

RENDRE LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL MESURABLE

**Les possibilités de la Datawarehouse marché
du travail et de la base de données PMBA:
quelques illustrations**

Sepe Van Gils

Mieke Booghmans

Steunpunt WAV

INTRODUCTION

La théorie du marché du travail transitionnel place en son centre la mobilité sur le marché du travail. En analysant les caractéristiques de cette mobilité, il est alors possible de dégager les dynamiques qui sont à l'oeuvre sur le marché du travail.

La disponibilité des données est cruciale pour asseoir les développements futures de la théorie du marché du travail transitionnel et le concept de mobilité qui en découle. Il est en effet essentiel de rassembler le matériel d'analyse adéquat pour examiner les dynamiques qui sont à l'oeuvre. Une des sources d'information qu'il est possible d'utiliser est l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat. Cette enquête contient des questions rétrospectives sur la position occupée par les personnes interrogées l'année qui précède l'enquête. D'autres sources d'informations sont les enquêtes par panels (telles que le panel européen des ménages) qui suivent un groupe de la population sur une période donnée et qui permettent de cartographier leur 'carrière' professionnelle.

Une autre possibilité consiste à extraire les statistiques nécessaires des registres administratifs. De grands progrès ont été fait en Belgique à ce sujet avec la construction de la Datawarehouse marché du travail'. Dans cette datawarehouse, les informations des bases de données des différents organismes de sécurité sociale sont couplées de sorte que tout résident connus des organismes de sécurité sociale sont répertoriés dans la datawarehouse. L'objectif de ce document est de présenter la Datawarehouse et de discuter les moyens par lesquels il peut devenir un outil important d'étude de la mobilité sur le marché du travail. Dans la partie I, nous discuterons de la construction, des possibilités et des limitations de la datawarehouse. Vu la taille de cette base de données et compte tenu des restrictions légales, les données qu'elle contient ne peuvent être consultées librement. C'est pourquoi il a été opté pour le développement d'application de base à partir des données brutes de la datawarehouse, c'est-à-dire un ensemble de tableaux et d'indicateurs statistiques selon des sujets précis. Il n'en reste pas moins possible de disposer des données de la datawarehouse sous certaines conditions et en fonction d'une procédure à respecter.

Par exemple, la datawarehouse contient des applications de base permettant l'analyse de la mobilité sur le marché du travail. Une première application de base concerne la mobilité conçue comme un changement dans le statut de la personne, une seconde a trait à la mobilité d'emploi (changement d'un emploi vers un autre), et une dernière application permet l'examen des changements dans le statut ONEM de la personne. Ces applications de base seront exposées plus longuement dans la partie II.

Par ailleurs, un échantillon de la population active a été extrait de la datawarehouse en vue d'examiner de plus les diverses formes de mobilité sur le marché du travail dans le cadre de la recherche menée pour la Politique scientifique fédérale. Cette base de données est nommée PMBA. L'échantillon a été tiré au second quart de 1998 et suivi à échéance de trois mois jusqu'au dernier trimestre de 2000. Il contient 609.971 personnes. La partie III de ce résumé s'étendra plus longuement sur les possibilités d'utilisation des données caractérisant cet échantillon sous l'angle de la mobilité.

Le modèle du marché du travail transitionnel, dépeint dans la figure I, contient essentiellement deux types de variables : celles d'offre (nombre d'individus dans un segment donné à un moment précis) et celles de flux (nombre d'individus transitant d'un segment vers un autre). Les 5 transitions essentielles sont : plein temps/ temps partiel, emploi/chômage, enseignement/emploi, travail rémunéré/travail non rémunéré ou loisir et travail/retraite.

PART 1 BRÈVE INTRODUCTION

1. La Datawarehouse Marché du travail

1.1 Introduction à la Datawarehouse

La Datawarehouse 'Marché du travail' a été mise en place à la demande de diverses institutions de sécurité sociale et de la communauté scientifique. L'objectif était de créer une base de données qui contiendrait des données de sécurité sociale en provenance de ces institutions. Le flux de données serait permanent de manière à mieux servir les chercheurs en quête d'informations statistiques pour leurs travaux.

La Datawarehouse présente deux avantages. D'un côté, elle garantit un accès aux données à un coût réduit. De l'autre côté, elle permet de construire des statistiques détaillées sur la position des individus sur le marché du travail. Afin de rendre accessibles ces statistiques secondaires tirées des données brutes, des applications de base ont été mises au point qui répondent aux besoins en données les plus fréquents de la part des utilisateurs. Ces statistiques de base sont accessibles. Des requêtes spécifiques auxquelles ces applications ne peuvent répondre restent néanmoins possibles sur demande.

La base de la liaison des données de sécurité sociale est le numéro de sécurité sociale propre à chaque individu. Il s'agit d'un identifiant unique qui est encodé sous forme anonyme dans la datawarehouse. Les individus constituent donc l'unité statistique de base de cette datawarehouse. Cependant, il est possible de constituer des statistiques sur base de certaines caractéristiques du travail, tels que le nombre d'emplois, les heures prestées, le régime de travail...

La population de la datawarehouse n'est constituée que des individus qui sont connus et enregistrés au sein de l'une ou de plusieurs institutions de sécurité sociale au sein du trimestre. Sont également présents les membres d'un même ménage dont un des membres est inscrit dans une institution de sécurité sociale. Sur ces membres du ménage, les éléments connus dans la datawarehouse sont le sexe, l'adresse et leur relation avec le chef de ménage.

Sur le plan de la population active, la datawarehouse reprend donc la majorité des travailleurs en Belgique et une large part des demandeurs d'emplois. Les travailleurs non répertoriés sont ceux qui travaillent pour un employeur qui cotise à une caisse étrangère (travailleurs frontaliers). Les demandeurs d'emplois non repris dans la datawarehouse sont ceux qui ne perçoivent pas d'indemnisation.

Chaque institution de sécurité sociale participante envoie une liste extensive de variables. Par ailleurs, des variables dérivées sont également construites, par exemple pour caractériser la position socio-économique de chaque individu.

1.2 Nomenclature des positions socioéconomiques

Sur base de l'information des personnes répertoriées auprès des institutions de sécurité sociale, une distribution détaillée de la population de la Datawarehouse peut être composée selon les positions socioéconomiques. En fonction de cette position sur le marché du travail, la population est subdivisée en population au travail, en recherche

d'emploi, inactive et inconnue des institutions de sécurité sociale. La situation considérée est invariablement celle qui prévaut en fin de chaque trimestre.

La nomenclature des positions socioéconomiques est construite de manière hiérarchique et est distribuée selon 5 digits. Il est donc possible de subdiviser plus avant chaque modalité. Les nouvelles possibilités du Datawarehouse peuvent ainsi être pleinement exploitées afin de reproduire le plus fidèlement possible les positions. Le tableau ci-dessous reprend les positions à trois digits.

Tableau 1. Datawarehouse. Aperçu de la nomenclature socioéconomique, 18-64 ans (Belgique, second semestre 1998)

(n)	(%)	Code + description of the socio-economic position
5 905 276	100	<i>Total</i>
3 704 142	62.7	1. Employed
2 990 375	50.6	1.1 Wage-earner
2 873 600	48.7	1.1 Wage-earner with one job
116 775	2.0	1.1.2 Wage-earner with more than one job
547 846	9.3	1.2 Self-employed
513 550	8.7	1.2.1 In main occupation
20 884	0.4	1.2.2 In side occupation
13 412	0.2	1.2.3 Self-employed above retirement age
43 141	0.7	1.3 Working as assistant of self-employed employer
42 295	0.7	1.3.1 Working, main occupation as assistant
354	0.0	1.3.2 Working, side occupation job as assistant
492	0.0	1.3.3 Working as assistant after retirement age
122 780	2.1	1.4. Wage-earner as well as self-employed
111 615	1.9	1.4.1 Wage-earner in main occupation
11 165	0.2	1.4.2 Self-employed in main occupation
374 613	6.3	2. Jobseeker receiving benefits from the RVA
250 493	4.2	2.0.1 Jobseeker following full-time employment
101 447	1.7	2.0.2 Jobseeker following studies, entitled to waiting allowance
22 554	0.4	2.0.3 Jobseeker following voluntary part-time job
119	0.0	2.0.4 Jobseeker following studies, entitled to bridging grant
0	0.0	2.0.5 Jobseeker not on benefits (new status)
276 794	4.7	3. Professionally inactive (receiving benefits from the RVA)
117 438	2.0	3.0.1 On full-time bridging pension
17 163	0.3	3.0.2. Full-time career break
142 193	2.4	3.0.3 Exempted from reporting as jobseeker
1 549 727	26.2	4. Unknown to the participating social security institutes
1 191	0.0	4.0.1 Suspended jobseeker
1 548 536	26.2	4.0.2 Other

Source: K SZ-DWH Labour market data (Processing Steunpunt WAV)

1.3 Possibilités et limitations

Les bases de données des institutions participantes sont liées entre elles via le numéro (codé) unique d'assuré social. Cette manière de procéder évite ainsi les doubles comptages.

En couplant les données dans le temps, l'on peut obtenir une bonne image de la mobilité des individus sur le marché du travail.

De plus, la distribution géographique est également permise à partir de l'adresse de la personne. Des analyses sont alors rendues possibles au niveau du secteur statistique.

Une première limitation est à signaler et concerne la population. La datawarehouse est basée sur des données administratives des institutions de sécurité sociale. En conséquence, elle ne contient des informations que sur les personnes répertoriées par leur employeur. Les travailleurs frontaliers des pays voisins ne sont donc pas enregistrés, les marins également. De plus, certaines catégories d'indépendants ne doivent pas s'inscrire auprès d'une institution de sécurité sociale. Notons également que seuls les chômeurs percevant une allocation de chômage sont connus.

Il en découle que la totalité de la population active n'est pas représentée dans la datawarehouse. Mais la part la plus importante de la population manquante concerne les inactifs, dont en particulier les pensionnés. Plus encore, les personnes qui perçoivent les allocations de survie ne sont également à ce jour pas encore enregistrées.

Au total, la datawarehouse recense à peu près 9 millions de personnes (sur un total de 10 millions). De ces 9 millions, 7.5 millions sont connus des organisme sociaux. Les 1.5 millions restant sont connus de manière indirecte: ils appartiennent à un ménage dont une autre personne est connue de la sécurité sociale. Au fur et à mesure du développement de la datawarehouse et de l'adjonction de nouvelles sources administratives, la population totale ne fera que s'accroître.

Une deuxième limitation concerne les variables. En effet, les enregistrements administratifs sont d'une autre nature que les nécessités de la statistique et de la recherche. A cet égard, notons l'information concernant la localisation exacte des entreprises, dont les filiales locales ne sont pas connues, seul le siège central l'est. En outre, la logique d'enregistrement et de traitement diffère d'une institution sociale à une autre. Deux projets récents permettront de pallier ce problème: la déclaration multifonctionnelle qui impose à chaque employeur d'enregistrer ses travailleurs via un

système électronique qui sera utilisé par toutes les institutions de sécurité sociale concernée. Ainsi, les concepts de ‘jour de travail’ et de ‘rémunération’ sont communes désormais à toutes les institutions sociales qui en ont besoin dans le cadre de leur activité. Le projet “Datawarehouse des entreprises” assure, pour sa part, que chaque entreprise et chaque établissement de celle-ci reçoivent un numéro d’identifiant unique.

En plus, certaines données socio-économiques vitales pour la recherche scientifique sont tout simplement manquantes de la datawarehouse. Il en est ainsi du niveau d’éducation, une variable non enregistrée par aucun organisme social. L’on pourrait partiellement résoudre ce problème en imputant le niveau d’éducation déclaré dans l’enquête par recensement auprès de la population belge de 2001 et en croisant cette donnée sur base du numéro d’identifiant de la personne. Un couplage avec les données des Enquêtes Forces de Travail seraient également fort intéressantes du point de vue de la richesse des données exploitables.

Un autre souci concerne le délai des données administratives. Ce problème est inhérent au mode d’enregistrement des données. Il en découle que les personnes qui transitent d’un statut à un autre ne sont pas immédiatement enregistrées comme telles. Dans la datawarehouse, ils seront enregistrés temporairement comme inactifs, alors qu’il s’agit d’un délai purement administratif qui est en cause. Cet élément a pu être vérifié dans les premières analyses menées sur base trimestrielle. C’est la raison pour laquelle il a été décidé de considérer les analyses des données de la datawarehouse sur base annuelle.

D’autres problèmes encore se présentent quand on analyse la mobilité sur le marché du travail.

Tout d’abord, comment mesure-t-on un emploi? L’unité statistique de base est l’individu et son numéro d’identifiant. Concernant les travailleurs salariés, l’on connaît des éléments d’informations relatifs à leur employeur. Un job en devient donc la combinaison d’un travailleur et d’un employeur.

Dans l'application de base 9, l'on postule que l'emploi de la personne est l'emploi exercé à titre principal, nonobstant les autres activités complémentaires exercées.

Des problèmes se posent également dans la mesure même de la mobilité. Une personne est considérée comme mobile professionnellement quand elle change d'emploi, c'est-à-dire dans le cas présent quand elle change d'employeur. la mobilité ne peut ainsi être étudiée au sein de l'entreprise (promotion, changement horizontal...).

Une large portion de ces écueils sera résolue avec le temps. Le Registre des Pensions sera prochainement intégré à la DW, de même que les bénéficiaires des revenus d'intégration. Entre-temps, la DW est adapté aux développements des projets d'E-Gov de la sécurité sociale (via un projet AGORA de la Politique scientifique fédérale). L'information concernant les flux d'entrées et de sorties n'est sera au final que meilleure. Des informations en provenance des offices régionaux seraient également bientôt intégrées, permettant d'avoir une meilleure vision des demandeurs d'emplois.

Les informations relatives aux accidents du travail vont également s'ajouter sous peu. Le processus d'intégration des sources est en route.

2. Panel sur la mobilité de la population en âge de travailler

2.1 Background et description sommaire de la base de données

Un échantillon stratifié a été tiré de la DW dans le cadre du présent projet. L'échantillon a été composé sur base des données de 1998 (second trimestre). L'échantillon a été suivi trimestre après trimestre jusqu'au dernier trimestre de 2000 (données les plus récentes). C'est le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF), qui a réalisé le plan de l'échantillon, en collaboration Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, WAV. La Banque Carrefour de la Sécurité sociale a tiré l'échantillon.

Pour les besoins de l'échantillon, la population de la DW a été divisé selon la région, la position sur le marché du travail, le lieu de résidence et le secteur d'activité pour ceux qui disposent d'un emploi.

L'objectif n'était pas seulement d'analyser la mobilité sur le marché du travail, mais également la mobilité en terme d'empli. Pour chaque cellule de l'échantillon, le tirage s'est effectué en retenant 20% de la population globale. Cependant, l'échantillon final comporte seulement 10% de certains groupes de travailleurs salariés. Il fut donc nécessaires de pondérer l'échantillon

Ci-dessous, nous décrivons brièvement les données dont dispose chaque institution sociale.

L'office national de sécurité sociale des Aministrations provinciales et locales (ONSSAPL): heures prestées, régime de travail, taille de l'employeur '(volume de son emploi), localisation des emplois, localisation de l'employeur, numéro d'identifiant de l'employeur, secteur d'activité, salaire et importance de l'emploi (activité à titre principal ou non) .

L'Office national de sécurité sociale: taille de l'employeur (volume de l'emploi), secteur d'activité, code sectoriel (privé ou public), code indiquant si l'employeur dispose de plusieurs branches, statut (travailleur, employé, fonctionnaire), nombre de jours à temps plein/partiel, régime de travail, salaire et importance de l'emploi.

L'Institut national de Sécurité sociale des Travailleurs indépendants (INSTI): code de la profession et importance de l'emploi.

Autres: statut, nombre d'emplis rémunérés, nombre total d'emplis, nombre d'emplois avec le même employeur, handicap, âge, district, région, nationalité, sexe, décès durant le trimestre.

2.2 Possibilités et limitations

La valeur ajoutée de cet échantillon comparée aux applications de base de la DW sont de deux ordres: tout d'abord, la base de données contient un grand nombre de variables qui ne sont pas reprises dans les applications de base. Deuxièmement, la base de données PMBA permet l'examen des trajectoires des personnes sur 10 trimestres consécutifs, soit plus que dans les applications de base.

Les *limitations* sont les mêmes que celles déjà répertoriées pour la DW elle-même. Mais d'autres s'y ajoutent cependant.

La base de données ne se recharge pas: les personnes qui s'y trouvent et qui décèdent ou disparaissent de la DW (car ils deviennent pensionnés par exemple) ne sont pas remplacées. Ceci a une implication évidente sur la distribution des âges de la base de données. Elle n'en devient forcément représentative que pour le moment de son tirage, c'est-à-dire au premier trimestre 1998. Typiquement, le groupe des 15/17 ans se réduit en taille car les personnes concernées ont bougés vers le segment d'âge supérieur au fur et à mesure que passent les trimestres. Le tableau concerné illustre la distorsion de l'échantillon sous cet aspect.

Une solution serait de mettre à jour l'échantillon à chaque trimestre, mais ce n'est pas le cas. Une distorsion est donc inhérente à la base de données.

Une distorsion existe également en terme de mobilité entre emploi. Les corrections effectuées dans la DW après coup ne s'appliquent pas à l'échantillon PMBA.

Une dernière limitation concerne l'absence des inactifs. Ces derniers ont pu rentrer dans la DW après le trimestre concerné par le tirage de la base de données, mais ne sont pas injectés dans cette dernière. Une exception toutefois concerne les personnes en interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel et celles en prépension, ces derniers étant enregistrés. Cependant, les personnes qui sont échantillonnées peuvent

devenir inactive au cours de la période d'observation. En ce sens, la base de données comporte des inactifs.

PART 2 ILLUSTRATIONS D'APPLICATIONS DE BASE TIREES DE LA DATAWAREHOUSE

Introduction

Il y a trois applications de base qui permettent un examen de la mobilité sur le marché du travail. La première concerne la mobilité sur le marché de l'empli, la seconde la mobilité d'emploi et la troisième la mobilité au départ d'un statut de l'ONEM.

1. Mobilité sur le marché de l'emploi

L'application de base n°8 permet d'examiner de plus près la mobilité de la population active. Elle se construit comme une distribution selon le sexe, l'âge, la position socioéconomique, le régime d'emploi au dernier jour des quatre trimestres précédents et/ou suivants.

Cette application comporte trois sous applications. L'application 8-1 distribue la population selon le district et retrace la mobilité socioéconomique pour deux trimestres consécutifs. L'application 8-2 distribue la population selon la région et à 5 moments du temps (quatre *avant* le moment de référence). L'application 8-3 distribue la population selon la région et à 5 moments du temps (quatre *après* le moment de référence).

Le tableau ci-dessous donne un exemple de mobilité socioéconomique entre deux trimestres. Les lignes reflètent les positions socioéconomiques au second trimestre 2000 et les colonnes celles du trimestre suivant. L'on y lit que 39.028 personnes sont employées au second trimestre 2000 mais sont au chômage au trimestre suivant. L'on

peut ainsi de manière plus générale dégager des flux sur les segments du marché du travail.

Table 2. Labour market mobility (Belgium; 2nd-3rd quarter 2000)

3rd Quarter	Employed	Self-employed	Wage-earner + self-employed	unemployed	Bridging-pension	Career-break	Suspended unemployed	Other
2nd quarter								
Wage-earner	2 973 032	2 244	3 242	39 028	2 499	5 566	110	87 058
Self-employed	626	578 412	5 552	415	7	15	0	1 555
Wage-earner+ self-employed	1 058	6 156	122 786	27	4	0	0	72
Registered unemployed	37 796	939	37	427 235	61	3	633	19 246
Bridging retirement	246	5	1	19	107 126	0	4	2 025
Career break	4 315	148	5	95	0	15 777	0	1 030
Suspended jobseeker	87	5	0	230	4	0	1	444
Other	122 063	4 505	371	24 836	388	331	82	1 718 787

Source: K SZ-Datwarehouse Basic application 8 (Processing Steunpunt WAV)

En introduisant d'autres variables tels que l'âge ou le sexe, des comparaisons sont alors rendues possibles.

2. Mobilité en emploi

Dans l'application de base 9, la population est limitée aux travailleurs employés dans leur occupation principale (positions 1.1 et 1.4.1 à l'exclusion de 1.1.1.5 de la nomenclature) pour toute la période. 3 applications partielles sont tirées. L'*application 9.I* distribue la population au travail selon le district et reproduit la mobilité entre deux trimestres consécutifs. L'*application 9.II* divise la population occupée selon la région et considère deux moments, partant de la situation de cette population à un trimestre donné et examinant celle-ci au même trimestre de l'année qui suit. Quelques tableaux contiennent 5 moments de mesure (un trimestre donnée et quatre suivants).

Dans l'exemple qui suit, on sélectionne les individus du code NACEI-72 (informatique et activités liées) qui ont changé d'employeur entre un trimestre et le suivant.

Table 3. Outflow from NACE 72 per sector (Belgium; average quarter in 2000)

NACE-code	2nd Quarter										Total of job mobiles		
	1st Quarter	72.1	72.2	72.3	72.4	72.5	72.6	51.6	64.2	74.1	Rest	(%)	(n)
72.1		20.9	19.0	2.3	0.4	0.6	0.5	11.4	5.5	6.8	32.5	100	676
72.2		16.8	22.6	1.7	0.6	0.3	0.2	9.6	5.4	7.0	35.8	100	728
72.3		12.0	19.4	0.8	0.4	0.4	0.0	6.6	7.0	5.4	47.9	100	61
72.4		5.0	13.7	0.7	3.6	0.0	0.0	10.8	10.1	6.5	49.6	100	35
72.5		13.7	1.1	1.0	0.0	1.7	1.7	22.3	5.7	3.7	39.3	100	75
72.6		10.9	7.3	3.6	1.8	0.0	3.6	5.5	7.3	21.8	38.2	100	14
72		17.9	20.1	1.9	0.6	0.5	0.4	10.9	5.7	6.8	35.4	100	1 588

Source: KSZ-Datwarehouse Basic application 9 (Processing Steunpunt WAV)

3. Combinaison de mobilité d'emploi et sur le marché du travail

L'on peut combiner ces deux types de mobilité au sein d'une même analyse en combinant plusieurs applications de base. Ainsi par exemple, il est possible d'examiner les entrants dans la NACE-72.

Table 4. Inflow into paid jobs in NACE-sector 72 (Belgium; average quarter in 2000)

NAC E-code	Number of employees ¹	Inflow from other job		Inflow from self-employment		Inflow from unemployment		Inflow from inactivity		Total inflow	
	(n)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
72.1	13 229	751	5.7	38	0.3	70	0.5	438	3.3	1 297	9.8
72.2	17 607	977	5.5	47	0.3	76	0.4	637	3.6	1 736	9.9
72.3	2 196	83	3.8	3	0.1	8	0.4	50	2.3	144	6.6
72.4	1 102	63	5.7	3	0.2	9	0.8	33	3.0	108	9.8
72.5	1 877	61	3.2	4	0.2	9	0.5	53	2.8	126	6.7
72.6	193	31	15.8	2	1.2	7	3.4	22	11.4	61	31.7
72	36 205	1 965	5.4	96	0.3	178	0.5	1 233	3.4	3 471	9.6
Total	3 235 914	73 414	2.3	7 122	0.2	36 087	1.1	108 885	3.4	225 507	7.0

Source: KSZ-Datwarehouse Basic applications 8 and 9 (Processing Steunpunt WAV)

¹ Their main occupation is as wage-earner.

4. Mobilité sur le marché du travail au départ d'un statut ONEM

L'application 10 concerne la mobilité des personnes répertoriées dans un statut de l'ONEM (Office national de l'Emploi). Elle aussi se divise en trois sous applications. L'application 10-1 examine la mobilité entre deux trimestres consécutifs. L'application 10-2 part de la population ONEM au trimestre Q de l'année Y et examine cette dernière au trimestre Q de l'année y+1. L'application 10-3 fait l'inverse en examinant la population au trimestre Q de l'année y+1 et examine sa situation en y. Les applications 10-2 et 10-3 couvrent 5 trimestres consécutifs. Un exemple est fourni dans le tableau suivant.

Table 5. Labour market position in June 2000 of participants in activation programmes in June 1999 (Flemish Region, Walloon Region, Brussels Region; June 2000)

	Flemish Region						Walloon Region	Brussels Region
	Total (n=5616)	Men (n=2316)	Women (n=3300)	18-24 (n=456)	25-49 (n=4899)	50-64 (n=261)	Total (n=4504)	Total (n=820)
In work (employed or self-employed)	20.2	21.3	19.4	34.0	19.3	13.4	12.4	18.9
In work with activation support	51.6	54.3	49.7	32.0	52.7	64.0	71.7	58.5
Jobseeker	16.5	15.1	17.4	21.7	16.6	4.2	8.8	14.9
Not professionally active	7.3	7.0	7.5	7.7	7.4	5.7	5.0	4.8
Other	4.5	2.3	6.0	4.6	4.0	12.6	2.1	2.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: KSZ-Datawarehouse Labour market data (Processing Steunpunt WAV)

PARTIE 3 ILLUSTRATIONS DE LA BASE DE DONNEES PMBA

Introduction

La base de données PMBA peut être utilisée pour examiner plusieurs aspects de la mobilité en Flandre. Il convient toutefois de s'arrêter un moment sur la compréhension de la distribution des positions sur le marché du travail avant d'examiner de plus près quelques tendances à l'aide du modèle transitionnel de Gunther Schmid.

la base de données ne permet pas seulement de comparer deux moments donnés du temps, mais bien de reconstruire le parcours pour tous les trimestres concernés.

1. Distribution selon le statut

1.1 Distribution au second trimestre 1998

L'échantillon contient une distribution assez basique selon le statut d'emploi. Elle est reproduite au tableau 6. Le groupe des "autres" comporte ceux pour qui la DW ne comporte pas d'informations (par exemple les époux ou épouses d'une personne dont on détient de l'information).

Table 6. The distribution by status

No	Status
1	Unemployed (registered and exempted)
2	Suspended unemployed
3	Wage-earners and self-employed
4	Self-employed
5	In full-time career break
6	On full-time bridging pension
7	Wage-earners
8	Other

Parce que cette distribution est plutôt limitée, une nouvelle variable a été créée (status-q) qui permet de plus amples possibilités dans la distribution. Le tableau 7 présente les différentes positions ainsi étendues.

Table 7. Distribution by labour market position according to variable status_q

No	Status
1	Unemployed
2	Suspended unemployed
3	Locally provisionally employed with dispensation
4	Wage-earner and self-employed (main occupation)
5	Wage-earner (main occupation) and self-employed
6	Wage-earner (agency work, main occupation) and self-employed
7	Self-employed (incl. assistants)
8	Full-time career break
9	Full-time bridging pension
10	Full-time wage-earner
11	Part-time wage-earner
12	Employed, unknown whether full-time or part-time
13	Wage-earner, special work regime (RSZ)
14	Wage-earner doing agency work
15	Other
16	Deceased

L'on constate d'emblée qu'il n'y a personnes dans les positions 15 et 16 pour des raisons évidentes. Elles ne se rempliront qu'aux trimestres subséquents.

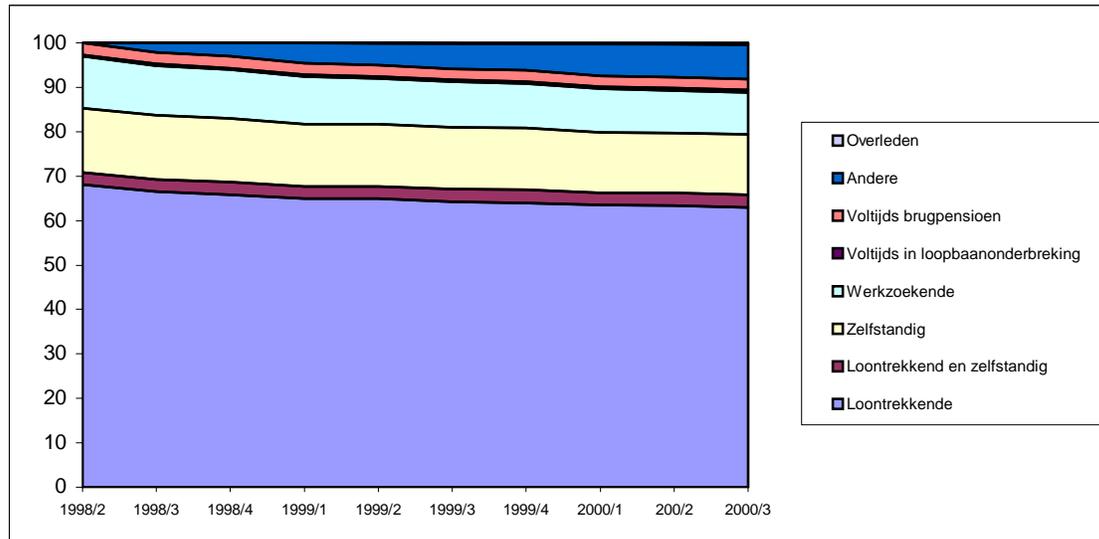
La position 2 n'est pas remplie non plus, pour des raisons techniques cette fois.

1.2 Evolution entre le second trimestre 1998 et le troisième trimestre 2000

La Figure 2 illustre l'évolution de la distribution selon le statut sur cette période. L'on y voit clairement l'effet de la déperdition de population (manque de recharges pour les

groupes sous représentés une fois passé le premier trimestre de référence). Ainsi, le groupe des décédés, vide au début de la période, se remplit progressivement.

Figure 2. Evolution of the distribution in the sample (Belgium; second quarter 1998 – third quarter 2000)



Source: PMWP-database (Processing Steunpunt WAV)

2. Qui continue à travailler à plein temps?

En dépit de l'accroissement du temps partiel, le travailleur à temps plein reste largement dominant sur le marché du travail en Belgique. Dans cette section, l'on examine ceux qui détiennent les meilleures chances de se trouver dans cette position et d'y rester pour toute la période.

Les données indiquent que les hommes ont une meilleure chance que les femmes de conserver leur statut à temps partiel. La nationalité joue également un rôle important: les personnes de nationalité belge qui travaillent en Flandre ont plus de chances d'être employés que les autres nationalités (et même que les wallons et bruxellois).

La position la moins enviable revient aux jeunes et aux plus âgés quand on examine l'évolution de leur statut avec le temps. Ces deux groupes, employés au premier trimestre 1998, se retrouvent avec la plus faible fréquence dans le même statut à la fin de 000.

3. Mouvements entre l'emploi et le non emploi

Un second fait du modèle transitionnel concerne le mouvement dont objet (dans les deux sens). Le tableau 8 illustre l'importance des ces deux mouvements à partir de la base de données PMBA. Une comparaison y est faite en deux points du temps (second trimestre 98 et 2000). Les mouvements sont ventilés par sexe, nationalité, âge et région.

Table 8. Shifts between the working and unemployed segment by gender, nationality, region and age (Belgium; 2nd quarter 1998 – 2nd quarter 2000)

(%)	From unemployment to employment	From work to unemployment
Total	22.4	2.5
Gender		
Men	24.2	2.0
Women	21.1	3.2
Nationality		
Belgians	23.0	2.3
Non-Belgians, EU-subjects	19.3	4.2
Non-Belgians, non-EU-subjects	18.0	8.6
Region		
Flemish Region	23.0	2.0
Walloon Region	22.2	3.1
Brussels-Capital Region	21.4	4.2
Age		
15-24 yrs old	46.0	5.0
25-39 yrs old	33.2	2.4
40-49 yrs old	17.7	1.9
50-64 yrs old	2.1	2.2

Source: PMWP-database (Processing Steunpunt WAV)

4. Analyses des informations relatives à la rémunération dans la base de données PMBA

Pour les bénéficières d'un revenu du travail (salarié ou indépendant), la base de données contient une variable 'salaire journalier moyen'. Elle nous permet d'en examiner l'évolution à la suite d'un changement d'emploi. Pour mener à bien cette analyse, l'on isole les personnes en emploi et qui le restent tout au long de la période, ce qui fait 271.220 personnes (500.000 après pondération). L'on examine s'ils ont changé d'emploi (c'est-à-dire d'entreprise, à partir de l'identifiant de celle-ci) au cours d'un des trimestres qui suit le trimestre initial. Le salaire journalier moyen est divisé en catégories afin d'isoler les accroissements qui sont supérieurs aux revenus des groupes. Le graphique qui suit doit être examiné avec les précautions d'usage, mais des tendances se dégagent assez clairement.

18.1% de la population de référence a changé de job. Le tableau 9 indique la part d'entre eux qui bénéficient d'une rémunération supérieure après le changement d'emploi. L'on considère alors le groupe de ceux qui n'ont pas changé d'emploi à titre de comparaison et l'on examine l'évolution de leur rémunération.

L'on constate que 55% des travailleurs se retrouvent avec une rémunération supérieure à la fin de la période de référence. Ceux d'entre eux qui ont changé d'emploi ont également améliorés plus que proportionnellement leur rémunération, en comparaison à ceux qui sont restés avec leur employeur. Le rapport entre ces deux proportions est de 1.14.

Il est difficile à ce stade-ci de l'analyse d'en conclure que le changement d'emploi accroît le salaire car de nombreux autres éléments peuvent en être la conséquence.

Table 9: Proportion of wage-earners reaching a higher earnings group with or without job mobility (Belgium; 2nd quarter 1998 – 3rd quarter 2000)

Average daily wage	Total			Total
	No mobility	Mobile	Ratio	
< 50	75.6	87.3	1.15	79.3
50-60	51.4	70.9	1.38	57
60-70	52.2	60.9	1.17	54.3
70-80	55.2	61.6	1.12	56.5
80-90	56	57.9	1.03	56.3
90-100	60.4	58.5	0.97	60.1
100-110	62.8	58.8	0.94	62.3
110-125	47.9	51.2	1.07	48.3
125-150	31.2	43.2	1.38	32.7
>150	0	0		0
Total	49.1	57.3	1.17	50.6
Total without >150	53.5	61	1.14	54.9
15-24 yrs old	60.4	68	1.13	63.5
25-39 yrs old	57.6	62.9	1.09	58.7
40-49 yrs old	51.2	52.2	1.02	51.3
50-64 yrs old	40.8	43.8	1.07	41.1
Other	36.1	46.1	1.28	37.1
Belgian	53.5	61.2	1.14	54.9
Other EU	53.5	60.2	1.13	54.8
Non-EU	49.7	56.1	1.13	51.5
Men	56.3	62.6	1.11	57.5
Women	49.8	58.7	1.18	51.3

Source: PMWP-database (Processing Steunpunt WAV)

5. Analyses des mouvements vers et hors de l'emploi indépendant

Les données sur les indépendants nous permettent de les examiner au début et à la fin de la période. L'on peut également examiner les caractéristiques de ceux qui rentrent dans ce statut en cours de période.

Pour les besoins de cette analyse, les indépendants (640.180 au total en début de période) sont divisés en trois groupes. 84% (le premier groupe) de ce total est resté indépendants

en fin de période. 14.3% a transité vers un autre statut (le second groupe). Le reste, soit 1.8% connaissent une période d'arrêt de leur statut d'indépendant, qu'ils récupèrent en moyenne au bout de trois trimestres. Ils ne sont pour cette raison pas inclus dans le groupe qui sort du statut indépendant. Puis il y a ceux qui entrent dans le statut (à partir du second trimestre de 1998), le troisième groupe.