

# **Flux de main-d'œuvre et Flux d'emploi : Une analyse critique et quelques pistes de recherche**

Ali Béjaoui<sup>1</sup>, Ph.D

Mars, 2009

---

<sup>1</sup> Professeur et Directeur du département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais  
Chercheur au Centre interuniversitaire de recherche, de liaison et de transfert des savoirs en analyse des organisations (CIRANO)

## Table des matières

Résumé.....	3
Abstract.....	4
Introduction.....	5
1. Définition des concepts de base.....	7
2. Les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre.....	10
3. Les analyses basées sur le flux d'emploi.....	12
4. Source des données de flux sur le marché du travail.....	17
5. Les principaux résultats empiriques.....	21
5.1. Les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre.....	22
5.2. Les analyses basées sur le flux d'emploi.....	23
5.3. Les analyses qui combinent le flux d'emploi et le flux de main-d'œuvre.....	25
5.4. L'impact des facteurs institutionnels sur la dynamique du marché du travail.....	27
6. Implications des analyses de flux sur les politiques du marché du travail.....	29
7. Identification des besoins en termes de données et pistes de recherche.....	30
7.1. Quelques pistes de recherche.....	32
7.2. Les besoins de données.....	33
Conclusion.....	36
Annexe 1 : Définition de la population active, de l'emploi et du chômage.....	40
Références.....	42

## Résumé

*Le chômage et l'emploi, deux mesures de stock, ont été utilisés pendant des décennies pour évaluer la performance du marché du travail. L'imperfection de ces deux mesures de stock a généré un intérêt accru envers l'analyse des flux sur le marché du travail. En effet, le mouvement des travailleurs entre les trois états du marché du travail (emploi, chômage et inactivité) (ou **flux de main-d'œuvre**) et la dynamique de création et d'élimination des emplois par les entreprises (ou **flux d'emploi**) occupent une place de plus en plus importante, aussi bien dans les travaux de recherche que dans le développement des politiques du marché du travail. Les analyses classiques de flux de main-d'œuvre se sont concentrées essentiellement sur l'incidence, la probabilité de sortie ainsi que la durée du chômage. Ces analyses ont débouché sur des recommandations de politiques et de programmes qui visaient l'accélération de la sortie du statut du chômage, en recourant à un resserrement des critères d'admission à l'assurance-chômage, l'amélioration des services de soutien à la recherche d'emploi et l'adoption des mesures actives de l'emploi. Quant aux analyses basées sur le flux d'emploi, elles se sont davantage penchées sur la stabilité de l'emploi sur le marché du travail. Ce type d'analyses a donné naissance à une génération de politiques et de programmes qui visent le soutien à la création et à l'expansion de petites entreprises, par l'entremise de traitement fiscal préférentiel, de prestation de services de soutien à l'information et la création de sources de capital-risque. Récemment, grâce à des études basées aussi bien sur le flux de main d'œuvre que le flux d'emploi, on a réalisé que, bien que la fluidité du marché du travail soit une source d'efficacité, elle peut également être une source de vulnérabilité et d'exclusion du marché du travail. Ainsi, les risques d'exclusion et les pertes de gains futurs poseront un défi de taille aux politiques du marché du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Ce défi est d'autant plus important dans un contexte de vieillissement de la population. Les mesures d'activation et l'investissement dans la formation tout le long de la vie occuperont une place prépondérante dans les futures stratégies d'emploi. Malheureusement, les études canadiennes qui combinent le flux de main-d'œuvre et les flux d'emploi sont limitées par l'absence de données de type longitudinales qui couvrent aussi les employeurs que les employés sur une longue période.*

*Les développements futurs des données peuvent s'inspirer du cadre d'analyse du marché du travail transitionnel (MTT) adopté dans les travaux de l'Union européenne. Le MTT distingue cinq types de transition sur le marché du travail à savoir, les transitions (bidirectionnelles) entre l'éducation et le marché du travail, les transitions au sein même du marché du travail, les transitions de l'emploi vers l'inactivité, les transitions de l'emploi vers le chômage, et les transitions entre l'emploi et la retraite ou l'handicap. L'avantage de ce cadre d'analyse c'est qu'il donne une perspective de parcours de vie aux politiques de main-d'œuvre. Par exemple, l'objectif de prolongement de la vie active des travailleurs âgés, par l'entremise d'une manipulation des paramètres des fonds de pension, ne peut pas être isolé de l'objectif d'apprentissage tout le long de la vie, ou l'objectif d'amélioration de conciliation de travail et vie personnelle. De même, il ne peut pas être isolé des incitatifs qui visent la promotion du retrait progressif vers l'handicap. Il ne peut pas être isolé, non plus, des besoins de la flexibilité qui a amené certains employeurs à offrir des fonds de pension à contributions déterminées, plutôt qu'à prestations déterminées, d'où l'approche intégrée des politiques publiques qui est prônée par ce cadre d'analyse. En vue d'orienter le développement d'une politique intégrée du marché du travail, les efforts de recherche pourraient être organisés autour de trois axes à savoir, la quantification des différentes transitions qui sont identifiées par le MTT, l'identification des obstacles qui empêchent les individus à réussir ces différentes transitions, et l'analyse de l'impact des risques associés à ces transitions.*

## Abstract

*Unemployment and employment, two stock measures, have been used to assess labour market's performance for decades. Due to the shortcomings of these two measures, there has been an increased interest for labor market flow analysis. Indeed, workers' movement between the three labor market states (employment, unemployment, and inactivity), referred to as « labour flow », and the dynamic of creation and elimination of jobs by organizations, called « job flow », are becoming increasingly important in research, as well as in the area of public policy. Traditional labor flow analyses have mainly focused on the incidence, the probability of exit, and the duration of spells of unemployment. Those studies inspired policies and programs aiming the decrease of unemployment by streamlining unemployment insurance eligibility criteria, improving search activities, and adopting active employment measures. As for job flow-based analyses, they have mainly focused on the stability of employment. Those studies have generated policies and programs seeking the creation and expansion of small businesses, through preferential fiscal treatment, the delivery of information services, and the development of venture capital. Recently, studies focusing on labour flow as well as job flow analysis have led to the conclusion that while labor market fluidity may increase efficiency, it can also constitute a source of vulnerability and labor market exclusion. Thus, risks of exclusion and loss of future gain will present a major challenge for 21st century labour market policy. Such a challenge is even more relevant in a context of an aging population. Activation measures and the investment in lifelong learning will play a central role in future employment strategies. Unfortunately, Canadian studies focusing on labour flow as well as job flow are limited by the availability of longitudinal data covering at the same time employers and employees for a long period of time*

*Future data development and research can gain insight from the Transitional Labour Market (TLM) analytical framework used by the European Union. The TLM identifies five types of labour market (bidirectional) transitions: transitions between education and the labour market, transitions within the labour market, transitions between employment and inactivity, transitions between employment and unemployment, and transitions from employment to retirement or disability. The main advantage of this framework is that it endorses a life-course perspective of public policy. For instance, since this framework involves an integrated approach to policy measures, the objective of retaining older workers by modifying pension plan parameters cannot be separate from those of promoting lifelong learning or improving work-life balance. Nor can they be separate from incentives that aim to facilitate the transition from retirement to disability, or the move from defined-benefit plans to defined-contribution plans that some organizations made, in order to meet their need for more flexibility. In order to inform the development of more integrated labour policy, research efforts could concentrate on three major areas: quantifying the transitions identified by the TLM, identifying obstacles that hinder people's transition process, and analyzing the impact of risks associated with each transition type.*

## Introduction

La performance du marché du travail a été traditionnellement évaluée par la comparaison à travers le temps de deux mesures de stock à savoir, le taux de chômage et la création nette de l'emploi. Ces deux mesures véhiculent des informations complémentaires, puisqu'une diminution du taux de chômage n'est pas synonyme d'une plus grande création d'emploi. Par exemple, la situation où des personnes au chômage chômeurs arrêtent de chercher un emploi (chômeurs découragés), se traduit par une baisse du taux de chômage et une augmentation de l'inactivité sans pour autant affecter le niveau de l'emploi. De même, une création nette de l'emploi n'est pas synonyme d'une baisse du chômage. En effet, les nouveaux emplois, qui sont créés à la suite d'expansions (ou de naissances) d'entreprises, ne sont pas nécessairement comblés par de nouvelles entrées sur le marché du travail. Le roulement des employés, au sein même du marché du travail, est une autre source de recrutement pour les nouveaux postes. L'imperfection de ces deux mesures de stock a généré un intérêt accru envers l'analyse des flux sur le marché du travail. En effet, le mouvement des travailleurs entre les trois états du marché du travail (emploi, chômage et inactivité) (ou *flux de main-d'œuvre*) et la dynamique de création et d'élimination des emplois par les entreprises (ou *flux d'emploi*) occupent une place de plus en plus importante, aussi bien dans les travaux de recherche que dans le développement des politiques du marché du travail.

L'intérêt envers les analyses de flux a donné naissance à trois types de recherche. Au départ, le *flux de main-d'œuvre* était au centre des préoccupations des études portant sur le marché du travail. En utilisant des données qui suivent les individus à travers le temps (des données longitudinales), ces études portaient essentiellement sur l'incidence, la probabilité de sortie et la durée du chômage.

Suite à l'accélération des changements technologiques et à l'intensification de la concurrence étrangère, on assiste à une réallocation des ressources, y compris la main-d'œuvre, à partir des industries en déclin vers les industries en expansion. Au sein même des industries, les entreprises performantes ont tendance à étendre leurs activités, alors que celles moins performantes réduisent leurs activités ou disparaissent, créant ainsi des opportunités à de nouvelles entreprises. Ce processus de création et d'élimination d'emploi s'est avéré nécessaire à l'augmentation de la

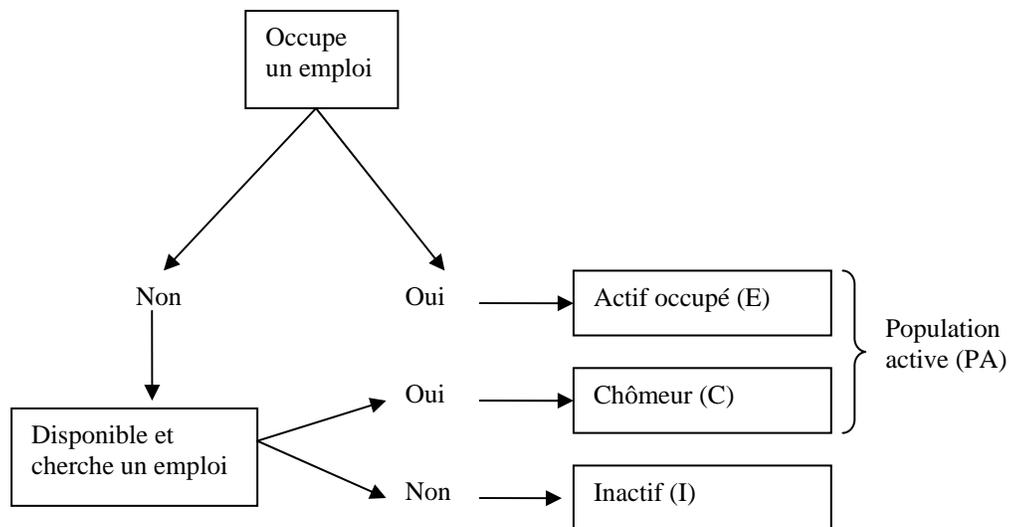
productivité et à la croissance économique. Cette réalisation a généré un intérêt accru envers le *flux d'emploi*. Les recherches qui se sont penchées sur ce type de flux recourent à des données d'entreprises, dans une perspective longitudinale.

L'accélération du flux de main-d'œuvre et du flux d'emploi sur le marché du travail, à la suite des changements technologiques et l'intensification du commerce international, a généré des inquiétudes par rapport à l'augmentation de l'instabilité sur le marché du travail. Grâce à des études basées aussi bien sur le flux de main d'œuvre et le flux d'emploi, on a réalisé que bien que la fluidité du marché du travail soit une source d'efficacité, elle peut également être une source de vulnérabilité et d'exclusion du marché du travail. C'est ainsi que les risques d'exclusion et les pertes de gains futurs poseront un défi de taille aux politiques du marché du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Ce défi est d'autant plus important dans un contexte de vieillissement de la population.

Le présent document présente une synthèse des concepts des mesures de flux sur le marché du travail, synthétise les travaux empiriques qui ont analysé ces flux, dégage les implications de ces recherches sur les politiques de main-d'œuvre, propose quelques pistes de recherche et identifie les besoins en termes de données. Ce document est organisé autour de sept sections. La première section portera sur la définition des concepts de base, alors que la deuxième et troisième aborderont les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre et celles basées sur le flux d'emploi. La quatrième section décrira brièvement les données utilisées dans les modèles de flux, alors que la cinquième présentera un survol des principaux résultats empiriques qui portent sur les flux. La sixième section se penchera sur les implications des analyses de flux sur les politiques de main-d'œuvre, alors que la dernière section proposera quelques pistes de recherche et identifiera les besoins en termes de données.

## 1. Définition des concepts de base

Les analyses traditionnelles du marché du travail se basent sur trois agrégats évalués en un point dans le temps (ou stocks) à savoir, l'emploi (E), le chômage (C) et l'inactivité (I). Le schéma suivant résume la définition standard de ces trois agrégats adoptée par le Bureau international du travail (BIT)<sup>2</sup>.



Le concept de recherche d'emploi, qui est à la base de l'identification des personnes au chômage, est mesuré de plusieurs façons. Par exemple, aux États-Unis seulement ceux qui cherchent *activement* un emploi sont considérés comme chômeurs. Ceci exclut les chercheurs d'emploi *passifs* qui se limitent, par exemple, à l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux. Par contre, ces derniers sont inclus dans la définition des chômeurs au Canada<sup>3</sup>. Un deuxième exemple est celui des travailleurs découragés, ceux qui veulent travailler, mais arrêtent de chercher en pensant qu'il n'existe pas d'ouvertures. Ces travailleurs faisaient partie des chômeurs aux États-Unis avant 1967 et au Canada avant 1975, et depuis ils sont comptabilisés

<sup>2</sup> Voir Annexe 1 pour le détail des définitions adoptées au Canada.

<sup>3</sup> Voir OCDE (1996) pour une comparaison exhaustive des définitions adoptées par différents pays

comme inactifs. Enfin, ceux qui déclaraient qu'ils ne cherchent pas d'emploi étant donné qu'ils anticipent un retour au travail dans les quatre semaines qui suivent, étaient classés parmi les chômeurs aux États-Unis jusqu'à 1994 et comme inactifs depuis. Ces derniers sont comptabilisés comme chômeurs au Canada (Jones et col. 2005).

La reconnaissance de la diversité des comportements des personnes au chômage (ou leur hétérogénéité) a amené certains auteurs à distinguer, d'une part les travailleurs attachés d'une façon marginale au marché du travail (ne sont pas à la recherche d'emploi, mais désirent travailler), et d'autre part ceux qui n'ont aucun attachement (ne cherchent pas et ne désirent pas travailler) (Jones et coll. 1999). Selon cette distinction, les personnes qui ne travaillent pas parce qu'elles n'arrivent pas à décrocher un emploi qui leur convient parmi les postes vacants et préfèrent attendre les ouvertures futures, sont considérées comme étant des chômeurs plutôt que des inactifs. Cette définition est plus compatible avec des modèles théoriques où *l'attente d'emplois*, plutôt que la *recherche d'emploi*, caractérise le comportement des chômeurs.

Jones et col. (2005) ont raffiné la classification des états du marché du travail en distinguant l'emploi, le chômage, et deux catégories d'inactifs : ceux qui montrent un attachement marginal (ne cherchent pas, mais désirent travailler) et ceux qui n'ont pas d'attachement (ceux qui ne cherchent pas et ne désirent pas travailler). De même, les individus au chômage sont regroupés en trois sous catégories.

- Ceux qui ont perdu leur emploi sur une base temporaire
- Les chercheurs d'emploi
- Ceux qui anticipent le retour au travail dans une courte période (moins de 4 semaines)

Cependant, les individus qui montrent un attachement marginal au marché du travail sont regroupés en fonction de la raison de ne pas chercher un emploi.

- Ceux qui sont en attente d'une réponse ou de rappel
- Pour des raisons personnelles. Ceci inclut, «maladie ou incapacité physique », «prendre soin des enfants », «d'autres responsabilités familiales» et «fréquenter l'école»
- Ceux qui sont découragés
- Autre

Les analyses classiques du marché du travail, se basent sur des comparaisons inter temporelles des trois mesures de stock (E, C et I). Les indicateurs qui sont utilisés plus couramment pour évaluer la performance du marché du travail sont le *taux de chômage* et le *taux d'emploi*. Le taux

de chômage étant le rapport entre le nombre de personnes au chômage et la population active, alors que le taux d'emploi est le rapport entre les personnes qui occupent un emploi et la population en âge de travailler (15 ans et plus).

Ces deux indicateurs dissimulent la dynamique du marché du travail. Par exemple, une augmentation du taux d'emploi peut être la résultante d'un marché du travail très fluide (ou dynamique), comme il peut refléter un marché du travail plus stagnant. Par exemple, un marché du travail qui crée 100 nouveaux emplois et en élimine 80, génère une création nette de d'emploi ( $100-80=20$ ) équivalente à un marché du travail qui crée 20 emplois et n'élimine aucun. D'où l'importance d'une analyse qui dépasse la simple comparaison inter temporelle des stocks, et porte sur la dynamique de création et de suppression d'emploi, ou ce qu'on appelle une analyse *de flux d'emploi*. Ces analyses sont plus pertinentes au point de vue des politiques du marché du travail qui, entre autres, visent la facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre des industries et des professions en déclin vers celles qui sont en émergence.

De même, le taux de chômage peut dissimuler des dynamiques différentes du marché du travail. En effet, une augmentation du taux de chômage peut résulter d'un nombre élevé de personnes qui se retrouvent au chômage (une incidence élevée) mais qui y reste une courte période, comme il peut refléter un taux d'incidence faible et des périodes de chômage plus longues. De même, une augmentation du taux de chômage qui résulte d'une augmentation de la population active (comme le cas de l'augmentation du nombre des femmes à la recherche d'un emploi), ne peut pas être distinguée d'une augmentation du taux de chômage à la suite d'une plus grande perte d'emploi. D'où l'importance des analyses des mouvements de la main-d'œuvre entre les différents états du marché du travail, ou ce qu'on appelle une analyse de *flux de main-d'œuvre*. Les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre permettent, non seulement de comprendre l'incidence et la durée de séjour dans les différents états du marché du travail (C, I, et E), mais aussi la provenance et la destination spécifique à chaque état. Ce type d'analyse, quand elle est ventilée par certaines caractéristiques sociodémographiques (âge, scolarité, genre, ou statut d'immigrant), permet aux politiques du marché du travail d'identifier les transitions dites difficiles et cibler les interventions pour les faciliter. Les mesures de *flux de main-d'œuvre* et de *flux d'emploi* feront l'objet des deux prochaines sections.

## 2. Les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre

On distingue deux types de flux de main-d'œuvre. Le premier décrit les mouvements d'entrée et de sortie d'un état particulier du marché du travail (C, E et I), alors que le deuxième décrit les mouvements entre ces différents états. À titre d'illustration, voyons comment s'opèrent les entrées et les sorties de l'emploi (illustration reprise de Bell et col. 2002). Le niveau d'emploi à une date donnée ( $E_{t+1}$ ) est égal au niveau de l'emploi durant la date précédente ( $E_t$ ), plus les entrées à l'emploi entre les deux dates ( $A_t^E$ ) moins les sorties ( $B_t^E$ ) durant la même période.

$$E_{t+1} = E_t + A_t^E - B_t^E$$

Le cas de deux périodes peut être illustré de la façon suivante :



La variation du taux d'emploi à travers le temps, peut être exprimée comme suit :

$$\Delta e = \alpha_t^E (1 - e) - \beta_t^E e_t \text{ où :}$$

- $\alpha_t^E = \frac{A_t^E}{P - E}$  est la probabilité d'entrer à l'emploi à partir du chômage ou de l'inactivité (ou de la population (P) moins ceux qui occupent un emploi (E))
- $\beta_t^E = \frac{B_t^E}{E}$  la probabilité de sortie de l'emploi
- $e_t =$  Taux d'emploi
- $1 - e_t =$  taux de non-emploi

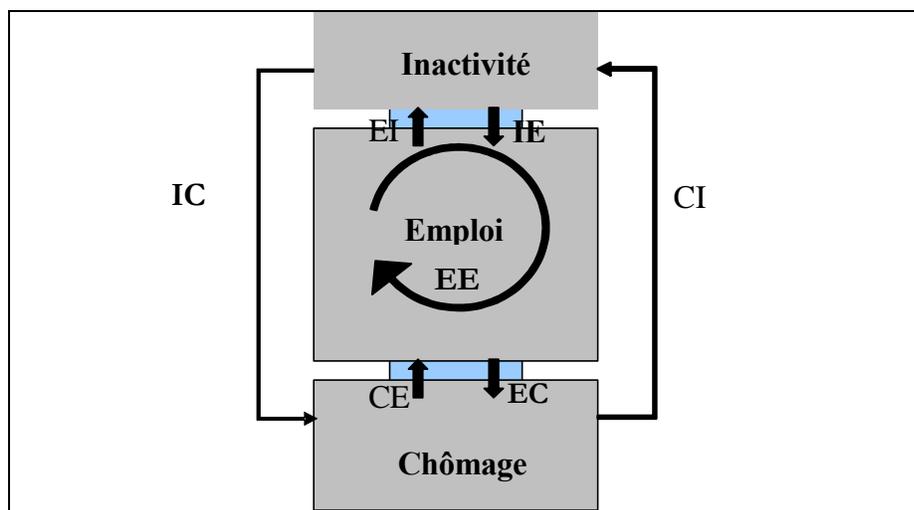
La distinction entre l'effet des flux et celui des stocks s'applique aussi pour le chômage et l'inactivité. Cette décomposition améliore nettement la compréhension de la dynamique du marché du travail. Par ailleurs, dans le cas de l'emploi par exemple, les flux d'entrée et de sortie ne permettent pas de distinguer si l'entrée vers l'emploi provient des personnes au chômage ou

directement de l'inactivité. Elle ne permet pas non plus de distinguer la destination des sorties de l'emploi (vers le chômage ou vers l'inactivité). D'où l'importance des analyses de flux qui décrivent les mouvements entre les différents états du marché du travail. Ce type de flux est analysé à l'aide d'une matrice de transition, où les colonnes désignent l'origine du flux et la ligne désigne sa destination.

	<b>C</b>	<b>E</b>	<b>I</b>
<b>C</b>		<i>CE</i>	<i>CI</i>
<b>E</b>	<i>EC</i>	<i>EE</i>	<i>EI</i>
<b>I</b>	<i>IC</i>	<i>IE</i>	

Sept flux de main-d'œuvre ont fait l'objet d'étude à savoir le flux de l'emploi vers le chômage (*EC*), du chômage vers l'emploi (*CE*), de l'emploi vers l'inactivité (*EI*), de l'inactivité vers l'emploi (*IE*), du chômage vers l'inactivité (*CI*) et de l'inactivité vers le chômage (*IC*), et enfin les transitions d'un emploi à un autre (*EE*). Ces transitions sont illustrées dans le graphique 1

**Graphique 1 : Les flux de main-d'œuvre**



Les probabilités d'entrée et de sortie entre les différents états du marché du travail (*Hazard rate*), ainsi que la durée de chaque transition constituent les deux objets d'étude des analyses des flux de main-d'œuvre.

Yashiv, (2006) a recensé trois groupes de mesure pour analyser les flux de main-d'œuvre sur le marché du travail soient, les taux d'embauche (Hiring rates), les taux de placement (Job finding rates), et les taux de séparation (Separation rates)

- Taux d'embauche: On distingue l'embauche à partir du chômage ( $\frac{F^{CE}}{E}$ ), l'embauche à partir de l'inactivité ( $\frac{F^{IE}}{E}$ ) et l'embauche à partir du chômage et l'inactivité ( $\frac{F^{CE} + F^{IE}}{E}$ ) où  $F^{XY}$  : désigne le flux de l'état X vers l'état Y
- Taux de placement: ( $\frac{F^{CE}}{C}$ ),
- Taux de séparation: On distingue la séparation du chômage vers l'emploi ( $\frac{S^{CE}}{E}$ ), la séparation de l'inactivité vers l'emploi ( $\frac{S^{IE}}{E}$ ) et la séparation du chômage et de l'inactivité vers l'emploi ( $\frac{M^{CE} + M^{IE}}{E}$ ).

Il est clair que les analyses de flux de main-d'œuvre amènent une meilleure compréhension de la dynamique du marché du travail. Par ailleurs, il demeure qu'elles ne répondent pas à certaines préoccupations des politiques de main-d'œuvre. En effet, elles ne permettent pas de faire la distinction entre la composante des flux de main-d'œuvre (ou la réallocation de la main-d'œuvre) qui est due à des mouvements de création et d'élimination des emplois (ou le *flux d'emploi*) de celle qui résulte des départs volontaires des individus (par exemple à la retraite). De plus, ce type d'analyse ne permet pas de distinguer si des périodes de chômage plus longues sont dues à des difficultés de sortie (par exemple un manque de qualifications) ou à des problèmes de création d'emplois. D'où l'importance de compléter les analyses de flux de main-d'œuvre par des analyses de flux d'emploi.

### 3. Les analyses basées sur le flux d'emploi

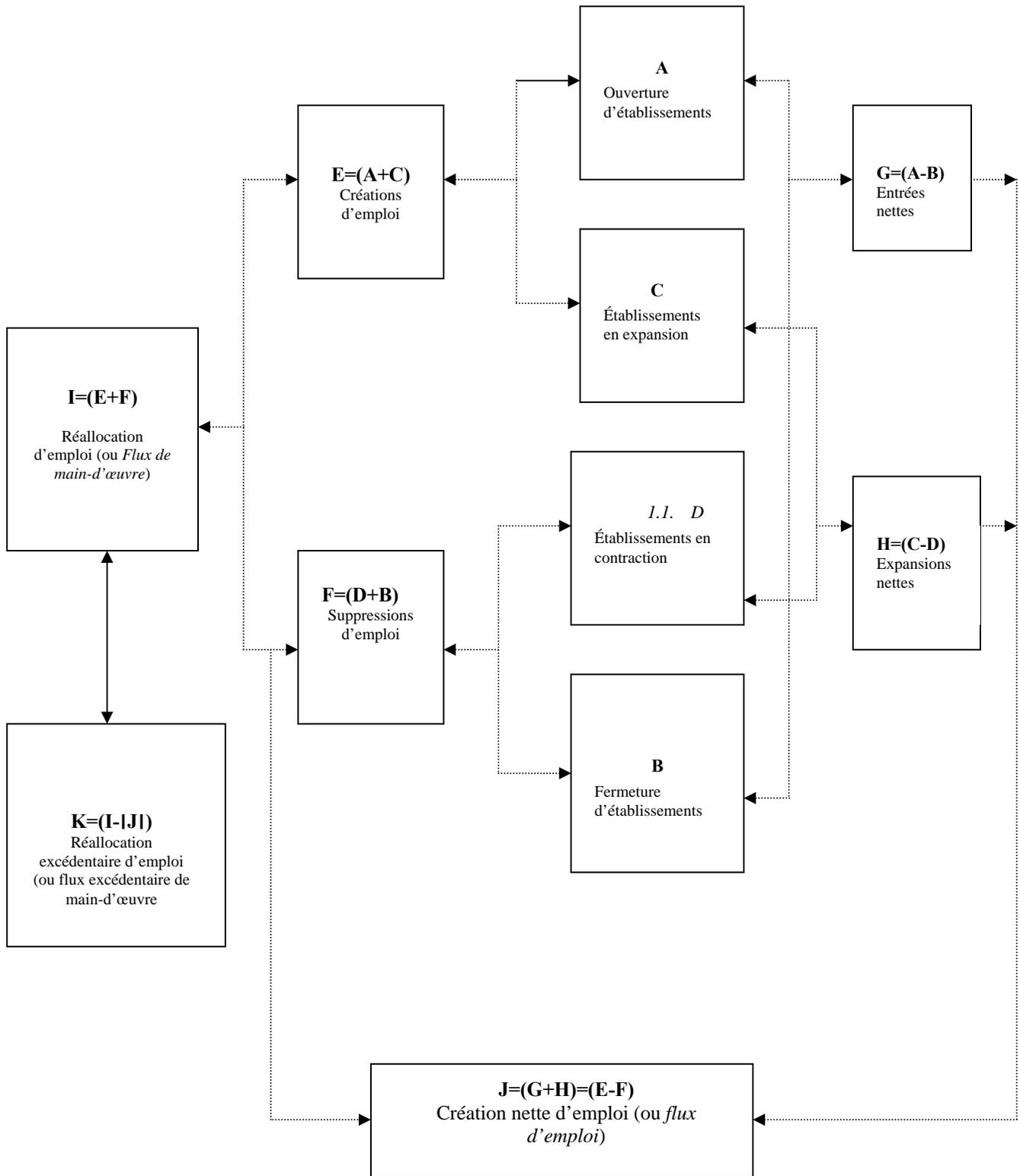
Le *flux d'emploi* est mesuré au niveau d'un établissement ou d'une entreprise. Il correspond à la variation nette de l'emploi entre deux dates (typiquement un an). C'est la différence entre le nombre total *d'emplois créés* et le nombre *d'emplois supprimés*. Cette mesure de flux d'emploi ne tient pas compte des emplois vacants qui demeurent non comblés, ni d'ailleurs des emplois

qui apparaissent et disparaissent durant la période d'observation. Le flux d'emploi au niveau de toute l'économie représente simplement la somme, en terme absolu, des variations nettes d'emploi dans l'ensemble des établissements ou entreprises. Ce flux peut être exprimé en pourcentage du niveau d'emploi de la période initiale ou en pourcentage de la moyenne de l'emploi entre deux points d'observation.

La mesure de flux d'emploi se base sur la comparaison des mouvements d'ouverture, de fermeture, d'expansion et de contraction d'établissements. En effet, la comparaison des niveaux d'emploi entre deux moments donnés permet de distinguer quatre évènements :

- Ouvertures d'établissements ou d'entreprises, évènement reflété par l'absence d'emplois en début de la période et l'apparition d'emplois en fin de période (correspond à *A* sur le graphique 2)
- Fermetures d'établissements ou d'entreprises, évènement reflété par la présence d'emplois en début de période et absence d'emplois en fin de période (correspond à *B* sur le graphique 2).
- Établissements ou entreprises en expansion, évènement reflété par la présence d'emploi durant les deux périodes d'observation, mais à un niveau supérieur en fin de période (correspond à *C* sur le graphique 2)
- Établissements ou entreprises en contraction, évènement reflété par la présence d'emplois durant les deux périodes d'observation, mais à un niveau inférieur en fin de période (correspond à *D* sur le graphique 2)

**Graphique 2: Flux de main d'œuvre et flux d'emploi**



Les créations d'emploi (E) correspondent à la somme des emplois créés suite aux ouvertures de nouveaux établissements (A) et aux expansions d'établissements déjà établis (C).

Les suppressions d'emploi (F) correspondent à la somme des emplois supprimés suite aux fermetures d'établissements (B) et aux contractions d'établissements déjà existants (D).

Le solde des créations et des pertes d'emploi représente la *création nette d'emploi* ou *flux d'emploi* ( $J=E-F$ ). D'une façon équivalente, le flux d'emploi peut être calculé en additionnant la création d'emplois suite aux entrées nettes d'établissements, ouvertures moins fermetures (G), et les expansions nettes d'établissements (H), expansions moins contractions. Enfin, en additionnant les créations d'emploi (E) et les pertes d'emploi (F) nous obtenons une mesure de *réallocation d'emploi* ou *flux de main-d'œuvre*.

Il est à noter que le flux de main-d'œuvre est plus élevé que le flux d'emploi. Ceci s'explique par le fait que le flux de main-d'œuvre comptabilise des mouvements de main-d'œuvre qui sont générés par des facteurs autres que les mouvements de création et d'élimination d'emploi. Par exemple, les travailleurs changent de statut d'emploi à la suite de certains événements tels qu'une nouvelle entrée sur le marché du travail, ou un départ à la retraite. De plus, les travailleurs changent d'emploi pour des raisons liées à un changement de carrière ou à la poursuite d'un meilleur salaire ou de meilleures conditions de travail. La différence entre le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi peut être également due à des facteurs liés à la demande (côté des employeurs). Par exemple, les nouveaux emplois peuvent ne pas être comblés par des nouveaux arrivés sur le marché du travail (par exemple par des promotions), et les emplois supprimés par attrition peuvent ne pas être comblés. La différence entre le *flux de main-d'œuvre* (I) et la valeur absolue du *flux d'emploi* (|J|) constitue la *réallocation excédentaire d'emploi* ou *flux excédentaire de main-d'œuvre* (K). C'est une mesure du roulement de la main-d'œuvre qui excède ce qui est requis par la restructuration des établissements ou des entreprises. Plus le flux excédentaire de main-d'œuvre est élevé, plus les mouvements de la main-d'œuvre sont induits par un processus de tri et de sélection entre employeurs et travailleurs, pour un nombre d'emploi (ou de postes) donné. Inversement, plus le flux excédentaire de main-d'œuvre est faible, plus les mécanismes de création et de destruction d'emploi constituent le moteur de la mobilité des travailleurs.

L'exemple suivant permet de bien illustrer la différence entre le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi (OCDE, 1996). Supposons qu'un établissement compte 100 employés à la date  $t$  et 110 à la date  $t + 1$ . Durant cette période, 10 personnes ont été embauchées pour occuper des postes nouvellement créés. Le flux d'emploi (ou la variation nette de l'emploi) est de 10% (10/100). Par ailleurs, si durant la même période 10 employés ont quitté l'établissement et 10 autres ont été embauchés pour les remplacer, le flux de main-d'œuvre serait de 30% (total des embauches (20) plus total des cessations d'emploi (10) divisé par le chiffre initial de l'emploi (100)).

Cinq indicateurs ont été utilisés dans la littérature pour analyser le flux sur le marché du travail (Davis et col., 1992).

- *Le taux brut de création d'emploi (TBCE)*

C'est le rapport de la variation des emplois créés suite aux ouvertures et expansions d'entreprises (ou établissements) (E) durant une période donnée (typiquement un an) et la moyenne de l'emploi durant la même période.

- *Le taux brut de suppression d'emploi (TBSE)*

C'est le rapport de la variation des emplois supprimés suite aux fermetures et contractions d'entreprises (ou établissements) (F) durant une période donnée (typiquement un an) et la moyenne de l'emploi durant la même période.

- *Le taux de création nette d'emploi (TCNE)*

C'est la différence entre le taux brut de création d'emploi (TBCE) et le taux brut de suppression d'emploi (TBSE).

- *Le taux de réallocation d'emploi (TRE)*

C'est la somme du taux brut de création d'emploi (TBCE) et le taux brut de suppression d'emploi (TBSE).

- *Le taux excédentaire de réallocation d'emploi (TERA)*

C'est la différence entre le taux de réallocation d'emploi (TRE) et la valeur absolue du taux de création nette d'emploi (TNCE).

#### 4. Source des données de flux sur le marché du travail

Les analyses du marché du travail s'intéressent essentiellement à deux catégories de travailleurs à savoir, ceux qui ont perdu leur emploi (Job-losers) et ceux qui sont déplacés (Displaced workers). Sont inclus dans la première catégorie, les travailleurs qui ont perdu leur emploi d'une façon permanente et sont actuellement au chômage ou inactifs. Par ailleurs, sont considérés comme travailleurs déplacés, ceux qui ont perdu leurs emplois d'une façon permanente et sont actuellement sans emploi, inactifs ou réemployés. Les informations qui portent sur les travailleurs qui ont perdu leur emploi est la source classique des analyses du marché du travail qui sont basées sur les *stocks*. Ces informations proviennent des enquêtes en coupe transversale (en un point dans le temps) sur l'activité. Par ailleurs, les informations qui portent sur les travailleurs déplacés constituent la source idéale des analyses de flux de main-d'oeuvre sur le marché du travail. En effet, contrairement aux analyses basées sur les stocks, les analyses de flux de main-d'oeuvre permettent de retracer l'activité post-déplacement des travailleurs qui ont perdu leur emploi. Ces informations proviennent des données longitudinales, qui suivent les travailleurs déplacés dans le temps. Le Canada et les États-Unis sont les seuls pays qui possèdent des enquêtes nationales qui couvrent les travailleurs déplacés. Alternativement, les données sur le flux de main-d'oeuvre sont construites à l'aide de questions rétrospectives qui sont ajoutées aux enquêtes en coupe transversale, ou en combinant plusieurs sources de données. Quant aux analyses de flux d'emploi, elles sont construites à partir de données portant sur la source de création d'emploi (par exemple, l'expansion des établissements existants ou la création de nouveaux établissements) ainsi que la source de suppression d'emploi (par exemple, les fermetures d'établissement ou la contraction des établissements existants). Ces informations proviennent des données de recensement des établissements. Dans ce qui suit, nous présenterons les différentes sources d'information sur les flux.

##### *4.1. Les enquêtes sur la population active*

Les mesures de flux de main-d'oeuvre sont extraites des enquêtes sur la population active de deux manières à savoir, en utilisant des questions rétrospectives, ou en recueillant des informations successives sur les travailleurs qui demeurent dans les groupes de rotation pendant plus qu'une période.

#### *4.1.1. Questions rétrospectives*

Les questions rétrospectives portent sur le statut du travailleur durant la période précédant la période de référence de l'enquête. Ces questions peuvent dégager des informations sur les embauches, les séparations ainsi que la durée d'emploi (pour ceux qui occupent un emploi durant la période de référence). L'enquête mensuelle sur la population active canadienne (EPA) et le *Current Population Survey* (CPS) sont des exemples de cette source de données. Ces données ont l'avantage d'être accessible plus rapidement et à moindres coûts. Par ailleurs, parce qu'elles font appel à la mémoire des travailleurs, ces données risquent de contenir des erreurs de mesures.

#### *4.1.2. Exploitation des groupes de rotation*

Certaines enquêtes sur la population active, comme c'est le cas au Canada, sont organisées de telle façon que chaque travailleur demeure six mois consécutifs dans l'enquête. Cette structure permet de retracer le statut des individus ainsi que leur activité de recherche d'emploi de 1 à 5 mois après la période de référence de l'enquête. Bien qu'elles portent sur une courte période, les données issues de ces enquêtes sont moins affectées par les erreurs de mesure dues aux questions rétrospectives. De même, elles augmentent la précision des mesures de stock de main-d'œuvre. Par ailleurs, la qualité des mesures de flux qui émergent de ces données est affectée par les faibles taux de réponse et les taux d'attrition élevés.

#### *4.2. Les enquêtes longitudinales*

Ces enquêtes retracent les activités des individus dans le temps sur une longue période. Ces enquêtes constituent la source idéale de la mesure des flux sur le marché du travail. Malheureusement, ces enquêtes sont coûteuses à maintenir et la qualité des mesures qui en résultent est affectée par les taux élevés d'attrition. L'enquête canadienne sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) en est un exemple. L'EDTR suit les individus sur une période allant jusqu'à six ans.

#### *4.3. Sondage des milieux de travail*

Ces enquêtes s'adressent aux entreprises (ou établissements) pour recueillir des informations agrégées sur le nombre d'employés existants à la fin de la période de référence, et qui n'étaient pas à l'emploi au début de la période de référence. Alternativement, ces enquêtes peuvent poser

des questions directes sur le nombre de travailleurs qui se sont ajoutés et ceux qui ont quitté l'établissement durant la période de référence. D'autres enquêtes du même type demandent des informations précises sur les employés, ce qui permet de relier les caractéristiques des individus à celles des établissements. Ces données permettent de calculer les taux d'embauche et les taux de séparation. L'enquête canadienne sur les milieux de travail et les employés (EMTE) en est un exemple. Cette enquête a, en plus, l'avantage de suivre les mêmes entreprises à travers le temps. De même, elle permet de ventiler les analyses de flux de main-d'œuvre par taille d'entreprise et par industrie. Ce type d'enquête présente le désavantage d'exiger un effort supplémentaire de la part des employeurs pour maintenir à jour les informations sur les mouvements des employés. De même, la couverture des employés dans ces enquêtes dépend de la qualité des registres qui sont utilisés pour les fins d'échantillonnage des établissements.

#### *4.4. Registres ou fichiers administratifs des individus*

Les informations portant sur le flux de main-d'œuvre peuvent être compilées à partir de fichiers administratifs qui retracent les mouvements d'embauche et de séparation des individus. Les fichiers administratifs les plus communément utilisés sont ceux de l'assurance-chômage. Ces fichiers contiennent des informations précises sur la fréquence et la durée des épisodes de chômage. Comparée aux enquêtes, cette source de données s'avère moins coûteuse et moins affectée par les erreurs de mesure. Néanmoins, étant conçu pour des fins administratives, le codage de ces informations risque de ne pas être compatible avec les concepts et les définitions théoriques. L'absence des caractéristiques sociodémographiques des individus dans ces fichiers administratifs, a rendu indispensable de les jumeler à d'autres fichiers administratifs (tel que les fichiers d'impôt), ce qui pourrait soulever des problèmes de confidentialité.

#### *4.5. Registres ou fichiers administratifs des établissements*

Toutes les sources de données citées précédemment permettent de mesurer le flux de main-d'œuvre sur le marché de travail. Cependant, ces données ne permettent pas de saisir les mouvements de création et d'élimination d'emplois, d'où le besoin d'information sur l'origine des créations et des suppressions d'emploi. Ce sont les données sur *le flux d'emploi* qui fournissent ce genre d'information. Les registres administratifs des établissements constituent une source de ces informations. Elles enregistrent les naissances et les disparitions des

établissements (la démographie des établissements). Jumelées avec des données issues d'enquêtes, les données démographiques des établissements permettent d'établir le lien entre le flux d'emploi et le flux de main-d'œuvre.

L'examen des sources de données sur les flux révèle qu'il n'existe pas une source unique. Les travaux existants recourent à une combinaison de plusieurs sources de données pour analyser le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi. Dans ce qui suit, nous présenterons les sources de données qui ont été combinées aux États-Unis et au Canada.

Les données américaines combinent six sources de données (Davis et col. 2005)

- *Business employment dynamics (BED)*

Ce sont des données trimestrielles qui contiennent des statistiques sur le flux d'emploi dans le secteur privé, excluant le secteur agricole. Cette base de données fournit aussi des ventilations par industrie, région ainsi que par taille d'entreprise.

- *Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS)*

Ce sont des données mensuelles qui portent sur l'embauche, les mises à pied, les départs, et les postes vacants. Le JOLTS est un sondage développé par le Bureau of Labour Statistics (BLS).

- *Longitudinal Employer Household Dynamics (LEHD)*

Ce sont des données longitudinales, où des informations sur les employeurs sont appariées à des informations sur les employés. Elles constituent la source d'informations trimestrielles sur le flux d'emploi et le flux de main-d'œuvre. Ces données sont ventilées par groupe démographique et par région géographique. Le BED et le LEHD se basent sur des données administratives de l'assurance chômage.

Davis et col. (2005) combinent ces trois sources de données à d'autres séries :

- *Manufacturing Turnover Data (MTD)*,

Ces données contiennent des informations sur la mobilité des emplois dans le secteur manufacturier qui s'étalent sur une période de 50 ans et qui a été discontinuée à partir de 1981.

- *Longitudinal Research Datafile (LRD)*

Ces données fournissent des informations détaillées sur une base trimestrielle et annuelle portant sur le flux d'emploi dans le secteur manufacturier depuis 1972.

- *Current Population Survey (CPS)*

C'est la source classique des informations sur le flux de main-d'œuvre entre les différents états du marché du travail (E, C, et I). C'est l'équivalent de l'enquête sur la population active (EPA) canadienne.

Les données canadiennes qui ont servi aux analyses de flux sur le marché du travail sont plus ou moins comparables aux données américaines.

- *L'enquête sur la population active (EPA)*

C'est une enquête mensuelle contenant des informations détaillées sur l'activité. Cette enquête constitue la source de base des informations sur le flux de main-d'œuvre. Bien qu'elle ne soit pas conçue comme une enquête longitudinale, l'EPA a été exploitée pour retracer le statut des individus ainsi que leur activité de recherche d'emploi de 1 à 5 mois après la date de l'enquête (Jones et col. 2005). Ceci a été rendu possible puisque chaque répondant à cette enquête demeure six mois consécutifs dans l'enquête.

- *Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM).*

C'est un fichier mis en place par la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail (AEMT) de Statistique Canada. Le FDLM est un échantillon aléatoire formé de 10 % de l'ensemble des travailleurs canadiens, constitué à partir du regroupement des données de quatre sources à savoir, les fichiers des relevés d'emploi (cessations d'emploi) du Ministère de développement des ressources humaines et développement social, les fichiers T1 et T4 de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) ainsi que le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de l'AEMT de Statistique Canada.

- Le PALE est un fichier longitudinal d'entreprises qui renferme des estimations annuelles des emplois pour chacune des entreprises dans l'économie canadienne. Il porte sur les entreprises, comme unités juridiques dans le système fiscal, plutôt que sur les établissements.

## **5. Les principaux résultats empiriques**

On distingue trois types d'analyse qui portaient sur la dynamique du marché du travail. Le premier se penche sur le flux de main-d'œuvre, le deuxième met l'accent sur le flux d'emploi, alors que le troisième tente de faire le lien entre les deux flux. Les principaux résultats empiriques qui ont résulté de ces trois types d'analyse feront l'objet des trois prochaines sections. Une quatrième section sera réservée aux travaux empiriques qui se sont penchés sur

l'impact des facteurs institutionnels, tels que les lois qui régissent le marché du travail et le commerce international, ainsi que sur la dynamique du marché du travail.

### 5.1. *Les analyses basées sur le flux de main-d'œuvre*

Les analyses de flux de main-d'œuvre, qui ont dominé le débat académique et politique des années quatre-vingt, portent sur les comparaisons entre le Canada et les États-Unis de la probabilité de sortie du chômage ainsi que la durée des épisodes de chômage. Durant les années quatre-vingt-dix, c'est la comparaison de la stabilité de l'emploi sur le marché du travail qui a attiré le plus d'attention. Par exemple, en utilisant les données de l'EPA, Baker et col. (1996) ont mis en évidence deux différences par rapport aux États-Unis. Premièrement, la durée des périodes de chômage a tendance à être plus longue au Canada. Deuxièmement, comparés au Canada, les entrées et les retours sur le marché du travail constituent des sources plus importantes des périodes de chômage aux États-Unis. Ce sont plutôt les cessations d'emploi déclenchées par l'employeur qui dominaient les périodes de chômage au Canada. Cette étude conclut que les caractéristiques du système d'assurance-chômage des deux pays pourraient expliquer ces différences. Durant cette période, il n'existait pas de travaux empiriques qui analysent, d'une façon systématique, le flux entre les trois états du marché du travail (C,I et E). Ce n'est que récemment, avec le développement des données longitudinales qu'on commence à s'intéresser à ce flux.

Durant les années quatre-vingt-dix, les analyses de flux de main-d'œuvre étaient concentrées sur deux questions à savoir, le changement de la durée d'emploi et l'incidence des mises à pied permanentes. Une perception générale quant à l'augmentation de l'instabilité des emplois était à l'origine de cet intérêt particulier. Les résultats de recherche qui ont marqué cette période sont documentés par Picot et col. (1997). En effet, les données canadiennes portant sur les années 80 et 90, montrent une légère baisse de la durée d'emploi, surtout pour les emplois nouvellement créés. De plus, il y a eu une polarisation de la durée d'emploi, suite à l'augmentation des emplois de courte durée. Cette tendance est compatible avec l'augmentation des emplois non standards (travail à temps partiel et travail autonome). Par ailleurs, les emplois qui durent six mois, ont plus de chance de perdurer au-delà de cinq ans. Néanmoins, une instabilité relative a été observée dans le secteur des services.

D'un autre côté, il a été démontré qu'il est de plus en plus difficile d'être embauché suite à une perte d'emploi. Combinée avec l'augmentation du travail autonome, la baisse du taux d'embauche a donné naissance à l'apparence d'une augmentation de l'instabilité sur le marché du travail canadien. Enfin, l'instabilité relative a affecté différemment certains groupes démographiques. Par exemple, les travailleurs âgés ont plus tendance à être mis à pied et les mises à pied, à leur tour, se sont étendues aux travailleurs bien payés. Le fait que les mises à pied aient affecté des groupes traditionnellement stables (les personnes âgées et les travailleurs qualifiés) a alimenté la perception générale qu'il y avait eu une augmentation de l'instabilité sur le marché du travail canadien.

En comparant différents pays, une étude récente révèle que sur une base trimestrielle, la majorité des séparations (79%) représentent des transitions d'un emploi vers un autre (OCDE, 2007). De même, les transitions vers le chômage représentent 12% des séparations, alors que les transitions vers l'inactivité représentent seulement 9%. Par ailleurs, les hommes ont moins tendance que les femmes de se retrouver au chômage, et plus tendance à changer d'emploi. De même, les probabilités de séparation sont plus élevées chez les employés ayant des enfants. La même étude montre que les employés qui vivent en couple ont moins tendance à changer d'emploi ou de se retrouver en chômage, mais plus tendance à quitter le marché du travail vers l'inactivité. Enfin, les travailleurs qui opèrent dans les professions moins qualifiées ont plus tendance à se retrouver au chômage ou inactifs. La même étude conclut que, durant la dernière décennie, il n'y a pas eu une augmentation de l'instabilité des emplois dans les pays de l'OCDE. L'instabilité étant mesurée de deux façons à savoir, le pourcentage des travailleurs ayant une durée d'emploi inférieure à un an ainsi que la durée moyenne d'emploi.

## *5.2. Les analyses basées sur le flux d'emploi*

Les analyses de flux d'emploi, qui ont dominé le débat des années quatre-vingt, portaient sur les comparaisons entre le Canada et les États-Unis de la dynamique de création et de suppression d'emploi. Les comparaisons ont porté particulièrement sur la volatilité des mouvements de création et de suppression ainsi que l'impact relatif de la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Le tableau suivant résume les résultats de ces analyses.

**Tableau 1 : Les Indicateurs de flux sur le marché du travail**

	Canada (1983-1991)	États-Unis (1984-1991)
<i>Secteur manufacturier</i>		
<b>Taux brut de création d'emploi</b>	<b>10,3</b>	<b>11,0</b>
<i>Ouvertures</i>	1,6	6,8
<i>Expansions</i>	8,7	4,2
<b>Taux brut de suppression d'emploi</b>	<b>9,7</b>	<b>11,1</b>
<i>Fermetures</i>	2,1	7,6
<i>Contractions</i>	7,6	3,4
<b>Taux de création nette d'emploi</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,1</b>
<b>Taux de réallocation d'emploi</b>	20,0	<b>22,1</b>
<b>Taux excédentaire de réallocation d'emploi</b>	19,4	<b>22,0</b>
<i>Secteur des services</i>		
<b>Taux brut de création d'emploi</b>	<b>15,1</b>	<b>13,7</b>
<i>Ouvertures</i>	3,5	9,1
<i>Expansions</i>	11,6	4,6
<b>Taux brut de suppression d'emploi</b>	<b>11,7</b>	<b>9,4</b>
<i>Fermetures</i>	3,1	7,1
<i>Contractions</i>	8,6	2,8
<b>Taux de création nette d'emploi</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>
<b>Taux de réallocation d'emplois</b>	<b>26,7</b>	<b>23,6</b>
<b>Taux excédentaire de réallocation d'emploi</b>	<b>23,3</b>	<b>19,8</b>

Source: OCDE (1994)

On remarque qu'entre 1983 et 1991 le taux de création nette d'emploi (la création nette d'emploi par rapport à la moyenne de l'emploi durant cette période) dans le secteur manufacturier canadien était en moyenne de 0,6 % par année. Cette apparente stabilité du marché du travail cache une dynamique qui est reflétée par les mesures des flux de main-d'œuvre et d'emploi. Par exemple, durant la même période, le taux brut de création d'emploi était de 10,3 % alors que le taux brut de suppression d'emploi était de 9,7 %. De même, on remarque que ce sont les établissements en expansion qui étaient à l'origine des créations d'emplois (8,7%), plutôt que les ouvertures de nouveaux établissements (1,6%). Par ailleurs, ce sont les établissements en contraction, plutôt que les fermetures d'établissements, qui étaient à l'origine des pertes d'emploi (7,6 % comparés à 2,1 %). La situation aux États-Unis était diamétralement opposée à celle du Canada. Aux États-Unis, les créations d'emploi étaient plutôt générées par les ouvertures de nouveaux établissements, alors que les pertes d'emplois étaient davantage attribuées aux fermetures d'établissements.

L'analyse des flux de main-d'œuvre (ou réallocation d'emploi) ajoute une information additionnelle sur la dynamique du marché du travail. En effet, entre 1983 et 1991, un individu sur cinq (20%) avait changé de statut d'emploi. Par ailleurs, on remarque que le flux de main-d'œuvre était plus élevé dans le secteur des services (26,7%). La différence entre le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi (la réallocation excédentaire) était de 19,4 %. Ces mouvements excédentaires représentent la réallocation de la main-d'œuvre qui est due à des facteurs autres que les créations et les suppressions d'emploi.

En comparant des données d'entreprises canadiennes et américaines, Baldwin et col. (1996) concluent que le flux d'emploi est similaire dans les deux pays. Par ailleurs, l'élimination d'emplois est plus volatile que la création d'emplois dans les deux pays, et elle est même plus prononcée aux États-Unis. Enfin, le flux d'emploi montre une tendance à la hausse au Canada alors qu'il est demeuré stable aux États-Unis.

Cependant, une relation négative entre la création nette de l'emploi et la taille des entreprises a été mise en évidence au Canada (Picot et col. 1994). Par ailleurs, contrairement aux États-Unis, cette relation n'est pas unique au secteur manufacturier. De même, le taux brut de création d'emplois est beaucoup plus élevé dans le secteur des petites entreprises que dans celui des grandes entreprises (celles qui emploient moins de 500 employés et plus). Également, le taux brut de suppression d'emploi est plus élevé dans les petites entreprises (celles qui emploient moins de 20 employés).

### *5.3. Les analyses qui combinent le flux d'emploi et le flux de main-d'œuvre*

Le développement des données d'entreprise et les données individuelles a donné récemment naissance à des analyses qui combinent le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi. Par exemple, des données américaines compilées par Davis et col. (2005) montrent, qu'en moyenne, 6,7% de la population en âge de travailler changent de statut d'emploi entre deux périodes d'observation (un mois). Parmi ces derniers, 2,6% changent d'emploi, 1,3 % se retrouvent au chômage et 3 % quittent le marché du travail.

La même étude note que la période durant laquelle le flux de main-d'œuvre est calculé est importante. Des données mensuelles montrent un flux de main-d'œuvre de l'ordre de 1,5 % de l'emploi total, des données trimestrielles présentent un taux de 8%, et des données annuelles affichent des taux qui dépassent les 10%. Par ailleurs, la mesure des flux de main-d'œuvre

dépend du traitement des emplois de courte durée. Une mesure qui inclut toutes les embauches et les séparations durant un trimestre montre que presque la moitié des flux de main-d'œuvre résulte des emplois qui durent moins de trois mois. Une mesure plus restrictive qui exclut les emplois de courte durée montre, quand même, que 10% des employés quittent leur emploi chaque trimestre.

La ventilation des flux par taille d'entreprise et par secteur d'activité révèle que le flux d'emploi est relativement plus faible dans le secteur manufacturier et le secteur de santé et de l'éducation, alors qu'il est relativement plus élevé dans les secteurs de construction, des ressources et celui des loisirs et hospitalité. Par contre, le flux de main-d'œuvre est relativement plus faible dans le secteur relié à l'information et finance et au gouvernement, alors qu'il est relativement élevé dans les secteurs du commerce de détails, de construction et celui des loisirs et hospitalité. En ce qui concerne la taille des entreprises, la même étude met en évidence une relation monotone et décroissante entre la variation nette de l'emploi et la taille des entreprises, particulièrement dans le secteur manufacturier. Ces résultats ont une implication directe quant à la façon dont les différents secteurs s'ajustent aux chocs. En effet, dans les secteurs où le taux de roulement est élevé (par exemple celui du commerce de détail), les entreprises sont capables de s'ajuster à une baisse de la demande sans recourir aux mises à pied ; d'où le faible taux de chômage dans ces secteurs. Le contraire est observé dans les secteurs qui affichent un taux de roulement faible. Des résultats comparables émergent des analyses récentes des données canadiennes. En effet, en combinant des données d'entreprises et des données individuelles, Morissette et col. (2007) montrent que les taux de mises à pied permanentes étaient de l'ordre de 6,6 % à 9,1 % chez les hommes et de 3,4 % à 5,3 % chez les femmes. Cette étude exploite le jumelage des données d'impôt (T1 et T4), des données de l'assurance emploi, et des données extraites du fichier des entreprises. Elle porte sur les travailleurs âgés de 24 à 49, et couvre la période allant de 1988 à 2002. La même étude montre que les taux de déplacement attribuables à des fermetures d'entreprises étaient plus faibles. En effet, près d'un travailleur mis à pied de façon permanente sur dix a perdu son emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise. La ventilation de ces données par taille d'entreprise et par secteur d'activité, révèle que les travailleurs qui occupent des emplois dans de petites entreprises étaient beaucoup plus susceptibles de perdre leur emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise. Cependant, les travailleurs qui occupent des emplois dans les secteurs de la construction, de l'agriculture, de l'exploitation forestière et minière et de

l'extraction de pétrole et de gaz sont plus susceptibles d'être déplacés que leurs homologues dans les autres secteurs. Par ailleurs, après avoir tenu compte de ces caractéristiques, la même étude a mis en évidence une perte substantielle des gains à long terme suite à des déplacements en raison de la fermeture d'une entreprise ou d'un licenciement collectif. Ces pertes sont plus substantielles dans le cas des travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté.

#### *5.4. L'impact des facteurs institutionnels sur la dynamique du marché du travail*

L'importance de la fluidité du marché de travail sur la productivité et la croissance économique a amené certains auteurs à se poser la question concernant l'impact des législations qui régissent le marché du travail, et l'environnement économique des entreprises en général, sur le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi. Deux types de réglementation ont fait l'objet d'étude à savoir, les lois de protection d'emploi (celles qui régissent l'embauche et les mises à pied) et celles qui encadrent les activités économiques des entreprises (coûts de démarrage, les lois sur les faillites et les barrières au commerce international). Les études qui se sont penchées sur l'impact de ces aspects institutionnels procèdent à des comparaisons entre pays.

Par exemple, en comparant les pays de l'OCDE, Scarpetta et col. (2002) trouvent que la nature restrictive des lois qui régissent l'environnement économique aurait eu un impact négatif sur la productivité des nouvelles entreprises ainsi que sur l'accès au marché. De plus, en ralentissant le flux de main-d'œuvre, des lois de protection de l'emploi très restrictives auraient entraîné une baisse de la productivité et auraient freiné l'entrée de nouvelles entreprises sur le marché.

Cependant, ce sont surtout les petites entreprises qui sont affectées par ces restrictions. La protection de l'emploi englobe la législation et les règles applicables aux licenciements abusifs, aux licenciements individuels et collectifs de travailleurs permanents pour motif économique, aux indemnités de licenciement, aux délais de préavis, à l'autorisation administrative de licenciement et à la consultation des représentants des travailleurs.

Une étude plus récente arrive à des résultats comparables à celle de Scarpetta et coll. (2002). En analysant seize pays, Haltiwanger et col. (2006) trouvent que les législations de protection d'emploi très restrictives réduisent le flux de main-d'œuvre. Les pays qui sont inclus dans cette étude sont les suivants : pays de l'OCDE (Allemagne, Finlande, France, Italie, Portugal, Angleterre, États-Unis), pays de l'Amérique latine (Argentine, Brésil, Chili, Colombie et Mexique) et les pays en transition (Estonie, Hongrie, Lituanie, Slovaquie). Cette étude montre que

les législations qui affectent l'environnement économique des entreprises, tels que les coûts de démarrage ou les lois qui régissent les faillites, ont un effet moindre sur le flux de main-d'œuvre. Contrairement à Scarpetta et coll. (2002), Haltiwanger et col. (2006) trouvent que ce sont les moyennes et grandes entreprises qui sont les plus touchées par ces rigidités institutionnelles. Ces résultats sont attribués au fait que les petites entreprises ne sont pas soumises à ces réglementations ou elles arrivent facilement à les contourner. La différence entre les échantillons utilisés par ces deux études pourrait expliquer cette nuance. Enfin, une autre étude récente trouve que l'effet négatif du caractère restrictif des législations de protection d'emploi sur le flux d'emploi est plus élevé dans les industries où l'emploi total est en déclin et où les entreprises ne peuvent pas compter sur les départs volontaires pour ajuster leurs effectifs (Messina et col. 2006).

La restriction des législations de protection de l'emploi ne semble pas être une préoccupation au Canada. En effet, l'OCDE classe le Canada parmi les pays où ces législations sont les moins restrictives. Seuls, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande affichent des indices de protection d'emplois moins restrictifs que le Canada (OCDE, 1996).

D'autres études se sont penchées sur l'impact de l'intensification du commerce international sur le flux de main-d'œuvre. L'étude de l'OCDE (2007) révèle que l'intensification du commerce international augmente l'instabilité sur le marché du travail. En effet, l'intensification du commerce international augmente la probabilité de transition de l'emploi vers le chômage pour les travailleurs ayant moins d'ancienneté (moins de 5 ans). De même, l'intensification du commerce international augmente la probabilité de changer d'emploi pour les travailleurs ayant un niveau de qualification moyen. Ceci implique que ces travailleurs ont plus de facilité à trouver un emploi à la suite d'un déplacement. Cependant, l'intensification du commerce international augmente la transition vers l'inactivité des travailleurs ayant moins d'ancienneté et un niveau de qualification faible. Ceci suggère que l'intensification du commerce international pourrait inciter certains travailleurs moins qualifiés à partir à la retraite prématurément. Ces résultats révèlent l'importance du niveau de qualification et de l'expérience des travailleurs dans la fluidité du marché du travail.

## 6. Implications des analyses de flux sur les politiques du marché du travail

L'intérêt envers les analyses des flux sur le marché du travail a donné naissance à trois types de recherche. Au départ, ce sont plutôt les *flux de main-d'œuvre* qui étaient au centre des préoccupations des études portant sur le marché du travail. En utilisant des données qui suivent les individus dans le temps, ces études portaient essentiellement sur l'incidence (ou la probabilité de se trouver au chômage) et la durée du chômage. Ces travaux ont débouché sur des recommandations de politiques et de programmes qui visaient l'accélération de la sortie du statut du chômage, en recourant à un resserrement des critères d'admission à l'assurance-chômage, l'amélioration des services de soutien à la recherche d'emploi et l'adoption des mesures actives de l'emploi.

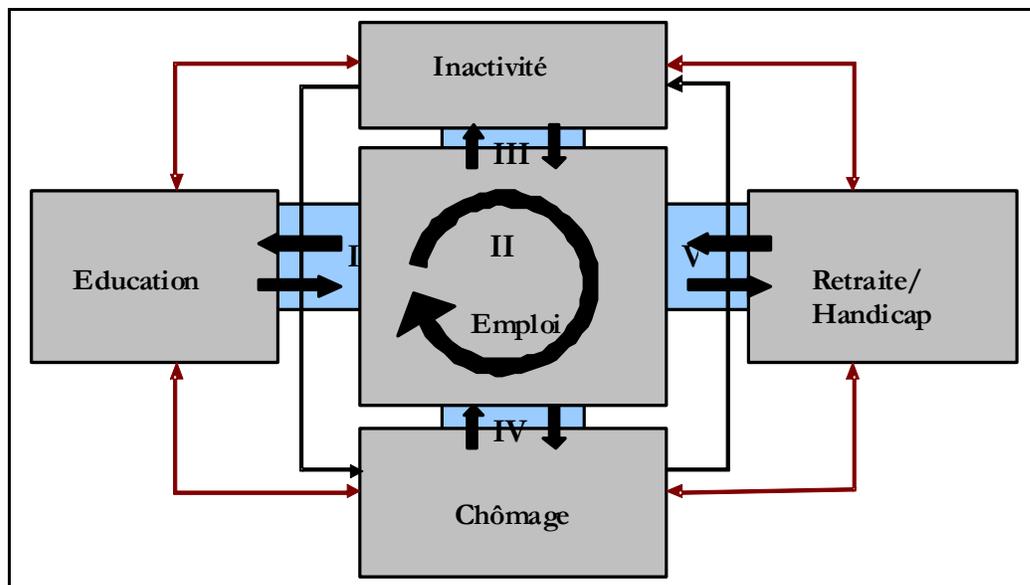
Suite à l'accélération des changements technologiques et l'intensification de la concurrence étrangère, on assiste à une réallocation des ressources, y compris la main-d'œuvre, à partir des industries en déclin vers les industries en expansion. Au sein même des industries, les entreprises performantes ont tendance à étendre leurs activités, alors que celles moins performantes réduisent leurs activités ou disparaissent, créant ainsi des opportunités à de nouvelles entreprises. Ce processus de création et d'élimination des emplois s'est avéré nécessaire à l'augmentation de la productivité et la croissance économique. Cette réalisation a généré un intérêt accru envers le *flux d'emploi*. Les recherches qui se sont penchées sur ce type de flux recourent à des données d'entreprises, dans une perspective longitudinale. Ces études ont donné naissance à une génération de politiques et programmes qui visaient le soutien à la création et l'expansion de petites entreprises, par l'entremise de traitement fiscal préférentiel, de prestation de services de soutien à l'information et la création de sources de capital-risque.

Bien que la réallocation de l'emploi soit nécessaire pour augmenter la productivité, elle peut avoir des effets néfastes sur les individus touchés par ces réallocations. En effet, les risques d'exclusion et les pertes de gains futurs posent un défi de taille aux politiques du marché du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Ce défi est d'autant plus important dans un contexte de vieillissement de la population. Les mesures d'activation et l'investissement dans la formation tout le long de la vie occuperont une place prépondérante dans les futures stratégies d'emploi (OCDE 2007).

## 7. Identification des besoins en termes de données et pistes de recherche

Afin d'identifier les besoins en termes de données et suggérer des pistes de recherche, nous allons nous baser sur un cadre d'analyse, appelé le *Marché du travail transitionnel* (MTT). L'Union européenne s'est inspirée de ce cadre d'analyse pour développer des politiques sociales. Le MTT a été développé par Schmid (2000) en réponse à un besoin de développer des instruments politiques pour faire face au chômage de longue durée, une des caractéristiques des marchés du travail européen. Bien qu'il soit interprété de plusieurs façons, ce cadre d'analyse part des prémisses suivantes. Premièrement, suite aux changements technologiques, l'intensification de la concurrence étrangère, le passage vers une économie du savoir et tertiarisation du marché du travail, les individus sont appelés à changer d'emploi plus fréquemment. L'intensification du flux de main-d'œuvre sur le marché du travail pourrait être une source d'exclusion du marché du travail et d'augmentation du chômage de longue durée. Parallèlement, la féminisation du marché du travail, le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de familles où les deux partenaires travaillent ont transformé le parcours de vie des individus. En effet, le parcours de vie linéaire basé sur les trois stades contigus (étude-travail-retraite) cède la place à un parcours flexible où on assiste à un chevauchement entre ces stades pour répondre aux besoins multiples de combiner travail et étude, travail et soins des enfants et des parents, et travail et retraite progressive (ou handicap). Étant donné que ces transitions peuvent nécessiter des passages ponctuels par des épisodes de chômage ou d'inactivité, les analyses de flux d'emploi doivent en tenir compte.

**Graphique 3: Le marché du travail transitionnel (MTT)**



Le MTT distingue cinq types de transitions à savoir :

- *Les transitions (dans le sens de va-et-vient) entre l'éducation et le marché du travail (I).* Ces transitions ne sont pas spécifiques au passage des études au marché du travail, mais aussi le retour aux études et l'accès à la formation pour mettre à jour les connaissances. Entre autres, l'apprentissage tout le long de la vie facilite cette transition.
- *Les transitions au sein même du marché du travail (II).* Ces transitions incluent des changements de statut d'emploi (du temps plein à temps partiel et vice-versa), changement d'occupation (que ce soit chez le même employeur ou un employeur différent) ou un changement de secteur d'activité. Dans un contexte de vieillissement de la population, ces transitions sont inhérentes pour un meilleur appariement des emplois et des individus. Contrairement aux analyses de flux classiques, ces transitions peuvent inclure le passage du travail rémunéré au travail autonome (et vice-versa) ainsi que l'occupation de plus qu'un emploi.
- *Les transitions de l'emploi vers l'inactivité (III).* En plus des passages de l'emploi vers l'inactivité dus par exemple à des travailleurs découragés, ces transitions incluent les retraits du marché du travail pour prendre soin des enfants ou des parents.
- *Les transitions de l'emploi vers le chômage (VI).* Ce sont les transitions classiques dues à des pertes d'emploi ou des périodes de recherche d'emploi, à la suite du retour des études ou de la retraite.
- *Les transitions entre l'emploi et la retraite ou l'handicap (V).* Ces transitions renvoient à l'idée que le passage du travail à la retraite (ou handicap) n'est pas définitif. Des périodes de travail et de retraite progressive ou handicap partiel sont possibles si elles sont combinées avec des conditions de travail flexibles (par exemple, travail à temps partiel). Ces transitions reflètent mieux le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante où, contrairement aux jeunes qui transitent entre le travail et le chômage, les personnes âgées ont un choix entre une réduction de l'activité, la retraite ou l'handicap comme issues de sortie du marché du travail.

Une quantification de ces transitions, et surtout la compréhension des motifs (ou les contraintes) qui poussent les individus à faire ces transitions pourrait éclairer toute intervention de l'État qui vise l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre. L'avantage de ce cadre d'analyse c'est qu'il donne une perspective de parcours de vie aux politiques de main-d'œuvre. Par exemple,

l'objectif de prolongement de la vie active des travailleurs âgés par l'entremise d'une manipulation des paramètres des fonds de pension, ne peut pas être isolé de l'objectif d'apprentissage tout le long de la vie, ou l'objectif d'amélioration de conciliation de travail et vie personnelle. De même, il ne peut pas être isolé des incitatifs qui visent la promotion du retrait progressif vers l'handicap. Il ne peut pas être isolé, non plus, des besoins de la flexibilité qui a amené certains employeurs à offrir des fonds de pension à contributions déterminées plutôt qu'à prestations déterminées. C'est cette poursuite des objectifs multiples qui est prônée par le cadre d'analyse MTT, qui prône une *approche intégrée des politiques publiques*.

### 7.1. *Quelques pistes de recherche*

En vue d'orienter le développement d'une politique intégrée du marché du travail, les efforts de recherche pourraient être organisés autour de trois axes :

- 1) La quantification des différentes transitions qui sont identifiées par le MTT.
  - a. Combien de personnes sont-elles affectées par ces transitions?
  - b. Quelles sont les caractéristiques des travailleurs qui réussissent ces transitions
  - c. Quel est le rôle des emplois non standards (temps partiel, travail à durée déterminée et travail autonome) dans la facilitation de ces transitions
- 2) L'identification des obstacles qui empêchent les individus à réussir ces différentes transitions
  - a. L'impact de l'apprentissage tout au long sur la capacité des individus à réussir les transitions.
  - b. L'impact des politiques familiales sur les transitions (congés parentaux et conciliation travail et vie personnelle).
  - c. Le rôle des programmes de sécurité de revenu sur les transitions (par exemple, l'absence de portabilité des fonds de pension est un obstacle à la mobilité sur le marché du travail)

### 3) L'identification des risques associés aux transitions

Si la flexibilité offerte par les emplois non standards peut faciliter les transitions sur le marché du travail, elle peut aussi générer des risques à long terme. Il est important d'identifier ces risques pour pouvoir les mitiger. Par exemple,

- a. quel est l'impact de la flexibilité sur l'accès à la formation en entreprise et sur l'accumulation du capital humain en général?
- b. Quel est le lien entre la flexibilité et l'accumulation des fonds de pension. Par exemple, comparés aux autres travailleurs, aussi bien les femmes que les immigrants n'accumulent pas assez d'épargne, ou ils vont devoir travailler plus tard dans la vie étant donné qu'ils n'accumulent pas assez d'années d'expérience. Dans ces circonstances, comment encourager l'épargne privée?
- c. Quel est l'impact de l'adoption des fonds de pension à cotisations déterminées (plutôt que prestations déterminées) ? Bien que cette forme de fond de pension pourrait faciliter les transitions sur le marché du travail, elle transfère une partie du risque aux individus.
- d. Quel est l'impact des congés parentaux sur la mobilité des travailleurs, et particulièrement les femmes? Bien que ces congés pourraient permettre aux femmes de concilier travail et soin des enfants ou des parents, la durée de ces congés pourrait affecter les probabilités de retour sur le marché du travail (dépréciation du capital humain)
- e. Quel est l'impact du travail durant les études sur l'intégration au marché du travail? Bien que le travail durant les études pourrait faciliter l'intégration au marché du travail, il peut aussi augmenter le décrochage scolaire.

## *7.2. Les besoins de données*

Afin de bien saisir les différentes facettes des flux sur le marché du travail, l'idéal serait d'avoir des données longitudinales qui retracent aussi bien le flux de main-d'œuvre que le flux d'emploi pendant une longue période. Malheureusement, ce type de données s'avère très coûteux et, malheureusement, il n'existe pas une urgence d'investir dans ce genre de données. À défaut de ce type de données, nous présenterons dans ce qui suit les données existantes qui pourraient nous éclairer sur les cinq types de transition qui sont identifiés par le cadre d'analyse MTT.

Les informations portant sur les transitions de l'éducation vers le marché du travail proviennent essentiellement de deux sources. L'enquête sur les jeunes en transition est une source importante d'informations sur l'intégration des jeunes au marché du travail. Cette enquête longitudinale nous a permis, par exemple, de comprendre comment des jeunes peuvent passer par des épisodes

de travail avant de poursuivre des études postsecondaires. Ces données ont permis de revoir à la baisse les statistiques sur le décrochage qui étaient surestimées par la simple comparaison des données en coupe transversale. L'enquête nationale des diplômés est une autre source d'information sur l'intégration de l'école vers le marché du travail. Les diplômés sont suivis deux ans et quatre ans après la graduation. L'intégration de ces deux enquêtes constituera une excellente source d'information sur les transitions des études vers le marché du travail. Par ailleurs, pour pouvoir retracer le flux de retour vers les études et son impact sur le parcours de vie, il est nécessaire de suivre les individus sur une période plus longue.

Cependant, il n'existe pas d'information de nature longitudinale pour retracer les flux entre le marché du travail et l'accès à la formation en général, que ce soit formelle ou informelle, sur les lieux de travail ou en classe, soutenu ou non par l'employeur. À défaut de cette information, il est difficile d'évaluer l'ampleur et l'impact de l'apprentissage tout le long de la vie. L'enquête sur la formation des adultes est la seule enquête qui contient des informations détaillées sur l'accès à la formation, mais elle se limite à des coupes transversales. Bien que récemment l'enquête sur le milieu du travail et des employés contienne des informations limitées sur l'accès à la formation, elle ne permet pas de suivre dans le temps les travailleurs qui bénéficient de la formation.

En ce qui concerne les transitions au sein du marché du travail (II), de l'emploi vers l'inactivité (III) et de l'emploi vers le chômage (IV), elles sont relativement couvertes par des données provenant de plusieurs sources. Ceci n'est pas étonnant étant donné que ce sont les transitions qui attirent le plus d'attention des politiques classiques du marché du travail. La combinaison des données administratives et de l'enquête sur la population active a permis de bien saisir, aussi bien le flux d'emploi que le flux de main-d'œuvre. Cependant, il existe des limites qui méritent d'être soulevées. L'exploitation de l'aspect longitudinal de l'enquête sur la population active est limitée dans le temps (6 mois). De plus, les transitions au sein du marché du travail sont sous représentées. Par exemple, les analyses de flux classiques ne couvrent pas les transitions de l'emploi salarié vers le travail autonome, et vice versa. Les transitions entre différents statuts d'emplois (du temps plein vers temps partiel et vice-versa), les changements de professions et le cumul d'emploi ne sont pas assez couverts, non plus, par les mesures de flux basées sur l'enquête sur la population active. L'enquête longitudinale sur la dynamique de l'emploi et de revenu

pourrait être une meilleure source d'information sur le flux de main-d'œuvre, malgré qu'elle suive les individus seulement sur une période maximale de six ans.

Cependant, le flux d'emploi est assez bien couvert par les données administratives. En effet, le jumelage des données d'impôt (T1 et T4), des données de l'assurance emploi, et des données extraites du fichier des entreprises, a permis de bien saisir les mouvements de création et de suppression des emplois, et évaluer leurs impacts sur les gains des travailleurs déplacés.

Malheureusement, ces données administratives ne contiennent pas d'informations sociodémographiques (par exemple : le niveau d'instruction, le statut d'immigrant et la présence d'handicap) qui permettraient d'enrichir notre compréhension des liens entre le flux de main-d'œuvre et le flux d'emploi sur un horizon plus long. L'enquête sur le milieu de travail et les employés qui apparie des informations sur les entreprises à des informations sur les employés qui s'y retrouvent constituait une opportunité unique pour enrichir notre compréhension de la dynamique du marché du travail. Malheureusement, cette source de données est discontinuée. L'idéal serait d'exploiter les informations contenues dans les fichiers administratifs (pour réduire les lourdeurs des questionnaires) et les compléter avec des données individuelles sur une base longitudinale.

Enfin, les sources de données portant sur les transitions entre l'emploi et la retraite ou l'handicap (V) sont très limitées. En effet, les informations qui découlent de l'enquête sur la population active ne permettent pas de saisir la complexité des transitions entre l'emploi, l'inactivité, l'handicap et la retraite. Des efforts ont été déployés pour exploiter les données de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu pour retracer le parcours de vie des travailleurs âgés, mais elles se heurtent à un problème de taille d'échantillon. Une autre enquête (l'enquête sociale générale) essaie de recueillir des informations sur la dynamique de la retraite, mais elle est limitée par la nature rétrospective des questionnaires.

L'absence de données longitudinales qui portent aussi bien sur le flux d'emploi que le flux de main-d'œuvre limite l'utilisation des modèles économétriques pour saisir la dynamique du marché du travail. Cette limite est compensée par l'utilisation des modèles de simulations, tel que le modèle de projection des occupations et les modèles d'équilibre général calculable, développés par le Ministère de ressources humaines et développement social. Ces modèles peuvent être complétés par des études expérimentales qui permettent d'approfondir nos connaissances des incitatifs qui pourraient faciliter les transitions sur le marché du travail.

## Conclusion

Le chômage et l'emploi, deux mesures de stock, ont été utilisés pendant des décennies pour évaluer la performance du marché du travail. Bien qu'elles soient pertinentes, ces deux mesures dissimulent des dynamiques différentes du marché du travail. Par exemple, une création nette de 10 emplois pourrait refléter, aussi bien un marché du travail dynamique (qui crée 100 emplois et en élimine 90) qu'un marché du travail stagnant (qui crée 20 emplois et en élimine 10). De même, une création nette de l'emploi n'est pas synonyme d'une baisse du chômage. En effet, les nouveaux emplois qui sont créés à la suite d'expansions (ou de naissances) d'entreprises, ne sont pas nécessairement comblés par de nouvelles entrées sur le marché du travail. Le roulement des employés, au sein même du marché du travail, en est une autre source de recrutement.

L'imperfection de ces deux mesures de stock a généré un intérêt accru envers l'analyse des flux sur le marché du travail. En effet, le mouvement des travailleurs entre les trois états du marché du travail (emploi, chômage et inactivité) (ou *flux de main-d'œuvre*) et la dynamique de création et de suppression d'emploi par les entreprises (ou *flux d'emploi*) occupent une place de plus en plus importante, aussi bien dans les travaux de recherche que dans le développement des politiques du marché du travail.

Les analyses classiques de flux de main-d'œuvre se sont concentrées essentiellement sur l'incidence, la probabilité de sortie ainsi que la durée du chômage. Les analyses récentes étaient beaucoup plus préoccupées par la stabilité de l'emploi sur le marché du travail. Les enquêtes sur l'activité des travailleurs constituent la source principale des données utilisées par ce type d'analyse. Ces analyses concluent que, comparée aux États-Unis, la durée des périodes de chômage a tendance à être plus longue au Canada. De même, les entrées et les retours sur le marché du travail constituent des sources plus importantes des périodes de chômage aux États-Unis. Ce sont plutôt les cessations d'emploi déclenchées par l'employeur qui dominaient les périodes de chômage au Canada. Ces nuances sont attribuées aux caractéristiques du système d'assurance-chômage des deux pays. Ces analyses ont débouché sur des recommandations de politiques et de programmes qui visaient l'accélération de la sortie du statut du chômage, en recourant à un resserrement des critères d'admission à l'assurance-chômage, l'amélioration des services de soutien à la recherche d'emploi et l'adoption des mesures actives de l'emploi.

Cependant, les analyses récentes qui portaient sur la stabilité de l'emploi, réfutent l'hypothèse qu'il y ait eu une augmentation de l'instabilité sur le marché du travail. Par ailleurs, certaines différences existent entre les différents groupes sociodémographiques. En effet, selon des données de l'OCDE (2007), les hommes ont moins tendance que les femmes de se retrouver au chômage, et plus tendance à changer d'emploi. De même, les probabilités de séparation sont plus élevées chez les employés ayant des enfants. La même étude montre que les employés qui vivent en couple ont moins tendance à changer d'emploi ou de se retrouver en chômage, mais plus tendance à quitter le marché du travail vers l'inactivité. En fin, les travailleurs qui opèrent dans les professions moins qualifiées ont plus tendance à se retrouver au chômage ou inactifs.

Par ailleurs, en utilisant des données d'entreprise, les analyses basées sur le flux d'emploi, portent sur les mouvements de création et de suppression d'emploi. Ces analyses se penchaient particulièrement sur la volatilité des mouvements de création et de suppression d'emploi, ainsi que l'impact relatif de la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Cinq indicateurs de flux d'emploi ont été analysés à savoir, *le taux de création brut d'emploi, le taux de suppression brut d'emploi, le taux de création nette d'emploi, le taux de réallocation d'emploi et le taux excédentaire de réallocation d'emploi*. Des comparaisons entre les États-Unis et le Canada révèlent que, ce sont les établissements en expansion qui étaient à l'origine des créations d'emploi (plutôt que les ouvertures de nouveaux établissements). De même, ce sont les établissements en contraction, plutôt que les fermetures d'établissements, qui étaient à l'origine des pertes d'emploi. La situation aux États-Unis est diamétralement opposée à celle du Canada. Aux États-Unis, les créations d'emploi étaient plutôt générées par les ouvertures de nouveaux établissements, alors que les pertes d'emplois étaient davantage attribuées aux fermetures d'établissement. De plus, il a été démontré que l'élimination d'emplois est plus volatile que la création d'emplois. De même, une relation négative entre la création nette de l'emploi et la taille des entreprises a été mise en évidence. Ces analyses ont donné naissance à une génération de politiques et de programmes qui visaient le soutien à la création et l'expansion de petites entreprises, par l'entremise de traitement fiscal préférentiel, de prestation de services de soutien à l'information et la création de sources de capital-risque.

L'accélération du flux de main-d'œuvre et du flux d'emploi sur le marché du travail, à la suite des changements technologiques et à l'intensification du commerce international, a généré des inquiétudes par rapport à l'augmentation de l'instabilité sur le marché du travail. Grâce à des

études basées aussi bien sur le flux de main d'œuvre que sur le flux d'emploi, on a réalisé que, bien que la fluidité du marché du travail soit une source d'efficacité sur le marché du travail, elle peut également être une source de vulnérabilité et d'exclusion du marché du travail. En effet, en jumelant des données d'impôt (T1 et T4), des données de l'assurance emploi, et des données extraites du fichier des entreprises, Morissette et col. (2007) ont mis en évidence une perte substantielle des gains à long terme suite à des déplacements en raison de la fermeture d'une entreprise ou d'un licenciement collectif. De plus, les pertes sont plus substantielles dans le cas des travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté. Ainsi, les risques d'exclusion et les pertes de gains futurs poseront un défi de taille aux politiques du marché du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Ce défi est d'autant plus important dans un contexte de vieillissement de la population. Les mesures d'activation et l'investissement dans la formation tout le long de la vie occuperont une place prépondérante dans les futures stratégies d'emploi.

Les données canadiennes qui combinent le flux d'emploi et le flux main-d'œuvre, commencent à peine à être développées. À défaut de données longitudinales qui combinent les deux types de flux, les chercheurs ont dû jumeler des données administratives (dossiers d'impôt, dossiers de l'assurance-emploi, et des extraits du fichier des entreprises) pour combler cette lacune.

Malheureusement, l'utilisation de ces données est limitée par l'absence de certaines caractéristiques des individus (par exemple le niveau d'instruction, le statut d'immigrant, et la présence d'un handicap). Les développements futurs des données peuvent s'inspirer du cadre d'analyse du marché du travail transitionnel (MTT), qui est utilisé par l'Union européenne. Le MTT distingue cinq types de transition sur le marché du travail à savoir, les transitions (dans le sens de va-et-vient) entre l'éducation et le marché du travail, les transitions au sein même du marché du travail, les transitions de l'emploi vers l'inactivité, les transitions de l'emploi vers le chômage, et les transitions entre l'emploi et la retraite ou l'handicap. L'avantage de ce cadre d'analyse c'est qu'il donne une perspective de parcours de vie aux politiques de main-d'œuvre. Par exemple, l'objectif de prolongement de la vie active des travailleurs âgés, par l'entremise d'une manipulation des paramètres des fonds de pension, ne peut pas être isolé de l'objectif d'apprentissage tout le long de la vie, ou de l'objectif d'amélioration de conciliation de travail et vie personnelle. De même, il ne peut pas être isolé des incitatifs qui visent la promotion du retrait progressif vers l'handicap. Il ne peut pas être isolé, non plus, des besoins de la flexibilité qui a amené certains employeurs à offrir des fonds de pension à contributions déterminées, plutôt qu'à

prestations déterminées, d'où l'approche intégrée des politiques publiques qui est prônée par ce cadre d'analyse. En vue d'orienter le développement d'une politique intégrée du marché du travail, les efforts de recherche pourraient être organisés autour de trois axes à savoir, la quantification des différentes transitions qui sont identifiées par le MTT, l'identification des obstacles qui empêchent les individus à réussir ces différentes transitions (par exemple, le rôle de la formation et des politiques de sécurité de revenu), et l'identification des risques associés à ces transitions (par exemple, perte de salaire ou de fond de pension).

## **Annexe 1 : Définition de la population active, de l'emploi et du chômage**

### **Population active**

**Collecte** : Les données proviennent de l'Enquête mensuelle sur la population active auprès des ménages.

**Couverture** : Les données se réfèrent à la population civile, âgée de 15 ans et plus, ne vivant pas en collectivité. L'enquête porte aussi sur la population vivant dans les ménages collectifs via leur famille vivant dans les ménages privés, y compris les résidents non permanents. Les habitants des réserves indiennes, les membres des forces armées et les personnes vivant en collectivité sont exclus. Les habitants du Territoire du Yukon, de Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest sont aussi exclus.

**Calcul** : Les données annuelles sont des moyennes des chiffres mensuels. Les données rassemblées par l'Enquête sur la population active auprès des ménages sont pondérées par des évaluations indépendantes de la population, soumises à des révisions après chaque recensement. L'enquête fait l'objet d'un remaniement tous les 10 ans, à la suite de chaque recensement décennal. Les données depuis 1976 ont été révisées selon les résultats du recensement de 2001.

**Ruptures dans les séries** : En janvier 1976, les révisions suivantes ont été apportées à l'enquête sur la population active : augmentation de la taille de l'échantillon, de 35 000 à environ 56 000 ménages ; mise à jour de l'échantillon par nouvelle conceptualisation ; introduction de nouvelles méthodologies et procédures au niveau de la formation et de la stratification des échantillons ; amélioration des techniques de collecte de données, de la qualité des contrôles et des procédures d'évaluation. Avant 1966, l'enquête concernait la population âgée de 14 ans et plus.

### **Emploi**

**Définition** : Les données se réfèrent aux personnes qui ont travaillé pendant la période de référence ou qui, bien que titulaires d'un emploi, n'étaient pas au travail du fait de maladie, de motifs personnels, de mauvaises conditions climatiques, d'un conflit du travail, de vacances ou de toute autre raison, à l'exclusion des personnes licenciées temporairement et des titulaires d'un emploi devant débiter à une date déterminée dans le futur. Le travail comprend toute activité rémunérée ou lucrative, c'est-à-dire un travail salarié dans le contexte d'une relation

employeur/employé, un travail indépendant ou un travail non rémunéré au profit d'un membre de la famille.

### **Chômage**

**Définition :** Les données se réfèrent au nombre de personnes qui, au cours de la semaine de référence, étaient sans emploi, avaient entrepris au cours des 4 dernières semaines des démarches actives de recherche d'un emploi (sauf si elles étaient licenciées ou débutaient un nouvel emploi moins de 4 semaines après la période de référence) et qui étaient disponibles pour occuper un emploi. Les étudiants à plein temps qui cherchent un travail à plein temps sont exclus.

## Références

- Baker, M., M. Corak et A. Heisz, (1996), «L'effectif et l'afflux de chômeurs», *Analyse des entreprises et du marché du travail*, catalogue 11F0019MPF N°97, Statistique Canada
- Baldwin, J., T. Dunne and J. C. Haltiwanger (1998), “A Comparison of Job Creation and Job Destruction in Canada and the United States”, *Review of Economics and Statistics*, 80(3): 347-356.
- Blanchard, O.J., and P. Diamond (1992): “The Flow Approach to Labor Markets,” *American Economic Review (Papers & Proceedings)*, 82, 354-9.
- Davis, S. J. and J. C. Haltiwanger (1992), “Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 3, pp. 819-863.
- Davis S.J., R. J. Faberman. et J. Haliwanger, (2005), «The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources, Micro-Macro Links and the Recent Downturn», *Institute for the Study of labor*, IZA DP No. 1639
- Foster. L, J. C. Haltiwanger, and C. J. Krizan, (2002). “The Link Between Aggregate and Micro Productivity Growth: Evidence from Retail Trade”. Working Paper 9120, *NBER*
- Galarneau, D. and L. Stratyckuk (2001) “After the Layoff.” *Perspectives on Labour and Income*, Vol. 13, No. 4, Article No. 3, *Statistique Canada*.
- Hamdani, D., (1998), « Job Creation, Job Destruction and Job Reallocation in the Canadian Economy», Science and Technology Redesign Project, *Statistics Canada*
- Hatiwanger, J., S. Scarpetta, H. Schweiger, (2006) « Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations», *Institute for the Study of labor*, IZA DP No. 2450
- Heisz, A., (2002), «The Evolution of Job Stability in Canada: Trends and Comparisons to U.S. Results», *Business and Labour Market Analysis*, Statistics Canada, Catalogue No. 11F0019MIE
- Jones, S.R.G., and W.C. Riddell (1999): “The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach,” *Econometrica*, 67, 147-62.
- Jones, S.R.G., and W.C. Riddell (2005), “Unemployment and Non-Employment: Heterogeneities in Labor Market States”
- Kruppe, T. (2001), “Assessing Labour Market Dynamics: European evidence”, document de recherche (ISBN 92-2-112542-4), Employment Sector, International Labour Office, Geneva

- Lemaitre, G., G. Picot, et S. Murray, (1992), « Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble » *L'emploi et le revenu en perspective*, été, pp. 44-55
- Messina, J., et G. Vallanti, (2006), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence From Europe », *European Central Bank*, Working paper Series, No. 602,
- Morissette, R. (1993); Canadian Jobs and Firm Size: Small Firms Pay Less?, *Canadian Journal of Economics*, February, XXVL, No.1
- Morissette, R. (2004), «Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada? *Analyse des entreprises et du marché du travail*, documents de recherche. No. F0019MIF2004218, Statistique Canada
- Morissette, R., X. Zhang et M. Frenette (2007), «Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs», *Analyse des entreprises et du marché du travail*, catalogue 11F0019 No 291, Statistique Canada
- Mortensen, D. (1994), "The cyclical behavior of job and worker flows", *Journal of Economic Dynamic and Control*, 18, pp. 1121-1142.
- Mortensen, D. and Pissarides, C. (1994), "Job creation and job destruction in the theory of unemployment", *Review of Economic Studies*, 61, pp. 397-415.
- OCDE (1994), «*L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail*», Paris.
- OCDE (1996), «*L'étude de l'OCDE sur l'emploi : chapitre 5 : L'ajustement de l'emploi, les travailleurs et le chômage*», Paris,
- OCDE, (1997), «*Perspective de l'emploi*», Paris
- Picot, G. et J. Baldwin (1990), «Patterns of Quits and Layoffs in the Canadian Economy», *The Economic Observer*, Statistics Canada, October and December
- Picot, G. (1992), "Workers on the Move: Permanent Layoffs", *Perspectives on Labour and Income*, Autumn, Statistics Canada, Ottawa.
- Picot, G. et W. PYPER, (1993), « Licenciements et travailleurs déplacés : Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après licenciement », Statistique Canada, *Direction des études analytiques*, Document de recherche, n° 55.
- Picot, G., G. Lemaitre et P. Khun, (1994), «Labour market and Layoffs During the Past Two Recessions, Statistics Canada, *Canadian Economic Observer*, March

Picot, G., J. Baldwin et R. Dupuy (1994), «La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits», *Analyse des entreprises et du marché du travail*, catalogue No. 11F0019MPF, Statistique Canada

Picot, G. et M. E. Manser (1997), “Job Stability in Canada and the United States: What We Know and the Data Gaps”, document présenté au *Voorburg Group Meeting* Copenhagen.

Schmid, G. (2000), “Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy”, in: B. Marin, D. Meulders, D.J. Snower, eds., *Innovative Employment Initiatives*. Aldershot etc.: Ashgate, 223-254.

Schmitt, G. (2001), “Labor-market transitions and the measurement of labor-market capacity”, Paper prepared for meeting of the project on “*New Cross-National Architecture for Labor-Market Statistics*,” Bellagio, Italy, September 23-27

Schmid, G. and B. Gazier (eds.) (2002), “*The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*”. Cheltenham, UK and Brookfield, US: Edward Elgar.

Stibbard, P. (1999), « Labour market dynamics: A global survey of statistical activity» *International Labour Organization* (ILO), Employment and training Papers No. 38

Yashiv, E. (2006), «U.S. Labour Market Dynamics Revisited», *Institute for the Study of labor*, IZA DP No. 2455