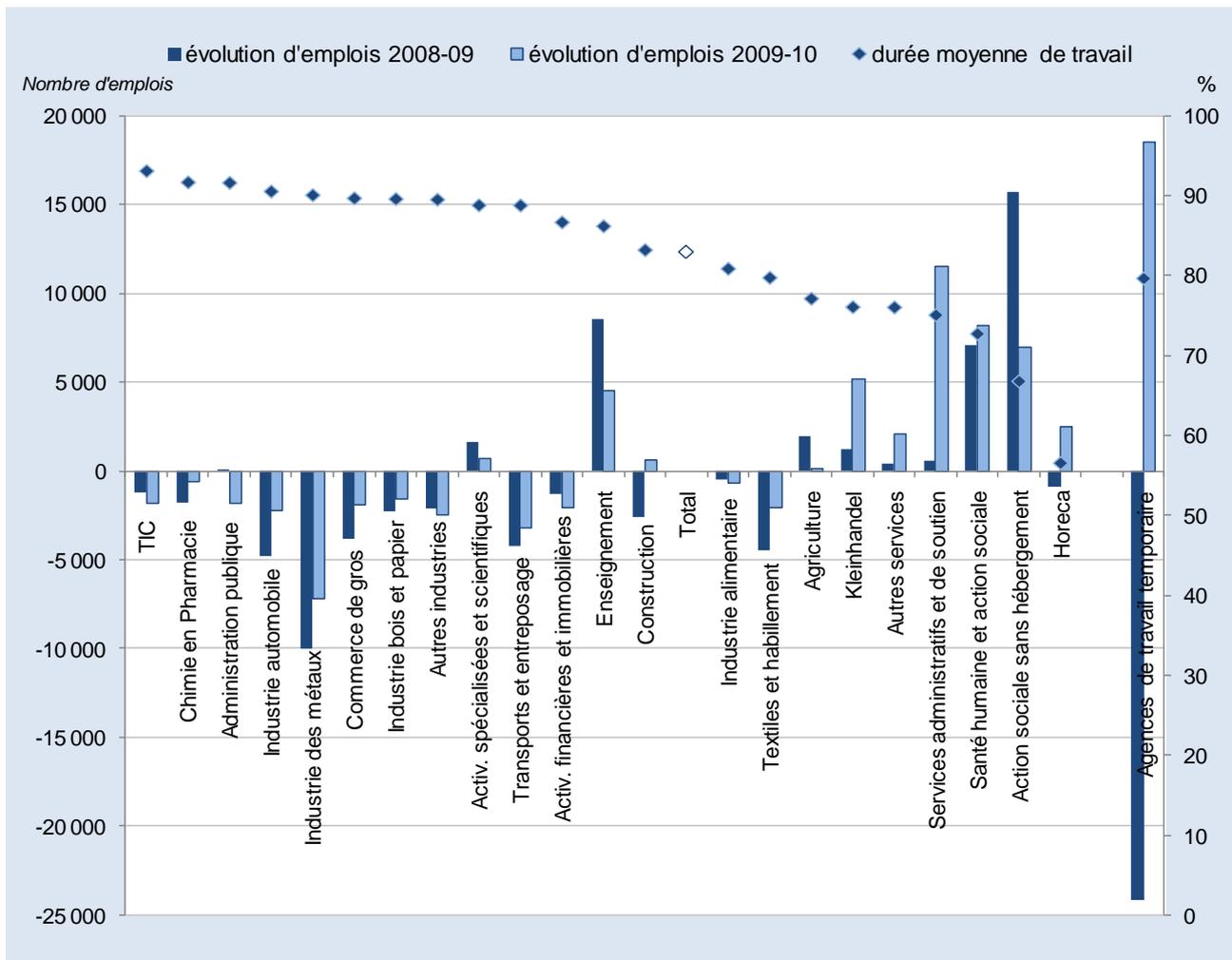
Source: ONSS (adaptation par l'auteur)

Dans le même temps, la composition de l'emploi a également évolué, avec **une nouvelle progression de la part des emplois à temps partiel**. La figure 5 montre l'évolution récente du nombre de salariés avec un contrat à temps partiel (axe de gauche) et avec un contrat à temps plein (axe de droite). Le nombre d'actifs à temps partiel est en progression constante depuis déjà des années. Entre 2006 et 2008, leur part dans la population totale de salariés a augmenté de 1 point de pourcentage (de 28,6% à 29,6%). Le recul de l'emploi

pendant la crise se situait presque entièrement du côté des actifs à temps plein. Dans le même temps, la part des actifs à temps partiel n'a cessé de croître. C'est ainsi que leur part dans la population de salariés a augmenté plus fortement entre 2008 et 2010 qu'auparavant (+ 2 points de pourcentage, de 29,6% à 31,7%). Autrement dit, la crise a accéléré le glissement d'emplois à temps plein vers des emplois à temps partiel.

Les deux tendances - glissements sectoriels et augmentation du travail à temps partiel - se sont renforcées mutuellement dans la période 2008-2010 et ont contribué à faire baisser la durée moyenne de travail par actif. La figure 6 donne un aperçu de ces deux tendances pour une vingtaine de secteurs pendant l'année de crise 2008-2009 et l'année de reprise 2009-2010 qui a suivi.

**Figure 6** Évolution de l'emploi par secteur\*. Classement des secteurs selon la durée moyenne de travail; Belgique 2008-2010



\* Durée moyenne de travail = nombre d'équivalents temps plein / nombre d'emplois.

Source: ONSS et DynaM (adaptation par l'auteur)

Les secteurs sont classés par ordre décroissant selon la durée moyenne de travail. Les pastilles indiquent la durée moyenne de travail dans le secteur en 2008 (axe de droite). Les barres reflètent l'évolution du nombre de postes de travail (axe de gauche). À l'extrême gauche de la série, on trouve les TIC, avec une durée moyenne de travail égale à 93% d'un temps plein. À l'extrême droite se trouve l'horeca, avec une durée moyenne de travail par travailleur extrêmement basse (57% d'un temps plein). Dans l'ensemble de

l'économie, les travailleurs effectuent en moyenne 83% d'un temps plein, ce qu'illustre la pastille claire au milieu.<sup>5</sup>

Comme le montre la figure 6, **c'est dans les secteurs affichant une durée moyenne de travail relativement élevée qu'il y a eu le plus de pertes d'emplois**: la diminution de l'emploi se situe presque entièrement du côté gauche du graphique. La croissance de l'emploi se concentre à l'extrémité droite, dans les secteurs où la durée de travail est peu élevée. En nombres absolus, le secteur des métaux est de loin le plus sérieusement touché, avec 17 000 emplois perdus sur deux ans, mais on relève aussi des pertes systématiques de postes de travail tant en 2009 qu'en 2010 dans la plupart des autres secteurs avec une durée moyenne de travail élevée. De l'autre côté du spectre, on trouve les secteurs en expansion: les services administratifs et auxiliaires, les soins de santé et l'aide sociale. Ces secteurs affichent une durée de travail traditionnellement moins élevée dans la mesure où ils occupent de nombreuses femmes travaillant à temps partiel. Mais avec la croissance spectaculaire des activités de titres-services, une autre tendance est venue s'y greffer ces dernières années, à savoir une forte augmentation du nombre d'emplois à temps partiel, majoritairement à mi-temps, voire moins.<sup>6</sup>

En résumé, la relative stabilité des chiffres nets de l'emploi pendant la période de crise dissimule des déplacements importants d'emploi de certains segments de l'économie vers d'autres. La tendance qui prédomine durant cette période est la disparition d'emplois à temps plein, surtout dans l'industrie, au profit d'emplois à temps partiel et de contrats de plus courte durée dans le secteur tertiaire. Si l'on considère l'ensemble de la période 2008-2010, ceci a entraîné une contraction du volume total de travail fourni par les salariés, en dépit du fait que le nombre de postes de travail a augmenté. Ceci a contribué à une diminution du nombre moyen d'heures ouvrées des travailleurs salariés. Comme le montre la figure 1, ce n'est qu'en 2011 que le volume de travail devrait avoir retrouvé son niveau d'avant la crise.

## 2.2 Travail intérimaire

Pendant la dernière crise, les ajustements 'externes' du volume de travail ont été opérés dans une large mesure par la réduction et l'augmentation du nombre de travailleurs intérimaires. Comme indiqué précédemment, cette forme de travail permet aux entreprises de réagir rapidement aux fluctuations dans l'activité sans devoir procéder à des licenciements ou des recrutements de personnel. La figure 6 montre dans quelle mesure le travail intérimaire a contribué à amortir l'impact de la crise: en chiffres absolus, la diminution du nombre d'emplois intérimaires pendant la crise est un multiple du nombre d'emplois perdus dans les autres secteurs; en 2010, il y a eu une nette reprise de l'activité, ce qui s'est traduit par une forte hausse de l'activité intérimaire, avec un gain de 18 500 emplois.

La Figure 7 montre l'importance du travail intérimaire en tant qu'instrument pour répondre aux variations de la demande depuis le milieu des années 90. L'évolution du travail intérimaire (axe de gauche) est un signe annonciateur d'une hausse ou d'une baisse de l'emploi salarié (axe de droite). Lorsque l'économie remonte, l'activité intérimaire est la première à progresser; les employeurs ont recours aux contrats intérimaires parce qu'il n'est pas encore certain que l'augmentation du volume de travail sera durable et pour sélectionner du personnel; ce n'est qu'après plusieurs trimestres que l'emploi total augmente à son tour. Le mouvement inverse se produit lors d'une baisse de l'activité. La figure montre ainsi qu'à la suite de la récession de 2001, lorsque le PIB belge a diminué de 0,4%, le travail intérimaire a reculé pendant deux ans, avec une baisse de plus de 4%; avec un an de retard, la croissance de l'emploi s'est arrêtée, et en 2003 seulement, le nombre total d'emplois a légèrement diminué.

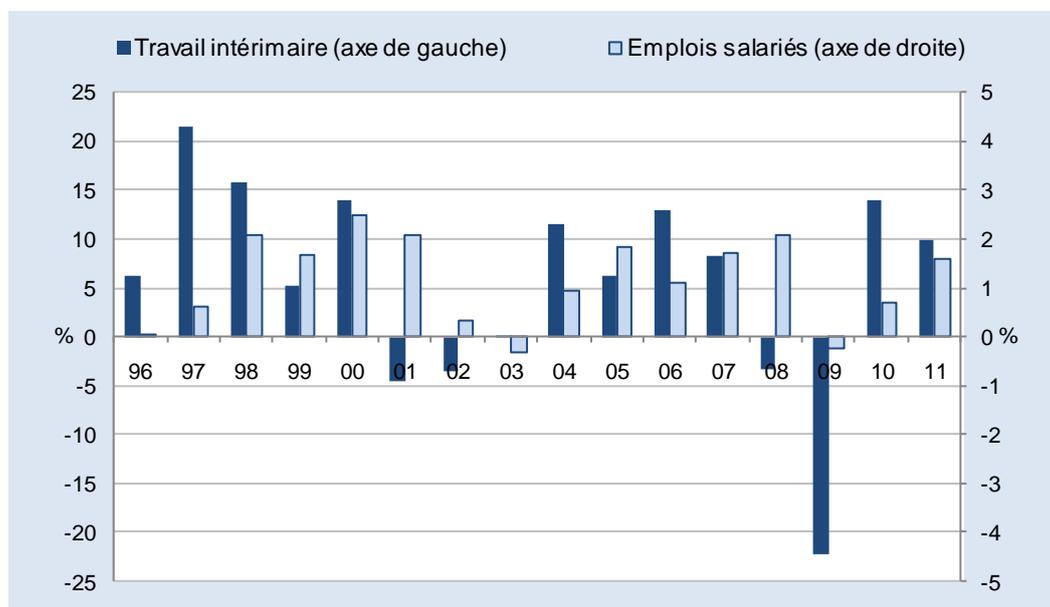
Lors de la récente récession, le rôle du travail intérimaire dans l'ajustement du volume de travail était nettement plus marqué. Dans un premier temps, le ralentissement de la croissance en 2008 a entraîné une baisse limitée de l'activité intérimaire, mais en 2009, le volume de travail intérimaire s'est réduit de plus de

<sup>5</sup> La durée moyenne de travail est calculée comme étant le rapport entre le nombre d'équivalents temps plein prestés au cours du deuxième trimestre et le nombre de postes de travail à la fin de ce trimestre. Les prestations inférieures à un équivalent temps plein peuvent trouver leur origine dans des emplois à temps partiel, des périodes d'absence non couvertes par un salaire comme le chômage temporaire ou le crédit-temps, ou des périodes d'emploi plus courtes (occupation pendant un trimestre incomplet). Pour plus de détails, voir la méthodologie.

<sup>6</sup> Idea Consult (2011): le nombre moyen d'heures de travail par semaine des travailleurs titres-services auprès d'employeurs ONSS était de 17,6 heures en 2010.

20%. Cette forte réduction contraste nettement avec la baisse modérée de l'emploi total. À l'inverse, la reprise dans le travail intérimaire en 2010 était plus vigoureuse que lors de la récession précédente.

**Figure 7 Évolution du travail intérimaire et de l'emploi salarié; Belgique 1996-2011**



Source: Federgon et Eurostat, National Accounts

Pendant la récente récession, le travail intérimaire semble donc avoir été utilisé bien plus massivement comme instrument pour s'ajuster à une hausse ou une baisse de la production. Deux facteurs peuvent expliquer cette évolution. Premièrement, la crise récente se distingue de la précédente par la rapidité et la force avec lesquelles les branches industrielles – surtout exportatrices – ont été touchées. L'industrie est traditionnellement un grand utilisateur de travailleurs intérimaires. Comme nous le montrons dans la suite de ce working paper, à la suite de l'effondrement de la demande extérieure, ce sont les secteurs les plus sensibles aux exportations qui ont réduit le plus drastiquement le volume de travail. Cette réduction a été opérée à la fois par des licenciements et par une réduction du nombre d'heures travaillées. Bien qu'il n'y ait pas de chiffres disponibles sur le travail intérimaire dans les secteurs spécifiques, nous pouvons supposer que les secteurs où le travail intérimaire représente une part importante de l'emploi sont précisément ceux qui ont connu une baisse sévère de l'activité.

Une deuxième explication, plus structurelle cette fois, est la part croissante du travail intérimaire dans l'emploi en Belgique : si en 1996, le nombre d'heures effectuées par les travailleurs intérimaires ne dépassait pas 1,7% du volume total de travail fourni par les travailleurs salariés, ce pourcentage atteignait 3,2% en 2011. Vu la nature flexible des contrats intérimaires, c'est ce groupe qui varie le plus à la hausse ou à la baisse à la suite des fluctuations conjoncturelles.

### 3. Ajustements internes

Nous entendons par 'ajustements internes' la réduction (temporaire) du temps de travail des travailleurs dans les entreprises. Cette section commence par un aperçu sectoriel de la réduction du temps de travail pendant la crise. Dans la plupart des pays de l'OCDE, des systèmes de réduction du temps de travail ont été élaborés ou étendus durant la crise. Nous nous penchons sur l'application de ces systèmes dans une perspective internationale, pour constater qu'aucun autre pays que la Belgique n'y a eu recours de manière aussi intensive. Sur la base des résultats d'études récentes, nous passons en revue les avantages et inconvénients de la réduction du temps de travail. Nous en concluons que l'utilisation prolongée de ces dispositifs et les conditions d'attribution souples des systèmes belges peuvent avoir un effet négatif sur leur efficacité.

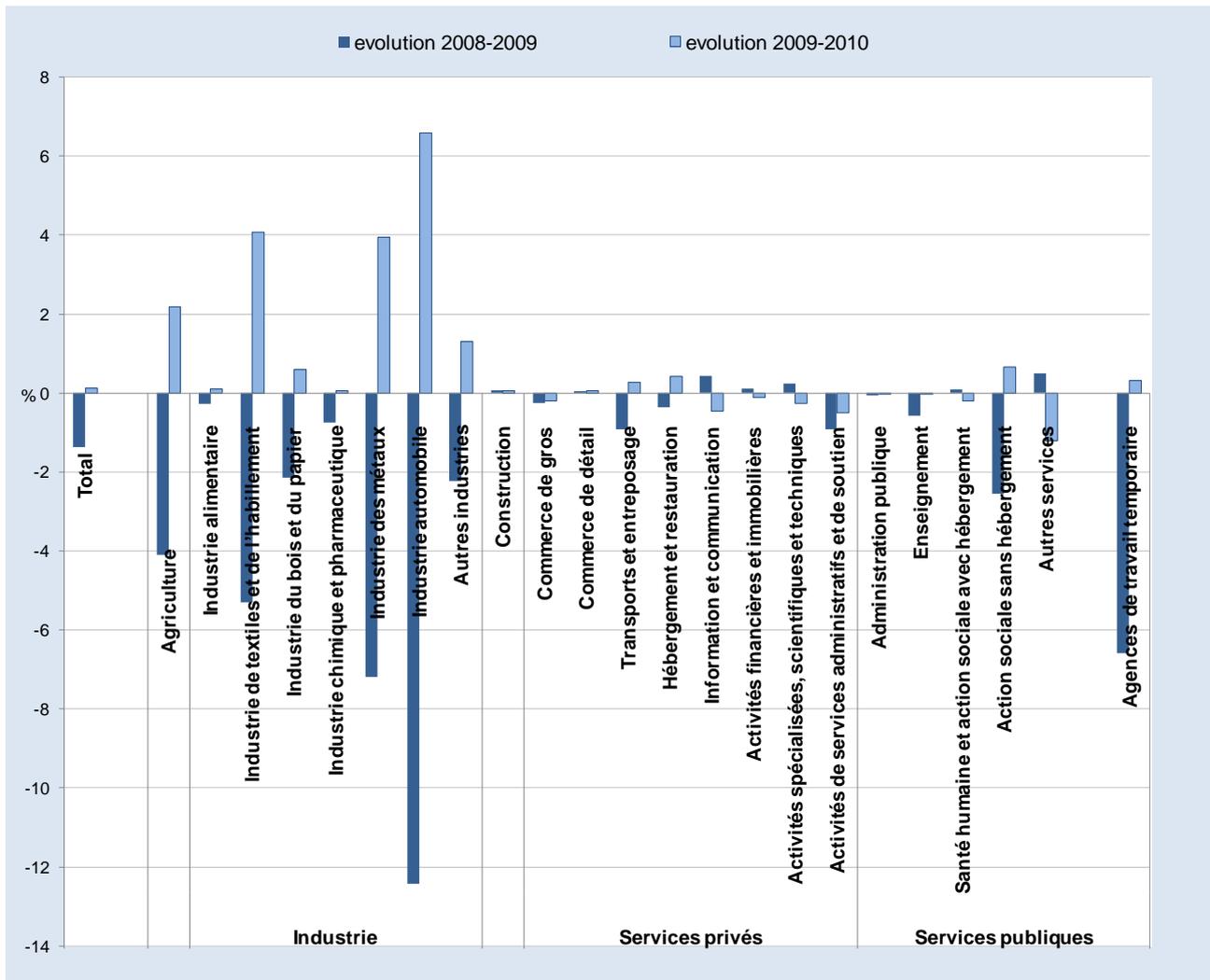
#### 3.1 Ajustement du temps de travail en Belgique

Les entreprises peuvent aussi répondre de manière flexible à une baisse ou une hausse de l'activité en s'appuyant sur leur propre personnel. En Belgique, contrairement à certains autres pays européens, elles le font par le biais d'un ajustement du volume de travail, autrement dit du nombre d'heures effectuées par les travailleurs (Dhyn & Druant, 2010), bien plus que par des adaptations salariales. Les premiers instruments dont les employeurs disposent à cet effet sont des moyens 'naturels', comme l'augmentation ou la diminution du nombre d'heures supplémentaires, la prise de jours de congé ou la participation à des formations. Lorsque le ralentissement de l'activité se prolonge, les entreprises peuvent avoir recours à des systèmes spécifiques dans le cadre de la sécurité sociale, comme le chômage temporaire, les récentes 'mesures de crise' ou d'autres systèmes de réduction du temps de travail. Ces instruments permettent à l'employeur de réduire fortement le nombre d'heures travaillées sans licencier de personnel. Lorsque l'activité reprend, les travailleurs en question peuvent être rapidement remis au travail. Dans une série de secteurs en Belgique, les entreprises ont largement recours au système du chômage temporaire pour pallier aux fluctuations dans l'activité. D'autre part, plusieurs mesures complémentaires sont entrées en vigueur pendant la crise.

Divers chiffres sur l'évolution dans les secteurs montrent dans quelle mesure les entreprises ont ajusté le temps de travail de leur personnel dans la période 2008-2010. La figure 8 montre l'évolution de la durée moyenne de travail par secteur, exprimée en pourcentage d'un temps plein. Techniquement, la durée moyenne de travail est calculée comme étant le rapport entre le nombre d'équivalents temps plein prestés au cours du deuxième trimestre et le nombre de postes de travail à la fin de ce trimestre. Les prestations inférieures à un équivalent temps plein peuvent trouver leur origine dans des emplois à temps partiel ou des périodes d'absence non couvertes par un salaire, comme le chômage temporaire ou le crédit-temps. Des périodes d'emploi plus courtes (occupation pendant un trimestre incomplet) donnent lieu également à une prestation de travail inférieure à un équivalent temps plein. Alors qu'avant la crise, un salarié en Belgique effectuait en moyenne 82,9% d'un emploi à temps plein, ce chiffre est tombé à 81,6% en 2009 (-1,4 pp). Dans l'année qui a suivi la crise, la durée moyenne de travail n'a pratiquement pas augmenté (+0,1 pp).

C'est **dans des secteurs industriels sensibles aux exportations** comme le secteur des métaux, l'automobile, le textile et l'habillement, ou encore l'industrie du bois et du papier, que **l'ajustement du temps de travail a été le plus important**. En réponse à la forte baisse de la demande pendant la crise, les entreprises actives dans ces secteurs ont réduit le volume de travail en ayant notamment recours aux systèmes de réduction temporaire du temps de travail. C'est dans l'industrie automobile que la baisse a été la plus nette, avec une diminution de la durée moyenne de travail de plus de 12 points de pourcentage. Dans le secteur des métaux et dans celui du textile et de l'habillement, la durée moyenne de travail a été réduite de plus de 5 points de pourcentage. D'autres secteurs industriels ont moins souffert de l'effondrement de la demande mondiale, ce qui s'est traduit directement par un ajustement moins important de la durée moyenne de travail. La chimie et la pharmacie en sont des exemples, de même que le secteur alimentaire, fortement axé sur la consommation privée. Durant l'année de reprise 2009-2010, on a assisté dans les entreprises à un réajustement du temps de travail dans le sens positif. C'est ainsi que dans le secteur des métaux et dans celui du textile et de l'habillement, la durée moyenne de travail a regagné 4 points de pourcentage et l'industrie automobile plus de 6 points de pourcentage. Mais dans tous les secteurs industriels, la hausse est restée inférieure à la baisse de l'année précédente. Il en résulte qu'en 2010, la durée moyenne de travail dans l'industrie était inférieure de 2 points de pourcentage à son niveau d'avant la crise.

Figure 8 Évolution de la durée moyenne de travail\* par secteur; Belgique 2008-2010



\* La durée moyenne de travail est calculée en divisant le nombre d'équivalents temps plein par le nombre d'emplois.

Source: ONSS et DynaM (adaptation par l'auteur)

La diminution du volume de travail dans l'industrie s'est aussi traduite par une **forte baisse de la demande de travailleurs intérimaires**, dont une grande partie est mise au travail dans des entreprises industrielles. La durée moyenne de travail des emplois intérimaires a fortement diminué pendant la crise, passant de 80% à 73% d'un temps plein. Souvenez-vous que la durée moyenne de travail est calculée sur la base des prestations de travail au cours d'un trimestre entier. Dès lors, l'une des explications de la diminution de la durée de travail dans le secteur intérimaire est que pendant la crise, de nombreux contrats de travail intérimaire n'ont pas été prolongés, si bien que les travailleurs intérimaires n'ont pas pu effectuer le nombre habituel de jours de travail durant la période en question. D'autre part, dès le début de 2009, les travailleurs intérimaires ont eu accès au système de chômage économique, si bien que leur temps de travail a pu être temporairement réduit, à l'instar des autres travailleurs. Bien que l'on ait à nouveau assisté, en 2010, à la création de nombreux emplois intérimaires, la durée moyenne de travail des intérimaires n'est pas repartie à la hausse: l'intérimaire travaille en moyenne, 6 points de pourcentage de moins qu'avant la crise en raison de contrats de plus courte durée ou d'un plus grand nombre d'occupations à temps partiel. Ceci est révélateur d'une plus grande incertitude, tant dans le chef de l'employeur que de l'intérimaire.

**Comparativement à l'industrie, dans les autres secteurs, les changements au niveau du temps de travail sont limités.** Compte tenu du pourcentage plus élevé d'employés dans la plupart de ces secteurs et de la structure (semi-)publique de nombreuses grandes organisations, ces employeurs ont moins d'instruments flexibles à leur disposition pour adapter le volume de travail aux variations dans la demande. Bien

entendu, bon nombre de ces secteurs ont été moins directement - voire pas du tout - confrontés aux conséquences de la crise, si bien qu'un ajustement à la baisse du volume de travail était moins impératif.

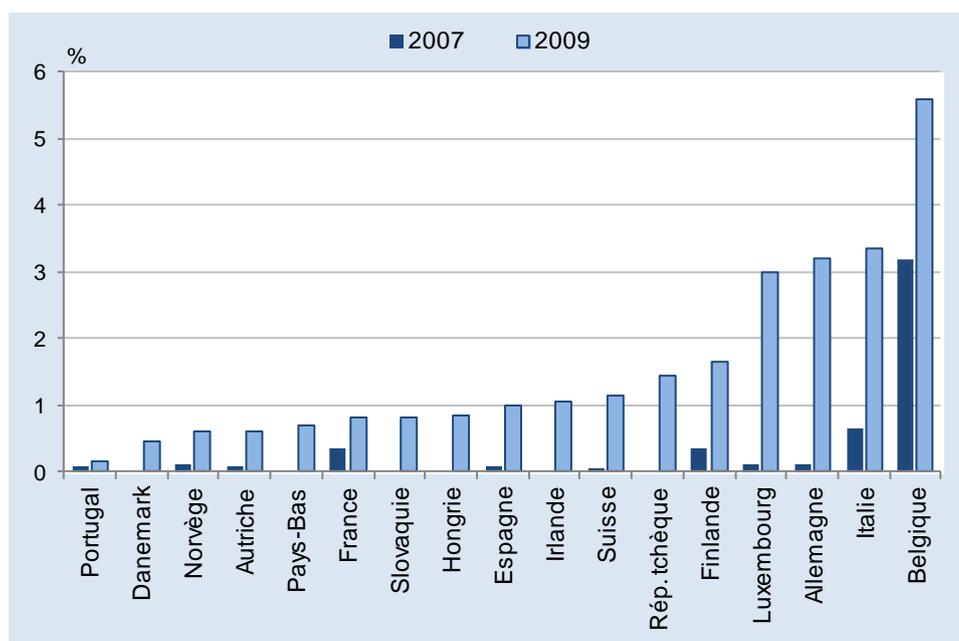
Le transport et la logistique suivent le même schéma que l'industrie, mais de façon moins prononcée: le secteur comprend de nombreuses entreprises de transport qui dépendent directement de la production industrielle et qui ont été confrontées, pendant la crise, à un net recul de la demande pour leurs services. Les grandes turbulences dans ces petites et moyennes entreprises ont toutefois été en grande partie masquées par la stabilité de l'emploi chez les trois grands acteurs que sont la SNCB, De Lijn et La Poste, ceux-ci étant axés avant tout sur la consommation privée.

Les Services administratifs et auxiliaires ont enregistré une diminution de la durée moyenne de travail pendant deux années consécutives et l'Aide sociale sans logement a également subi en 2008-2009 une nette réduction de la durée moyenne de travail. Ces secteurs englobent les entreprises titres-services en forte expansion, où les travailleurs exercent majoritairement des emplois à temps partiel. La diminution de la durée moyenne de travail dans ces secteurs peut s'expliquer par un glissement des emplois à temps plein vers les emplois à temps partiel.

### 3.2 Short-time working (STW) arrangements: la Belgique dans une perspective internationale

Dans la plupart des pays européens, des systèmes de réduction du temps de travail ont été élaborés ou étendus pendant la récession de 2008-2009. Les autorités publiques espéraient limiter ainsi les conséquences de la crise pour les employeurs et les travailleurs. Ces mesures permettent aux entreprises et organisations de réduire temporairement le volume de travail sans licencier de personnel. Pour les travailleurs concernés, elles prévoient une compensation partielle de la perte de salaire. Dans le jargon, ces systèmes sont désignés par l'expression 'Short-time working arrangements' ou STW en abrégé. La Belgique a réagi rapidement en élargissant, dès la fin 2008, le système de chômage temporaire existant, ceci étant suivi à la mi-2009 par une nouvelle série de 'mesures anticrise'. La figure 9 indique la proportion de salariés ayant fait usage de ces mesures avant et pendant la crise (2007 et 2009) dans une série de pays européens.

**Figure 9 Short-time work arrangements en Europe avant et pendant la récession; pourcentage mensuel moyen de travailleurs en 2007 et 2009**



Source: Hijzen et Venn (2012)

Dans la plupart des pays, le nombre de participants a fortement grimpé en 2009. Toutefois, la nature et les modalités de ces systèmes varient fortement d'un pays à l'autre, ce qui explique en partie la grande diversité des taux de participation. Aucun pays n'atteint cependant le niveau de la Belgique. Ceci résulte non seulement de la forte augmentation dans notre pays en 2009, mais aussi du fait qu'une partie relativement importante des travailleurs (3%) avaient déjà recours à ces mesures avant la crise. Un tel niveau d'utilisation en période d'avant-crise est unique. La conversion en équivalents temps plein donne une image quelque peu nuancée (figure A.1 en annexe) mais ne change rien au constat selon lequel la Belgique est l'un des pays où les mesures STW ont le plus d'impact sur le temps de travail total.

## Caractéristiques

Les systèmes STW dans les différents pays varient fortement quant aux conditions, à la durée, à l'indemnisation et au groupe de travailleurs visé, mais ils présentent une série de caractéristiques communes. Premièrement, la réduction du temps de travail est limitée dans le temps : le travailleur travaille certains à temps partiel - ou pas du tout - mais ce régime ne s'applique que pendant un nombre limité de semaines ou de mois. Deuxièmement, la relation de travail entre employeur et travailleur est maintenue: au terme de la période, le travailleur reprend en principe comme avant. Troisièmement, le travailleur reçoit une indemnité (totale ou partielle) financée par la sécurité sociale.

## Short-time working (STW) en Belgique

En 1978 déjà a été instauré en Belgique le système de chômage temporaire qui permet faire face à une réduction ou une interruption temporaire de l'activité de l'entreprise. Cette mesure peut être demandée par l'employeur pour diverses raisons, comme des intempéries ou un incident technique. La forme la plus courante est le **chômage temporaire pour raisons économiques**: lorsque l'activité décroît, suite par exemple à une diminution des commandes ou de manière plus générale en période de basse conjoncture, l'employeur peut réduire le nombre d'heures de travail sans licencier de personnel. Un tel ajustement est possible selon différents régimes, avec chacun une durée maximale. Le temps de travail d'un travailleur peut par exemple être réduit partiellement pour un maximum de 12 mois ou entièrement suspendu pendant une durée maximale de 4 semaines. Au cours de cette période, le travailleur reçoit une indemnité de l'ONEM qui compense en partie la perte de salaire.

Le système de chômage économique vaut uniquement pour les ouvriers du secteur privé sous contrat à durée indéterminée. En réponse à la crise, le système a été élargi, début 2009, aux intérimaires et aux travailleurs avec un contrat temporaire, tandis que les indemnités pour les travailleurs concernés ont été relevées. Mi-2009, un système similaire a été instauré pour les employés en guise de 'mesure de crise': le **chômage économique pour employés**. Bien que prévues initialement en tant que mesures de crise temporaires, ces extensions sont toujours d'application aujourd'hui, même si la forme légale a été modifiée.

Pendant la crise, deux autres mesures permettant aux employeurs de réduire temporairement le volume de travail ont encore été introduites. L'**adaptation temporaire de la durée du travail** offrait la possibilité aux employeurs de procéder à une réduction temporaire et collective de la durée du travail pour tous les travailleurs ou pour un groupe spécifique, par exemple tous les travailleurs d'un département déterminé. L'employeur bénéficiait d'un abaissement des cotisations de sécurité sociale et le travailleur d'une compensation salariale. Le **crédit-temps de crise** autorisait une réduction de moitié ou d'un cinquième de la durée du travail d'un travailleur individuel. Le travailleur recevait, pendant cette période, une indemnité de l'ONEM afin de limiter la perte de revenus. Ces mesures étaient en vigueur jusqu'en fin 2010.

La sécurité sociale belge prévoit encore d'**autres systèmes de réduction de la durée du travail** dont l'application peut entraîner une diminution du volume total de travail d'une entreprise. Bien que ces systèmes ne soient pas conçus pour pallier un ralentissement temporaire de l'activité économique, le recours à ces dispositifs a augmenté pendant la crise, ce qui témoigne d'une certaine créativité dans l'application de ces mesures. Certains employeurs, en recourant à ces systèmes, ont aussi anticipé les mesures de crise pour employés qui n'allaient entrer en vigueur qu'à la mi-2009. Il y a ainsi le système du **crédit-temps** qui permet aux travailleurs *individuels* de réduire temporairement leur temps de travail ou de le suspendre. Le crédit-temps a le vent en poupe depuis déjà des années et le nombre de bénéficiaires a encore fortement augmenté pendant la crise. Le nombre de travailleurs en crédit-temps à temps partiel a ainsi progressé de 9,4% en 2009.<sup>7</sup> Par ailleurs, les employeurs disposent, depuis 2001, de la possibilité de procéder à une réduction

<sup>7</sup> ONEM (2010).

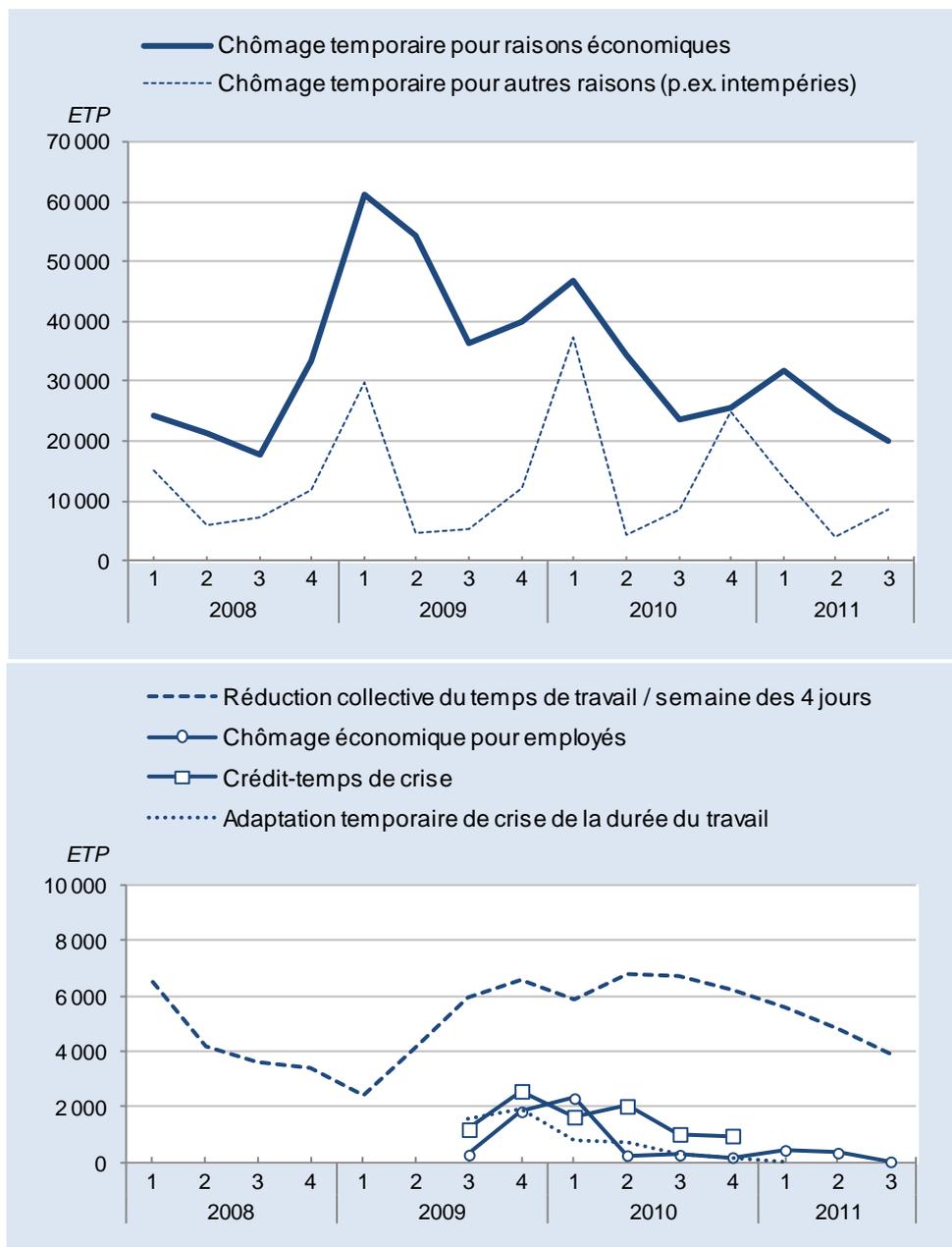
*collective* de la durée du travail pour une durée indéterminée, avec ou non l'instauration de la semaine de quatre jours. Cette mesure, qui avait tendance à s'éteindre ces dernières années, a connu un léger regain d'intérêt pendant la crise (figure 9). Ceci démontre que les employeurs ont tenté par le biais d'autres systèmes également d'apporter, pendant la crise, une réponse au fléchissement de la demande de travail sans licencier de personnel.

Toutes les mesures que nous venons de décrire concernent les travailleurs du secteur privé. Dans le secteur public, l'interruption de carrière est le seul moyen de réduire temporairement le temps de travail. La demande émane de travailleurs individuels et les conditions sont comparables à celles du crédit-temps.

### Recours à la réduction du temps de travail (STW) pendant la crise

Le chômage temporaire pour raisons économiques est, par excellence, le système qui permet aux entreprises belges d'adapter le nombre d'heures de travail effectives lorsque la demande de produits diminue.

**Figure 10 Mesures temporaires de crise exprimées en équivalents temps plein; Belgique 2008-2011**



Source: ONSS et ONEM (adaptation par l'auteur)

Aux premiers signes de ralentissement conjoncturel vers la mi-2008, le chômage temporaire a très vite augmenté (figure 10). Au plus fort de la crise, l'équivalent de 60 000 ouvriers à temps plein étaient temporairement en chômage pour raisons économiques. C'est trois fois plus que le niveau déjà élevé d'avant la crise.

C'est surtout dans l'industrie et le bâtiment que les entreprises ont recours à ce dispositif: pendant la crise, 60% du nombre total de jours de chômage temporaire ont été pris par des ouvriers dans l'industrie et 15% dans le bâtiment. Dans les secteurs de services privés et publics, on fait beaucoup moins appel au chômage temporaire, notamment en raison du fait que le système est accessible uniquement aux ouvriers: sur le nombre total de jours, seuls 25% se situent dans ces secteurs, qui représentent pourtant 75% de l'emploi total. Il a fallu attendre fin 2010 pour que le nombre de chômeurs économiques retrouve plus ou moins son niveau d'avant la crise. Néanmoins, à la mi-2011, il restait encore l'équivalent de 20 000 temps plein en chômage économique, ce qui d'une part laisse présager une prochaine période de baisse conjoncturelle, mais qui d'autre part indique aussi que ces mesures, en principe temporaires, sont utilisées par certains employeurs comme un instrument permanent de flexibilité. Nous y reviendrons plus loin.

Le chômage économique n'est admis que pour les ouvriers; des dispositions similaires pour les employés sont entrées en vigueur à la mi-2009. Dans l'intervalle, les employeurs ont eu recours, de façon limitée, à d'autres systèmes. C'est ainsi que le crédit-temps à temps partiel, en progression constante depuis des années il est vrai, a enregistré une hausse soudaine au premier semestre 2009. Le nombre de travailleurs ayant recours à ce système a ainsi augmenté de 17 000 unités, si bien qu'en 2009, le nombre de bénéficiaires a grimpé de 8,1% par rapport à l'année précédente. Ceci représente une hausse légèrement supérieure à la période d'avant et d'après crise (respectivement +6,7% et +5,8%), ce qui témoigne d'une certaine créativité dans l'utilisation de cette mesure. Mais dans la mesure où le crédit-temps vise à permettre aux travailleurs de réduire temporairement leur temps de travail, son impact direct pendant la crise est resté limité.

Les nouvelles mesures lancées pendant la crise par les autorités belges pour permettre aux entreprises de réduire temporairement leur volume de travail n'ont eu que des effets limités. Ceci s'explique notamment par le fait qu'elles ne sont entrées en vigueur que fin juin 2009, à un moment où le creux de la vague était déjà passé. Début 2010, la mesure 'chômage économique pour employés' mettait temporairement en inactivité l'équivalent de 2 400 salariés à temps plein. À la même période, le 'crédit-temps de crise' concernait environ 2 500 travailleurs. Le système de réduction collective temporaire de la durée du travail avait encore moins de succès, ne dépassant pas 2 000 équivalents temps plein à son sommet.

### 3.3 Avantages et inconvénients de la réduction de la durée du travail en temps de crise économique

La plupart des États membres européens ont pris, durant la précédente récession, des mesures visant à permettre une réduction temporaire de la durée du travail avec le soutien des pouvoirs publics, ou ont étendu des dispositifs existants. **Ce faisant, les autorités poursuivaient un double objectif.**

Premièrement, la réduction de la durée du travail constitue un **ballon d'oxygène pour les entreprises** confrontées aux conséquences du ralentissement de la conjoncture; elles peuvent en effet adapter temporairement le volume de travail et le coût du travail à la diminution de la demande sans licencier de personnel. On évite ainsi de coûteuses procédures de licenciement, mais aussi le coût de nouvelles actions de sélection et de recrutement au moment où la demande redémarre. Cette option est particulièrement attrayante pour les employeurs dans un marché du travail fortement réglementé. Le personnel de l'entreprise, déjà formé, reste en service et peut être rapidement remobilisé ('labour hoarding'). L'adéquation entre les travailleurs et les emplois est ainsi préservée. Ceci est d'autant plus intéressant lorsqu'il s'agit de fonctions problématiques pour lesquelles les entreprises ont du mal à trouver des travailleurs compétents.

Deuxièmement, les **travailleurs conservent leur emploi** ainsi que - dans une certaine mesure - leur pouvoir d'achat. La hausse du chômage liée à la crise est ainsi atténuée et l'impact négatif de la baisse conjoncturelle est réparti sur un groupe plus large de travailleurs. Dans la plupart des pays, les travailleurs qui doivent réduire leur temps de travail peuvent suivre une formation professionnelle; dans certains pays, c'est même obligatoire. En Belgique, il n'y a pas d'obligation, mais les formations professionnelles proposées par les services de placement sont gratuites pour les travailleurs touchés par le chômage temporaire.

En résumé, le but des systèmes de réduction temporaire de la durée du travail est qu'il n'y ait pas de licenciements 'excessifs': on évite que des travailleurs, lors d'une baisse temporaire de l'activité, soient licenciés alors qu'ils occupent des fonctions qui sont viables à long terme. Ces mesures permettent ainsi d'éviter des frais d'adaptation inutiles, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Mais c'est là que réside aussi, précisément, le danger de ces systèmes.

Un premier effet indésirable des systèmes de réduction temporaire de la durée du travail est lié aux **conséquences négatives du 'labour hoarding'**. Les travailleurs qui, temporairement, sont mis en inactivité ou effectuent moins d'heures, ne sont pas disponibles sur le marché du travail. Ceci rend le recrutement plus difficile pour les entreprises qui, elles, sont encore à la recherche de personnel pendant la crise. Si en outre on maintient des emplois qui, même après la crise, ne sont pas viables sans un recours aux mesures d'aide, il se produit un 'effet d'éviction'. Autrement dit, les mesures ont pour effet que des travailleurs restent bloqués dans des fonctions peu productives plutôt que d'évoluer vers des emplois plus viables à terme. Le 'labour hoarding' empêche, de cette manière, la création de nouveaux emplois et entrave la mobilité de l'emploi, indispensable pour assurer une répartition efficace des travailleurs dans l'économie.

Deuxièmement, les systèmes de réduction de la durée du travail subsidiés par les pouvoirs publics entraînent aussi une **perte potentielle en termes de prospérité**, aussi appelée 'deadweight loss'. Ceci se produit lorsque les autorités, dans le cadre de la réduction de la durée du travail, accordent des indemnités à des travailleurs dans des emplois qui, même sans ces mesures, seraient maintenus. Bon nombre d'entreprises saines disposent ainsi de ressources suffisantes pour franchir les périodes d'activité réduite sans devoir licencier de personnel. Les indemnités octroyées constituent dans ce cas un coût pour la sécurité sociale sans pour autant réduire les licenciements. Pour limiter le risque de 'deadweight loss', les autorités de certains pays, comme l'Allemagne ou la France, demandent aux employeurs de supporter eux-mêmes une partie des indemnités. Dans d'autres pays, comme la Suède, il n'y a absolument aucune aide publique et le 'labour hoarding' est laissé à l'initiative et au bon vouloir de l'employeur. En Belgique, les allocations de chômage temporaire sont entièrement payées par l'ONEM. Il est cependant convenu, dans certains secteurs, que les employeurs versent un complément d'indemnités au-delà des allocations de chômage.

## Recherche

La question centrale, en ce qui concerne la réduction temporaire du temps de travail (STW), est de savoir si ces systèmes permettent effectivement de maintenir des emplois à court et à long terme. Une série d'études récentes se sont penchées sur les effets à court terme et parviennent à des résultats contradictoires. Calavrezo et al. (2009a et b) concluent, sur la base de données françaises, que le recours à des systèmes STW débouche sur une augmentation des pertes d'emploi et des faillites. Boeri et Bruecker (2011) aboutissent, en s'appuyant sur des données allemandes, à la conclusion inverse, à savoir que le 'Kurzarbeit' a contribué au maintien de postes de travail pendant la crise. Hijzen et Venn (2012) analysent les données d'une vingtaine de pays de l'OCDE et concluent, eux aussi, que les systèmes STW contribuent au maintien de l'emploi. Les deux études montrent toutefois que ces systèmes s'accompagnent d'un 'deadweight loss' important, à savoir qu'une partie des emplois soutenus par les systèmes STW auraient été maintenus sans le recours à ces mesures. Compte tenu des différences marquantes entre les systèmes STW des pays étudiés, de l'impact d'autres institutions nationales comme les régimes de licenciement et de chômage, et de l'impact variable de la crise sur l'économie selon les pays, il est cependant difficile voire impossible de tirer des conclusions générales.

Nous en concluons que les systèmes de réduction de la durée du travail subsidiés par les pouvoirs publics dans le but de stabiliser l'emploi en période de crise comportent **à court terme principalement des avantages**, tant pour les employeurs que pour les travailleurs et la société dans son ensemble. À plus long terme, ces systèmes peuvent toutefois avoir **aussi des effets néfastes** sur la santé et la viabilité de l'économie et de la sécurité sociale. Pour limiter ces effets indésirables, il est essentiel que les mesures soient limitées dans le temps et soient effectivement utilisées par des entreprises dont les difficultés ne sont que temporaires et qui, après une courte période, pourront à nouveau déployer des activités économiques saines.

C'est précisément sur le caractère temporaire des mesures STW que **la Belgique se distingue des autres pays de l'OCDE**. Les conditions permettent aux employeurs d'avoir recours, même en dehors de la période de crise, au système du chômage économique pour ouvriers. Il suffit pour cela de signaler à l'ONEM un manque de travail résultant de facteurs économiques, l'accord étant donné sur la base d'une demande individuelle. Ce régime peut en outre être appliqué pendant plusieurs périodes consécutives moyennant une

interruption d'une semaine de travail complète. Il en résulte que cette mesure en principe temporaire est parfois utilisée, dans la pratique, de façon prolongée. Dans des cas pareils, l'ONEM peut estimer que le chômage a un caractère structurel et décider de ne plus autoriser le chômage temporaire, ou seulement dans certaines limites.

Contrairement aux autres pays européens, la Belgique présentait donc déjà, avant la crise, un niveau élevé de chômage temporaire, et après également, le nombre de bénéficiaires a continué à osciller autour de 100 000 versements d'indemnités par trimestre, soit l'équivalent de 20 000 travailleurs à temps plein (figures 8 et 9). Hijzen et Venn (2012) estiment la part des actifs dans les mesures STW en Belgique à plus de 3% avant la crise, alors que dans les autres pays européens, le système n'était (pratiquement) pas appliqué. Le fait que le coût des allocations de chômage est supporté pour l'essentiel par l'ONEM est donc un élément qui peut expliquer la proportion élevée et la durée plus longue en Belgique. Seuls certains secteurs stipulent que des suppléments doivent être octroyés aux ouvriers qui sont mis temporairement au chômage. Dans de nombreux pays, les employeurs contribuent structurellement aux prestations de sécurité sociale pour les chômeurs temporaires; Boeri et Bruecker (2011) estiment par exemple la part des employeurs à 14% en Allemagne et même 52% en France. Ceci, ajouté aux conditions d'attribution assez souples, constitue selon les critiques la principale faiblesse du système belge: cela permet aux employeurs de faire très vite appel à ces mesures et d'en faire usage pendant une longue période, non seulement pour passer le cap d'une baisse de production temporaire mais aussi pour faire face à des problèmes structurels. Ces mesures en principe provisoires prennent ainsi un caractère durable et constituent une charge permanente pour la sécurité sociale, sans compte qu'un certain nombre de travailleurs aptes au travail se trouvent en inactivité prolongée, ce qui a pour effet d'enrayer la dynamique naturelle du marché du travail.

#### **Pour en savoir plus sur les Short-time Working arrangements**

- European Commission (2010), Employment in Europe, Luxembourg.
- OECD (2010), Employment Outlook 2010, Paris.

## 4. Ajustements internes et externes dans les secteurs

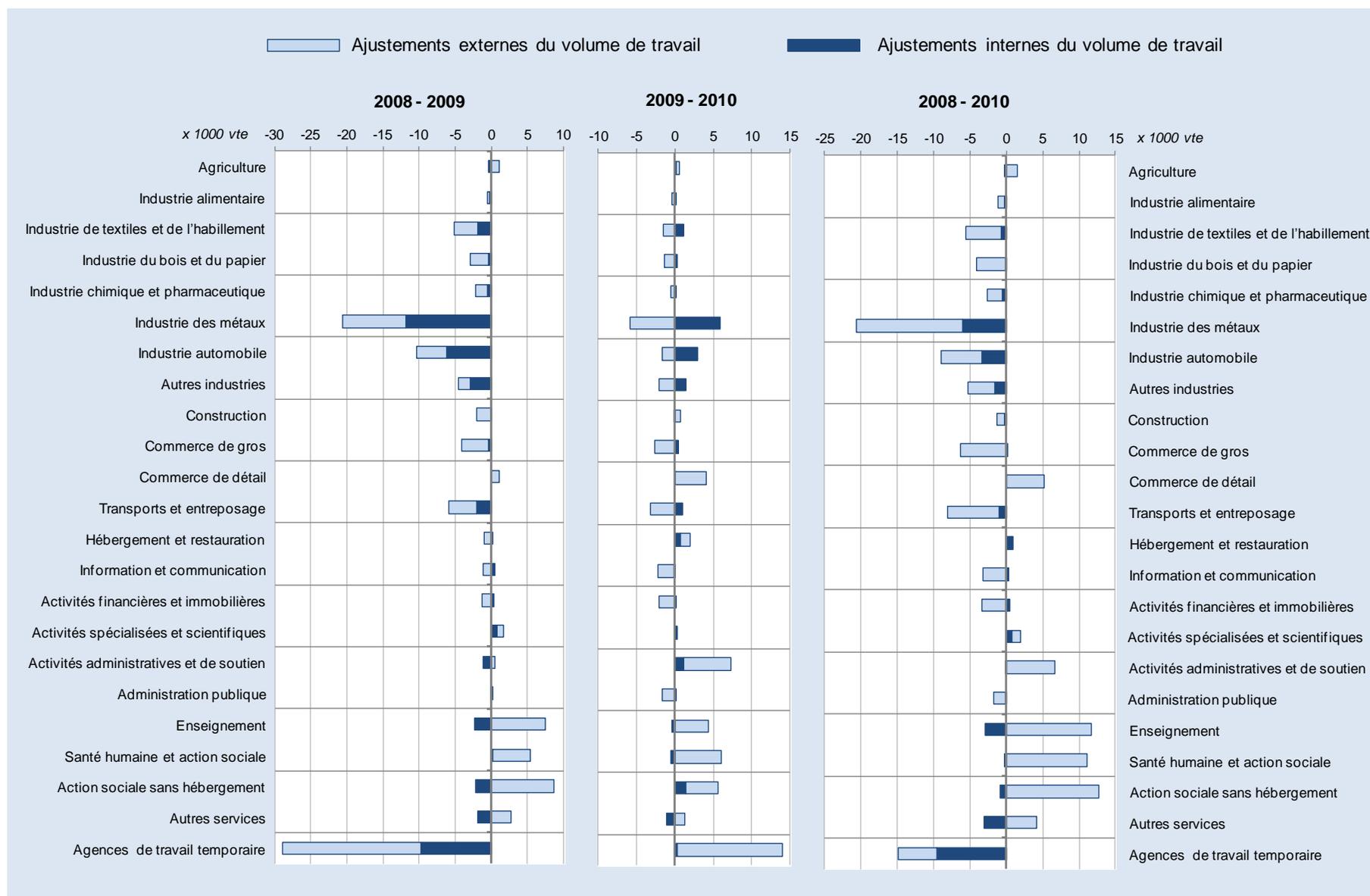
Dans les sections précédentes, nous avons analysé séparément les ajustements internes et externes du volume de travail. À présent, nous allons regrouper ces deux composantes. Nous allons examiner de quelle manière le volume total de travail a été ajusté dans les secteurs. Nous observons que la réduction 'interne' du volume de travail pendant la crise s'est fortement concentrée sur un nombre limité de secteurs industriels tournés vers l'exportation et que l'augmentation en 2010 était insuffisante pour compenser cette perte. Dans bien d'autres secteurs, la crise a frappé de manière 'traditionnelle' avec à la clé de nombreuses pertes d'emplois pendant deux années consécutives. Seule la croissance de l'emploi dans certains secteurs privés et publics, comme les activités de titres-services et l'enseignement, a fait contrepoids aux pertes d'emplois dans d'autres branches. L'évolution de l'emploi reflète ainsi l'évolution très disparate de l'activité dans les différents secteurs pendant la crise. Selon les calculs de la Banque Nationale de Belgique, la valeur ajoutée dans l'industrie a reculé de 9,7% en 2009, la baisse étant la plus marquée dans les secteurs sensibles aux exportations. La construction et les services marchands ont connu une baisse d'activité beaucoup moins marquée, de l'ordre de 4 %. Dans les services non-marchands, par contre, la valeur ajoutée a continué d'augmenter (De Mulder & Druant, 2011).

La figure 11 fait la synthèse des deux composantes de l'ajustement du volume de travail pour une vingtaine de secteurs: les segments foncés représentent les ajustements 'internes' du volume de travail, autrement dit la réduction ou l'augmentation du nombre d'heures effectuées par les travailleurs dans leur emploi existante, tandis que les segments clairs sont les ajustements 'externes', à savoir les emplois qui ont été détruits ou créés par les entreprises. Les deux composantes sont exprimées en équivalents temps plein, ce qui nous permet de comparer l'utilisation des deux dispositifs au sein d'un secteur et de mettre en lumière les différences entre secteurs. L'ensemble de la figure montre de quelle manière le volume total de travail a évolué pendant l'année de crise 2008-2009 et la période de reprise 2009-2010 qui a suivi. Le troisième volet de la figure indique le changement cumulatif sur l'ensemble de la période 2008-2010. La figure 11 illustre l'évolution en chiffres absolus; la figure A.2 en annexe donne les évolutions en pourcentage.

Le mode de calcul est décrit en annexe. En résumé, nous partons des données au niveau entreprise pour la période d'un an: nous convertissons la création ou destruction d'emplois dans une entreprise et durant une année déterminée en équivalents temps pleins. Ceci représente l'ajustement externe. Nous examinons ensuite l'ajustement restant du volume de travail dans l'entreprise, que nous attribuons aux ajustements internes. Ainsi, pour chaque entreprise, l'ajustement total du volume de travail peut être subdivisé selon les deux composantes en question. Les variations au niveau des entreprises individuelles sont additionnées par secteur. Ceci donne comme résultat quatre composantes brutes par secteur: (1) une augmentation du volume de travail sectoriel par la création d'emplois; (2) une diminution par la destruction d'emplois; (3) une augmentation due à une hausse du nombre d'heures effectuées par les travailleurs dans leur emploi existant; (4) une diminution suite à une réduction du nombre d'heures effectuées. Les composantes brutes, enfin, sont additionnées pour donner deux composantes nettes par secteur: les ajustements 'externes' du volume de travail, autrement dit l'évolution sectorielle du nombre de postes de travail exprimée en équivalents temps plein, et l'évolution sectorielle du volume de travail qui résulte d'ajustements 'internes' de la durée du travail dans les entreprises.

La figure 11 (Volet A) montre que **le volume de travail 'interne' a diminué** dans presque tous les secteurs pendant la crise. En 2010, les prestations des travailleurs ont été réajustées dans le sens positif, mais de manière insuffisante pour compenser la perte de 2009 (Volet B). Dans la plupart des secteurs, les prestations moyennes par travailleur étaient dès lors moins élevées en 2010 qu'avant la crise (Volet C). Dans l'industrie et dans un certain nombre de secteurs de services, il y a eu en outre des pertes d'emplois pendant deux années consécutives. Le cumul de ces pertes a donné un **ajustement 'externe' fortement négatif du volume de travail** sur l'ensemble de la période 2008-2010. Globalement, l'emploi belge est resté plus ou moins stable grâce au fait que plusieurs secteurs de services (commerce de détail, services auxiliaires) ont bien résisté à la crise et à la croissance constante de l'emploi dans l'enseignement, les soins santé et l'aide sociale.

Figure 11 Ajustements internes et externes du volume de travail dans les secteurs; Belgique 2008-2010



Source: DynaM et ONSS (adaptation par l'auteur)

Dans le sillage du net recul de l'activité économique dans **l'industrie**, le nombre moyen d'heures de travail par travailleur a chuté soudainement dès le début de la crise. Ceci a entraîné une contraction du volume total de travail. Ces ajustements internes étaient toutefois insuffisants pour compenser la baisse de l'activité, si bien que l'emploi industriel a aussi diminué, avec un certain retard. Étant donné que dans l'économie ouverte de la Belgique, la sévérité de la récession s'est traduite principalement par une baisse exceptionnelle des exportations, ce sont les secteurs tournés vers l'exportation qui ont été le plus durement touchés (BNB, 2010). La réduction globale du volume de travail s'est concentrée principalement dans le textile et l'habillement, le secteur des métaux et l'industrie automobile (figure 11). Dans ces deux derniers secteurs, la réduction du temps de travail des travailleurs a entraîné en 2009 une diminution du volume de travail de 18 000 équivalents temps plein (-9,6%); de plus, 13 000 équivalents temps plein ont disparu suite à la destruction d'emplois (-6,9%). Dans ces secteurs, la réduction 'interne' du volume de travail était donc sensiblement supérieure à la réduction due aux pertes d'emplois. Les branches industrielles qui, comme le secteur alimentaire, sont tournées principalement vers le marché intérieur, ont été moins lourdement affectées par la récession mondiale (BNB, 2010). Le volume de travail dans l'alimentation est dès lors resté plus ou moins stationnaire.

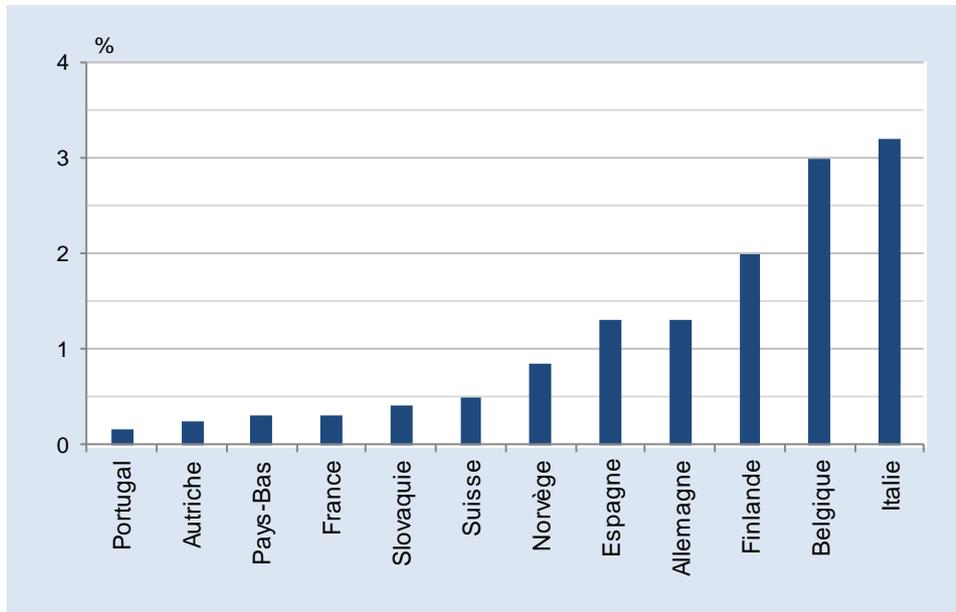
Mi-2009, après que la crise ait atteint son point le plus bas, la durée moyenne du travail est remontée dans l'industrie. Toutefois, ceci ne s'est pas traduit par un redressement du volume total de travail car dans le même temps, les pertes d'emplois restaient nombreuses. Cette année-là, les nouveaux engagements se sont faits dans une large mesure par le biais du secteur intérimaire, dans lequel le volume de travail a enregistré un gain de 14 000 équivalents temps plein. Le fait que les entreprises industrielles aient largement utilisé les possibilités de réduction temporaire de la durée du travail, en recourant notamment au chômage économique, n'a donc pas permis d'éviter les nombreuses pertes d'emplois. En 2010, malgré la reprise de l'activité dans l'industrie (BNB, Rapport 2011), l'emploi industriel s'est stabilisé à 8% sous le niveau d'avant la crise. De plus, la durée moyenne de travail des travailleurs est inférieure de plus de 1% à la période d'avant crise. Il en résulte que le volume total de travail a diminué encore plus nettement (-9%).

Dans la **construction et les secteurs de services privés**, la valeur ajoutée a également diminué pendant la crise, dans une moindre proportion il est vrai. Ces secteurs sont plus orientés vers la demande intérieure et n'ont subi qu'indirectement les conséquences de l'effondrement du commerce mondial (BNB, 2010). Par conséquent, la baisse du volume de travail a aussi été moins forte. Contrairement à l'industrie, l'ajustement du volume de travail dans ces secteurs s'est opéré principalement par la perte de postes de travail et beaucoup moins par une réduction du temps de travail. Il y a à cela plusieurs explications. Ainsi, dans les TIC et le secteur bancaire, le nombre d'ouvriers est réduit, si bien que les employeurs ont moins accès au système du chômage temporaire. Quant aux mesures qui sont valables également pour les employés, elles sont moins flexibles ou ne sont entrées en vigueur qu'à la mi-2009. Dans les secteurs 'turbulents', comme la construction et le commerce de gros, une grande partie des destructions d'emplois résulte du fait que des entreprises ont cessé leurs activités; ici, une réduction temporaire de la durée du travail n'est pas une option. Des secteurs comme le commerce de détail et les services auxiliaires ont quant à eux bien résisté à la crise: le volume de travail n'a pratiquement pas diminué et ces secteurs ont renoué avec une solide croissance en 2010 grâce à la création de nouveaux emplois. Seul le secteur du transport et de la logistique, fortement dépendant de l'industrie, a suivi le même schéma que cette dernière: en 2009, la réduction du volume de travail a été réalisée dans une large mesure via des ajustements internes de la durée du travail tandis qu'en 2010, ceci a été partiellement compensé, mais toujours avec des pertes d'emplois.

Dans les **services administratifs et auxiliaires** et dans le **secteur public**, le nombre de postes de travail a continué à grimper, cette hausse résultant de nombreuses créations d'emploi dans les entreprises titres-services et de la croissance dans l'enseignement, les soins de santé et l'aide sociale. Mais dans ces secteurs également, le volume de travail 'interne' a été fortement réajusté à la baisse sur une période de deux ans. Ceci est le reflet d'un glissement d'emplois à temps plein vers des emplois à temps partiel. Ceci s'explique notamment par l'importance croissante des emplois à temps partiel et des contrats de plus courte durée dans les entreprises titres-services, outre l'augmentation traditionnelle du pourcentage de travailleurs à temps partiel, que ce soit ou non par le recours à l'interruption de carrière ou au crédit-temps.

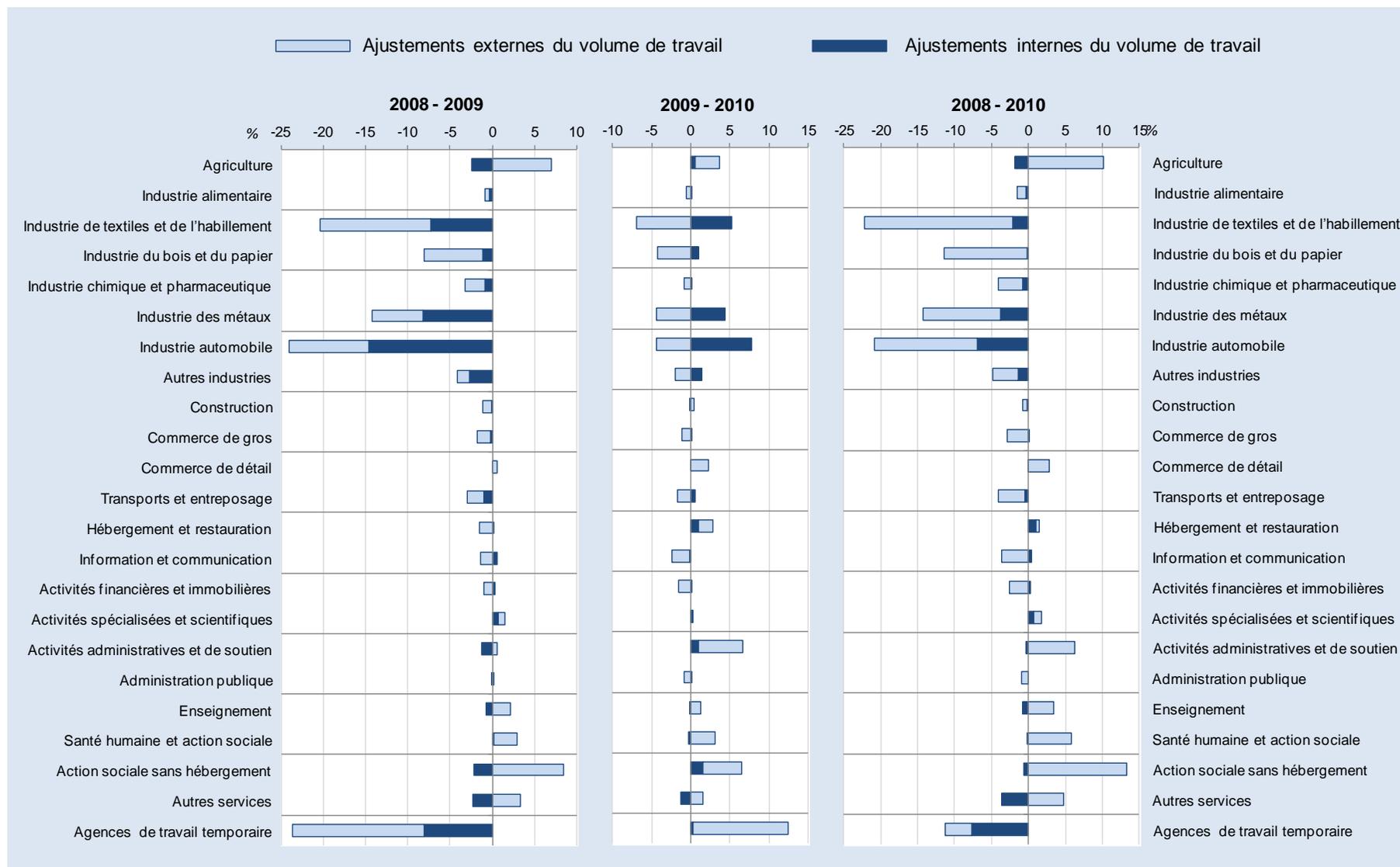
## Annexe 1 Figures

Figure A.1 Short-time work arrangements en Europe pendant la récession ; taux de participation en ETP ; 2009



Source: Hijzen et Venn (2012)

**Figure A.2 Ajustements internes et externes du volume de travail dans les secteurs : variation en pourcentage du nombre d'ETP ; Belgique 2008-2010**



Source: DynaM et ONSS (adaptation par l'auteur)

## Annexe 2 Méthodologie

### La méthode DynaM pour le couplage d'enregistrements

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

Eurostat et l'OCDE ont élaboré des recommandations pour détecter de façon systématique les changements démographiques des entreprises et de les définir en conformité avec la réalité économique (Eurostat/OCDE, 2007). Une des conditions indispensables est que les entreprises dont le numéro d'entreprise change ou qui sont impliquées dans une opération de fusion ou de scission, puissent être retrouvées dans la banque de données et leurs informations reliées. HIVA - KU Leuven et l'ONSS ont développé une méthode innovante pour réaliser un tel couplage d'enregistrements. La méthode est unique pour la Belgique et s'appuie sur les découvertes récentes de recherches américaines et scandinaves. Dans les méthodes classiques de couplage d'enregistrements, seules des caractéristiques générales de l'entreprise sont utilisées comme le nom, la localisation et l'activité économique. La méthode DynaM, quant à elle, recherche les relations entre les numéros d'entreprise à partir des travailleurs salariés qu'ils emploient.

La méthode s'appuie sur deux sets de base de deux trimestres successifs: ceux-ci contiennent toutes les paires de numéros d'entreprise où un ensemble d'au moins cinq salariés 'se déplace' d'une entreprise à l'autre. Lorsque cet ensemble de salariés dépasse un certain seuil (absolu ou relatif), une relation est établie entre les numéros d'entreprise. Les relations sont ensuite analysées et classées selon le type d'événement démographique.

Grâce au couplage d'enregistrements, il est possible d'élaborer des statistiques fiables sur la création et la cessation d'entreprises. Les créations et cessations 'apparentes', qui ne sont que la conséquence de changements administratifs et juridiques, sont éliminées. Ensuite, le nombre d'emplois créés ou détruits par les créations et les cessations peut lui aussi

être calculé avec précision. Le couplage d'enregistrements permet aussi de détecter des événements démographiques tels que des fusions, des reprises ou des scissions qui impliquent plusieurs entreprises. Pour le calcul de la création/destruction d'emplois les employeurs impliqués dans un seul événement sont regroupés en une seule unité d'observation. De cette manière la réallocation d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs et juridiques est éliminée.

La méthode DynaM utilisée pour le couplage d'enregistrements est décrite dans l'article 'Employee flows to study firm and employment dynamics' (Geurts & Vets, 2011). A l'aide de données belges datant de 2003-2009, cet article démontre que la dynamique réelle des entreprises et de l'emploi atteint un niveau jusqu'à 50% inférieur à ce que les données administratives brutes laisseraient supposer.

### Les chiffres DynaM

Les chiffres DynaM sont basés sur les données que collecte l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) l'Office de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales (ONSSAPL) au moyen de la déclaration multifonctionnelle DmfA. Chaque trimestre, les employeurs sont obligés de fournir par voie électronique des données salariales et des prestations de travail de ses travailleurs salariés. De cette façon, l'ONSS et l'ONSSAPL disposent d'une banque de données administrative dans laquelle aussi bien les employeurs que les travailleurs salariés sont enregistrés à l'aide d'un numéro d'identification unique. Une telle banque de données où toutes les informations des employeurs et des travailleurs salariés sont reliées, est une source idéale pour retracer des dynamiques sur le marché de l'emploi. Les données sont de haute qualité: tout d'abord parce que les employeurs sont obligés de fournir les informations et parce que les déclarations subissent des contrôles multiples. Ensuite, les déclarations se font par voie électronique en utilisant les numéros d'identification des employeurs et des travailleurs salariés. Le risque de données erronées ou manquantes est par conséquent très faible.

Pour ce working paper, nous utilisons uniquement les données de l'ONSS et nous ne tenons pas compte des données de l'Office de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales (ONSSAPL). La raison est d'ordre méthodologique: nous ne disposons pas, pour les employeurs ONSSAPL, du volume de travail presté. Les données de l'ONSS couvrent 99% des employeurs et 92% des travailleurs salariés en Belgique. Aussi bien les employeurs en tant que personne morale (les sociétés) que les employeurs - personne physique (les indépendants) sont recensés, et il n'y a aucune restriction sur la taille de l'entreprise. Les données dans ce document couvrent ainsi la totalité de l'emploi salarié dans le secteur privé et une importante partie du secteur public en Belgique.

## Unités d'observation

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

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

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

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

Lorsque le travailleur salarié se trouve dans une situation particulière, son poste de travail est parfois comptabilisé comme un emploi, parfois pas. Nous présentons ici un certain nombre de situations qui peuvent susciter des questions lors de l'interprétation des chiffres DynaM. Les postes de travail de salariés qui sont absents pour cause de maladie, de congé et de chômage temporaire sont comptabilisés comme des emplois, alors que, par ailleurs, les postes de travail de

salariés qui bénéficient d'une interruption de carrière à temps plein ou d'un crédit-temps ne le sont pas. Les postes occupés par des travailleurs intérimaires sont comptabilisés comme des emplois de l'agence d'intérim et non de l'entreprise où ils sont employés. Vous trouverez des informations plus détaillées dans l'introduction des brochures de l'ONSS sur l'emploi salarié, voir <http://www.rsz.fgov.be/fr/home>.

Pour les définitions du **volume de travail** et des **équivalents temps plein**, nous renvoyons au paragraphe 'Volume de travail et durée moyenne de travail' ci-après.

## Réallocation d'emplois: création et destruction

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

Les chiffres sur la création/destruction d'emplois ne mesurent pas la création et la destruction d'emplois simultanées au sein d'une même entreprise. Par exemple, une entreprise qui licencie 20 ouvriers et embauche 10 collaborateurs ICT, est comptabilisée comme un employeur en décroissance avec une destruction de 10 emplois. Les statistiques sous-estiment donc (légèrement) la création/destruction d'emplois réelle. La création et destruction d'emplois n'équivaut pas à l'entrée et la sortie de travailleurs salariés. Des salariés peuvent être engagés ou partir sans modifier le nombre d'emplois dans l'entreprise. Un poste de travail donné peut être occupé par différentes personnes au cours de l'année.

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

les taux se rapprochent des résultats obtenus par la méthode de calcul traditionnelle.

### La répartition par secteur économique

Tous les postes de travail d'un employeur donné sont affectés à une seule activité, l'activité principale de l'employeur. C'est l'activité générant le chiffre d'affaires le plus élevé, ou à défaut, l'activité à laquelle participent le plus grand nombre de travailleurs salariés. La classification s'appuie sur la nomenclature NACE-BEL 2008; c'est la nomenclature belge conforme à la classification européenne des activités NACE Rev. 2. Les emplois occupés par les travailleurs intérimaires constituent une exception importante. Ceux-ci sont attribués au secteur du travail intérimaire (NACE 78). Cela s'explique par le fait que les travailleurs intérimaires ne sont connus que comme travailleurs de l'agence d'intérim et non comme travailleurs de l'entreprise où ils sont employés. Pour ce working paper, les secteurs NACE ont été regroupés en une vingtaine de secteurs au niveau de 2 chiffres. Vous trouverez le classement exact à l'Annexe 3.

### Volume de travail et durée moyenne de travail

Le volume de travail et la durée moyenne de travail dans la section 1.1 sont basés sur les données Eurostat des Comptes nationaux. La durée moyenne de travail est calculée en divisant le nombre d'heures travaillées par le nombre d'actifs. La population est celle des salariés dans tous les secteurs de l'économie.

Dans le reste du working paper (à partir de la section 1.2), le volume de travail et la durée moyenne de travail sont calculés sur la base des données collectées par l'ONSS via la Déclaration Multifonctionnelle (DmfA). L'unité d'analyse est l'employeur individuel. Le volume de travail est exprimé en équivalents temps plein. La durée moyenne de travail est calculée en divisant le nombre d'équivalents temps plein par le nombre d'emplois par employeur.

Le calcul du volume de travail s'effectue sur la base de l'ensemble des prestations rémunérées par trimestre, renseignées par l'employeur dans la Déclaration Multifonctionnelle. L'unité de base pour le calcul est la durée de travail courante par semaine d'une personne de référence (fictive), à savoir un travailleur à temps plein dans la même entreprise. Pour chaque travailleur, on calcule le rapport entre ses prestations au cours d'un trimestre entier et les prestations de la personne de référence fictive. Pour les travailleurs à temps plein, le calcul se fait sur la base du nombre de jours travaillés; pour les travailleurs à temps partiel, on se base sur le nombre d'heures travaillées. Le nombre d'équivalents temps plein donne donc une indication du taux d'occupation d'un lieu de travail pendant le trimestre. Les prestations de moins d'un équivalent temps plein peuvent avoir pour origine des prestations à temps partiel (durée de travail hebdomadaire inférieure à celle de la personne de référence), une période d'occupation plus courte (la personne n'a pas été occupée le trimestre entier) ou des périodes d'absence non couvertes par des rémunérations (voir plus loin).

Un élément important pour l'interprétation des données est que certaines périodes durant lesquelles le travailleur est absent au travail sont prises en compte dans le calcul du nombre d'équivalents temps plein et d'autres pas. Les jours (heures) pour lesquels le travailleur reçoit une rémunération de l'employeur sont en général prises en compte, tandis que les périodes durant lesquelles le travailleur reçoit une indemnité de la sécurité sociale ne sont pas comptabilisées. Voici un bref aperçu de cas les plus importants. Sont pris en compte dans le calcul des équivalents temps plein: les jours de congé, les jours fériés légaux, les courtes périodes de maladie. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des équivalents temps plein: les périodes de chômage temporaire, le crédit-temps ou l'interruption de carrière, l'incapacité de travail, les jours de grève, le congé de maternité et le congé de paternité. Pour les prestations dans le cadre d'heures supplémentaires, la répartition est la suivante: les heures supplémentaires qui sont rémunérées au moment même sont prises en compte dans le calcul des équivalents temps plein; par contre, les heures supplémentaires dans les périodes de pointe qui sont compensées par du repos compensatoire dans les périodes plus calmes ne sont pas reprises dans le nombre d'équivalents temps plein. Vous trouverez des explications détaillées sur le mode de calcul dans les brochures ONSS sur l'emploi salarié (voir <http://www.onss.fgov.be>).

### Mode de calcul des indicateurs

Les évolutions annuelles sont calculées sur la base des variations entre le deuxième trimestre de l'année  $t-1$  et de l'année  $t$ .

La **création/destruction annuelle d'emplois** par employeur est calculée comme étant la variation entre le nombre d'emplois à la fin du deuxième trimestre de l'année  $t-1$  et le nombre d'emplois à la fin du deuxième trimestre de l'année  $t$ . La création annuelle d'emplois est la somme des emplois créés par les employeurs entrants et les employeurs dont le nombre d'emplois augmente. La destruction annuelle d'emplois est la somme des emplois détruits par les employeurs qui arrêtent leurs activités et les employeurs dont le nombre d'emplois diminue. Soit  $E_{it-1}$  et  $E_{it}$  le nombre d'emplois de l'employeur  $i$  à la fin du deuxième trimestre de l'année  $t-1$  et de l'année  $t$ ; la création d'emplois durant l'année  $t$  se calcule alors comme suit:

$$CE_t = \sum_i (E_{it} - E_{it-1})$$

où  $i$  est un employeur entrant ou en expansion pendant la période en question, autrement dit  $(E_{it} - E_{it-1}) > 0$

et la destruction d'emplois durant l'année  $t$  s'établit comme suit:

$$DE_t = \sum_i (E_{it} - E_{it-1})$$

où  $i$  est un employeur qui arrête ou dont le nombre d'emplois diminue pendant la période en question, autrement dit:  $(E_{it} - E_{it-1}) < 0$

L'évolution nette de l'emploi est la somme des emplois créés et des emplois détruits:

$$EN_t = CE_t + DE_t$$

La création (destruction) annuelle d'emplois par secteur est calculée comme étant la somme des emplois créés (détruits) par les employeurs dans le secteur. Les employeurs sont classés dans le secteur dans lequel ils se trouvent à la fin de la période (année  $t$ ).

L'évolution annuelle du **volume de travail** par employeur est calculée comme étant la variation entre le nombre d'équivalents temps plein enregistré au deuxième trimestre de l'année  $t-1$  et le nombre d'équivalents temps plein enregistré au deuxième trimestre de l'année  $t$ . Par analogie avec l'évolution du nombre d'emplois, on peut, pour chaque période, faire une distinction entre les employeurs dont le volume de travail augmente et ceux dont le volume de travail diminue. La variation totale du volume de travail dans l'économie ou par secteur peut donc être scindée en une augmentation et une diminution (cf. Tableau 1). Soit  $P_{it-1}$  et  $P_{it}$  le nombre d'équivalents temps plein de l'employeur  $i$  au deuxième trimestre de l'année  $t-1$  et de l'année  $t$ ,

l'augmentation du volume de travail dans l'année  $t$  s'établit alors comme suit:

$$CP_t = \sum_i (P_{it} - P_{it-1})$$

où  $i$  est un employeur dont le volume de travail augmente durant la période en question, autrement dit  $(P_{it} - P_{it-1}) > 0$

la diminution du volume de travail dans l'année  $t$  s'établit comme suit:

$$DP_t = \sum_i (P_{it} - P_{it-1})$$

où  $i$  est un employeur dont le volume de travail diminue durant la période en question, autrement dit  $(P_{it} - P_{it-1}) < 0$

La variation nette du volume de travail est la somme des deux composantes:

$$PN_t = CP_t + DP_t$$

Les variations annuelles du volume de travail par secteur sont calculées comme étant la somme des variations chez les employeurs qui se trouvent dans le secteur en question durant l'année  $t$ .

La **durée moyenne de travail** par employeur durant l'année  $t$ , soit  $M_{it}$ , est calculée comme étant le rapport entre le nombre d'équivalents temps plein et le nombre d'emplois, ces deux nombres se rapportant au deuxième trimestre de l'année  $t$ . La durée moyenne de travail est égale à zéro pour les employeurs avec 0 emploi dans l'année  $t$ .

$$M_{it} = P_{it}/E_{it} \quad \text{si } E_{it} \neq 0$$

$$M_{it} = 0 \quad \text{si } E_{it} = 0$$

La durée moyenne de travail dans un secteur ou dans l'économie globale est calculée de façon similaire, à

savoir sous la forme d'une fraction dont le numérateur est la somme du nombre d'équivalents temps plein chez les employeurs du secteur (de l'économie globale) et dont le dénominateur est la somme du nombre d'emplois dans le secteur (l'économie globale). Pour le secteur  $S$ , la durée moyenne de travail dans l'année  $t$  est:

$$M_{St} = \frac{\sum_{i \in S} P_{it}}{\sum_{i \in S} E_{it}}$$

Pour le calcul des variations internes et externes du volume de travail, nous avons besoin de la durée moyenne de travail par employeur dans la période  $(t-1 - t)$ . Le calcul est le suivant:

$$M_{i,(t-1)-t} = M_{it} \quad \text{si } i \text{ commence en tant qu'employeur dans la période } (t-1 - t)$$

$$M_{i,(t-1)-t} = M_{it-1} \quad \text{si } i \text{ arrête en tant qu'employeur dans la période } (t-1 - t)$$

$$M_{i,(t-1)-t} = (M_{it-1} + M_{it})/2 \quad \text{pour les autres employeurs}$$

**L'ajustement externe du volume de travail** pour l'employeur  $i$  dans la période  $(t-1 - t)$  est calculé en convertissant le nombre d'emplois créés ou détruits chez cet employeur au cours de la période en équivalents temps plein. Étant donné que nous ne connaissons pas le volume de travail d'un emploi individuel, nous prenons comme base la durée moyenne de travail de l'employeur  $i$  dans la période  $(t-1 - t)$ . L'ajustement externe du volume de travail de l'employeur  $i$  dans la période  $(t-1 - t)$  est donc:

$$Exp_{i,(t-1)-t} = (E_{it} - E_{it-1}) * M_{i,(t-1)-t}$$

**L'ajustement interne du volume de travail** pour l'employeur  $i$  dans la période  $(t-1 - t)$  est calculé comme étant la variation résiduelle du volume de travail, c.-à-d. après déduction de l'ajustement externe. L'ajustement interne du volume de travail de l'employeur  $i$  dans la période  $(t-1 - t)$  est donc:

$$InP_{i,(t-1)-t} = (P_{it} - P_{it-1}) - Exp_{i,(t-1)-t}$$

Les variations internes et externes annuelles du volume de travail par secteur sont calculées comme étant la somme des variations chez les employeurs qui se trouvent dans le secteur en question durant l'année  $t$ . Pour le secteur  $S$ , l'ajustement externe et interne du volume de travail dans la période  $(t-1 - t)$  équivaut à:

$$Exp_{S,(t-1)-t} = \sum_{i \in S} Exp_{i,(t-1)-t}$$

$$InP_{S,(t-1)-t} = \sum_{i \in S} InP_{i,(t-1)-t}$$

Par définition, la somme des deux composantes est égale à la variation nette totale du volume de travail dans le secteur:

$$P_{S,(t-1)-t} = Exp_{S,(t-1)-t} + InP_{S,(t-1)-t}$$

Nous constatons que ce mode de calcul scinde la variation nette totale du volume de travail dans le secteur en deux composantes nettes: les variations internes et externes. De même, il est fort possible de

subdiviser les variations nettes par secteur en quatre composantes brutes, à savoir l'augmentation interne du volume de travail (somme de la variation du volume de travail interne chez les employeurs avec un ajustement interne positif), la diminution interne du volume de travail (somme de la variation du volume de travail

interne chez les employeurs avec un ajustement interne négatif) et, de manière analogue, l'augmentation et la diminution externes du volume de travail. Ces quatre composantes brutes n'apparaissent, dans ce working paper, que dans le tableau 1, où elles sont représentées au niveau de l'économie globale.

## Annexe 3 Classement sectoriel

Classement des secteurs selon NACE-BEL 2008 ; ceci est la nomenclature belge qui est conforme au classement européen des activités NACE Rev. 2.

Plus d'infos sur [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/nomenclatures/nacebel/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/nomenclatures/nacebel/)

---

	NACE-BEL 2008 2 digits
Agriculture	01 - 02 - 03
Industrie alimentaire	10 - 11 - 12
Industrie de textiles et de l'habillement	13 - 14 - 15
Industrie du bois et du papier	16 - 17 - 18
Industrie chimique et pharmaceutique	19 - 20 - 21
Industrie des métaux	24 - 25 - 26 - 27 - 28
Industrie automobile	29 - 30
Autres industries	05 - 06 - 07 - 08 - 09 - 22 - 23 - 31 - 32 - 33 - 35 - 36 - 37 - 38 - 39
Construction	41 - 42 - 43
Commerce de gros	45 - 46
Commerce de détail	47
Transports et entreposage	49 - 50 - 51 - 52 - 53
Hébergement et restauration	55 - 56
Information et communication	58 - 59 - 60 - 61 - 62 - 63
Activités financières et immobilières	64 - 65 - 66 - 68
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	69 - 70 - 71 - 72 - 73 - 74 - 75
Activités de services administratifs et de soutien	77 - 79 - 80 - 81 - 82
Administration publique	84
Enseignement	85
Santé humaine et action sociale avec hébergement	86 - 87
Action sociale sans hébergement	88
Autres services	90 - 91 - 92 - 93 - 94 - 95 - 96 - 97 - 98 - 99
Agences de travail temporaire	78

---

## Références

- Banque Nationale de Belgique (2011), *Rapport 2010: Évolution économique et financière*, Bruxelles.
- Banque Nationale de Belgique (2010), *Rapport 2009: Évolution économique et financière*, Bruxelles.
- Boeri T. & Bruecker H. (2011), 'Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession', *Economic Policy*, 26:68, p. 697–765.
- Calavrezo O., Duhautois R. & Walkowiak E. (2010), *Short-Time Compensation and Establishment Exit: An Empirical Analysis with French Data*, IZA Discussion Paper No. 4989.
- Conseil supérieur de l'emploi (2011), *Rapport 2011*, Bruxelles.
- De Mulder J. & Druant M. (2011), 'Le marché belge du travail pendant et après la crise', *Revue économique*, Juin 2011. Bruxelles Banque Nationale de Belgique.
- Dhyne E. & Druant M. (2010), *Wages, labor or prices :How do firms react to shocks ?*, BNB Working Paper 193, Bruxelles Banque Nationale de Belgique.
- Eurostat/OECD (2007), *Eurostat-OECD Manual on Business Demography*, Luxembourg.
- European Commission (2010), *Employment in Europe*, Luxembourg.
- Geurts K. (2010), *Jobcreatie en -destructie tijdens de crisis: een beschrijving op basis van innovatieve data*, Kerosine Working paper. Leuven HIVA KU Leuven.
- Geurts K. & Ramioul M. (2009), *Jobcreatie en -destructie bij Vlaamse werkgevers: originele cijfers op basis van een verbeterde methodologie*, Kerosine Working paper, Leuven HIVA KU Leuven.
- Geurts K. & Vets P. (2010), *Employee flows to study firm and employment dynamics*, Leuven HIVA-KU Leuven.
- Heuse P. & Zimmer H. (2011), 'Le bilan social 2010', *Revue économique*, Décembre 2011. Bruxelles Banque Nationale de Belgique.
- Heuse P. & Zimmer H. (2010), 'Le bilan social 2009', *Revue économique*, Décembre 2010. Bruxelles Banque Nationale de Belgique.
- Hijzen A. & Venn D. (2012), *The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession*, OECD Social, Employment en Migration Working papers 115, Paris.
- Idea Consult (2011), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2010*, Brussel.
- OECD (2010), *Employment Outlook 2010*, Paris.
- ONEM (2010), *Rapport annuel 2010*, Brussel.
- Vermandere C., Geurts K. & Struyven L. (2012), *La dynamique de l'emploi en temps de crise et de reprise conjoncturelles. Une analyse comparative de Bruxelles, de la Flandre et de la Wallonie*, DynaM Working paper. Leuven: HIVA KULeuven.