

LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET PAR RÉGION

Dynam-Reg - Publication 2019

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove & Ludo Struyven



Office national de sécurité sociale

DYNAM



Vlaanderen
is werk



LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS ludo.struyven@kuleuven.be; tine.vandekerkhove@kuleuven.be;
tim.goesaert@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA – INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2019 HIVA-KU Leuven

Aucun élément de cette publication ne peut être reproduit ni publié par impression, photocopie, microfilm ou tout autre procédé, sans l'autorisation écrite préalable de l'auteur.

Cette publication Dynam-Reg contient les données les plus importantes sur la dynamique du marché du travail pour la période 2017-2018 ainsi que les tendances pour les années 2005 à 2018. La première section présente les chiffres clés du marché du travail belge et des marchés du travail régionaux des Régions bruxelloise, flamande et wallonne. Les sections suivantes explorent plus en détail les trois couches distinctes de la dynamique: la couche des employeurs, celle des emplois et enfin celle des travailleurs.

Les chiffres concernent l'ensemble de l'emploi intérieur salarié en Belgique et dans les régions. Tous les chiffres peuvent être consultés sur www.dynamstat.be. Une liste des définitions utilisées figure en annexe.

Contact

HIVA-KU Leuven: Prof. Dr. Ludo Struyven, Dr. Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove

ONSS: Peter Vets

IBSA: Arynah Ganghi

DWSE: Willem De Klerck

IWEPS: Valérie Vander Stricht

Table des matières

1 Chiffres clés	4
1.1 Coup d'œil sur la dynamique belge du marché du travail	4
1.1.1 Dynamique de l'emploi	5
1.1.2 Dynamique des travailleurs	6
1.2 Coup d'œil sur la dynamique régionale du marché du travail	8
2 Gros plan sur la dynamique de l'emploi	11
2.1 La dynamique de l'emploi au sein des secteurs par région	11
2.2 Grandes versus petites entreprises par région	13
3 Gros plan sur la dynamique des travailleurs	16
3.1 Taux d'entrée réel des jeunes sur le marché du travail et taux de sortie réel des personnes âgées du marché du travail	16
3.2 Recrutements à temps plein et à temps partiel et sorties et travail flexible	19
annexe 1 Chiffres	23
annexe 2 Définitions et méthode	28

1 | Chiffres clés

Cette partie examine les tendances générales de la dynamique belge et régionale du marché du travail. Nous allons plus spécifiquement, nous pencher sur les évolutions annuelles jusque mi-2018. Ce faisant, nous allons opérer une distinction entre le niveau d'emploi, la mesure dans laquelle des emplois ont été ajoutés ou supprimés dans les entreprises individuelles et le niveau d'emploi, les entrées et les sorties des travailleurs dans ces entreprises qui ont entraîné la croissance ou la contraction de l'entreprise. Les dynamiques régionales sont mesurées au niveau des établissements, ce qui signifie que les mouvements au sein d'une entreprise sont également mesurés. Il ne s'agit pas ici de la création ou de la destruction d'emplois, mais bien d'une augmentation ou d'une diminution des emplois.

1.1 Coup d'œil sur la dynamique belge du marché du travail

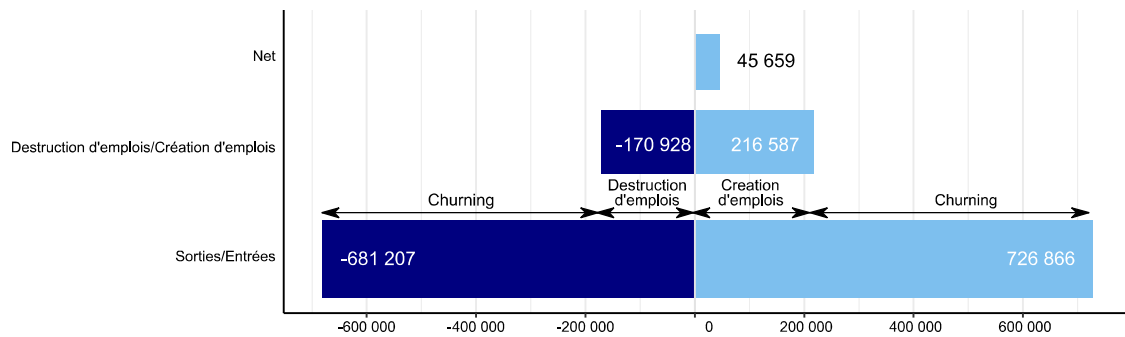
Les chiffres sur l'évolution de l'emploi se limitent généralement à l'évolution nette. La méthodologie Dynam-Reg ventile ces chiffres en ses composantes brutes au niveau des entreprises belges et des (sous-)régions. La Figure 1.1 illustre la dynamique la plus récente du marché du travail, entre le 30 juin 2017 et le 30 juin 2018.

Au cours de cette période, 216 587 emplois ont été créés dans des entreprises en croissance, tandis que 170 928 emplois ont été perdus chez des employeurs en contraction. L'évolution nette de 45 659 s'accompagne donc d'une dynamique de l'emploi beaucoup plus importante. Tous les recrutements ne sont pas liés à de nouveaux emplois. Sur une période d'un an, il y a eu, sur l'ensemble des entreprises, 726 866 travailleurs entrants et 681 207 travailleurs sortants¹. La dynamique des travailleurs est donc plusieurs fois supérieure à ce que le chiffre net, le sommet de l'iceberg, laisse à penser.

À chaque nouvelle publication, nous nous intéressons à l'évolution de cette dynamique : les chiffres nets sont-ils déterminés par un changement au niveau de la création brute d'emplois, repose-t-elle sur une augmentation ou une diminution de la destruction d'emplois ou encore s'agit-il d'une combinaison des deux ? Dans la partie suivante, nous allons examiner cette tendance.

¹ Note : les sorties comprennent les mouvements d'une entreprise à une autre, le chômage, l'inactivité,... Tout comme les entrées comprennent les mouvements vers une nouvelle entreprise, à partir d'un emploi, du chômage ou de l'inactivité.

Figure 1.1 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique (#, 2017-2018)



Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

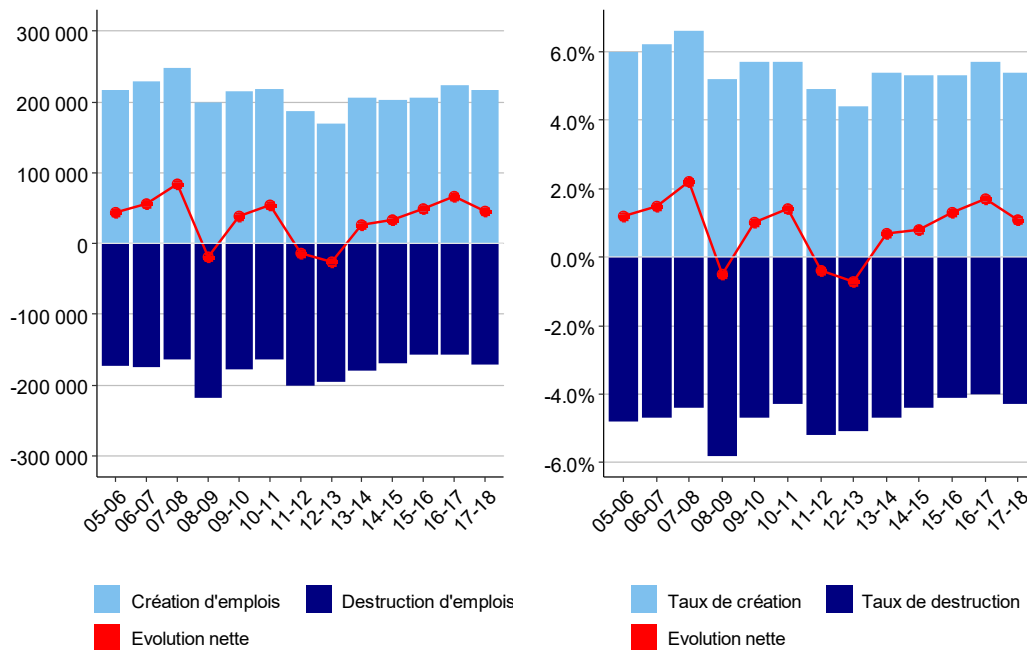
1.1.1 Dynamique de l'emploi

La série temporelle de la dynamique belge du marché du travail, développée dans le cadre de Dynam, commence avec les mouvements observés sur la période 2005-2006. La Figure 1.2 présente les composantes brutes de l'évolution nette (ligne rouge) en termes de dynamique de l'emploi, à savoir la création et la destruction d'emplois dans les entreprises belges. Nous présentons des chiffres absolus et relatifs par rapport au nombre total des emplois.

Ces dernières années, la création d'emplois a dépassé la destruction d'emplois, avec une nette augmentation du nombre d'emplois chaque année. Au cours de la dernière année aussi, l'évolution nette reste positive, mais elle est inférieure à celle de la période précédente. Fait étonnant, cette situation est due à la fois à une baisse de la création d'emplois et à une hausse de la destruction d'emplois. Le taux de création d'emplois passe de 5,7% à 5,4% ; le taux de destruction d'emplois passe de 4,0% à 4,3%². En d'autres termes, plus d'emplois ont disparu qu'au cours de la période précédente, tandis que la création d'emplois n'est pas, non plus, resté au niveau de 2016-2017.

² Pour 1 000 emplois existants, 54 se sont ajoutés et 43 ont disparu.

Figure 1.2 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes absolus et en taux : variations annuelles sur 2005-2018 (# & %, ONSS, y compris l'ONSSAPL)



Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

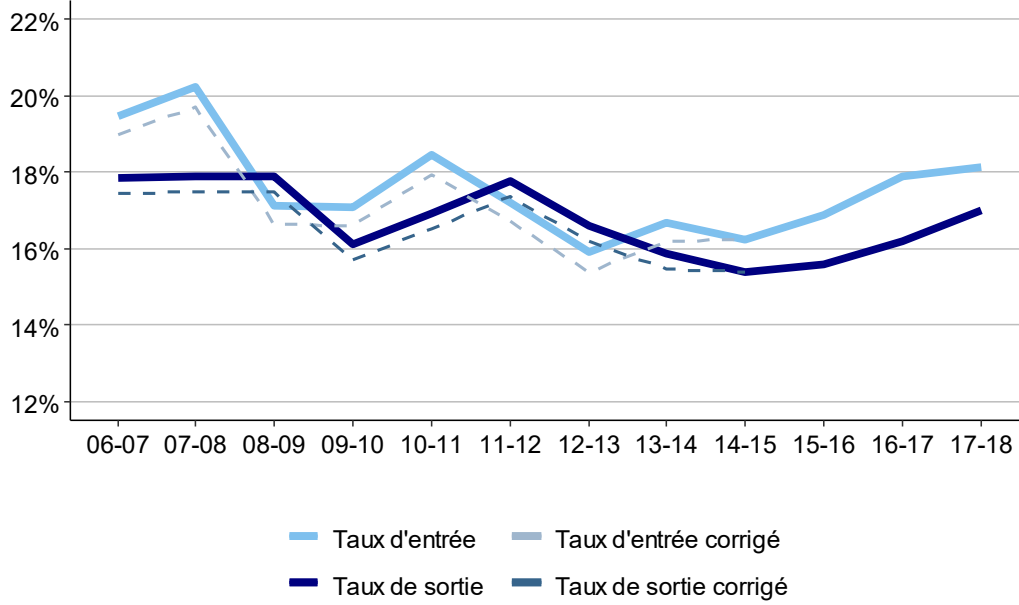
1.1.2 Dynamique des travailleurs

La dynamique au niveau de l'entreprise est déterminée par les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs. La figure 1.3 présente les taux d'entrée et de sortie sur la période 2006-2018. Le taux d'entrée sur la période 2017-2018 est de 18,2%. Ce chiffre est plus élevé que sur la période 2016-2017 - davantage de personnes ont donc été recrutées - mais la tendance à la croissance des dernières années s'inverse. Le taux de sortie est de 17,0%, ce qui correspond aux tendances précédentes.

Au cours de la période précédente, cette hausse des entrées et des sorties s'est accompagnée d'une hausse de la création d'emplois et d'une baisse de la destruction d'emplois. Cette situation s'explique par une augmentation du taux de churning dans les entreprises. La dynamique des travailleurs (ou aussi les entrées et les sorties) comprend deux composantes : la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou de la contraction des entreprises ou des établissements (également appelée réallocation d'emplois) et celle résultant de la rotation des emplois au sein de l'offre existante (churning). Au cours de la période la plus récente de 2017-2018, nous observons un schéma différent (une baisse de la création d'emplois et une hausse de la destruction d'emplois), mais, en raison d'une augmentation simultanée des entrées et des sorties, le taux de churning continue à augmenter. La figure 1.4 résume ces résultats³.

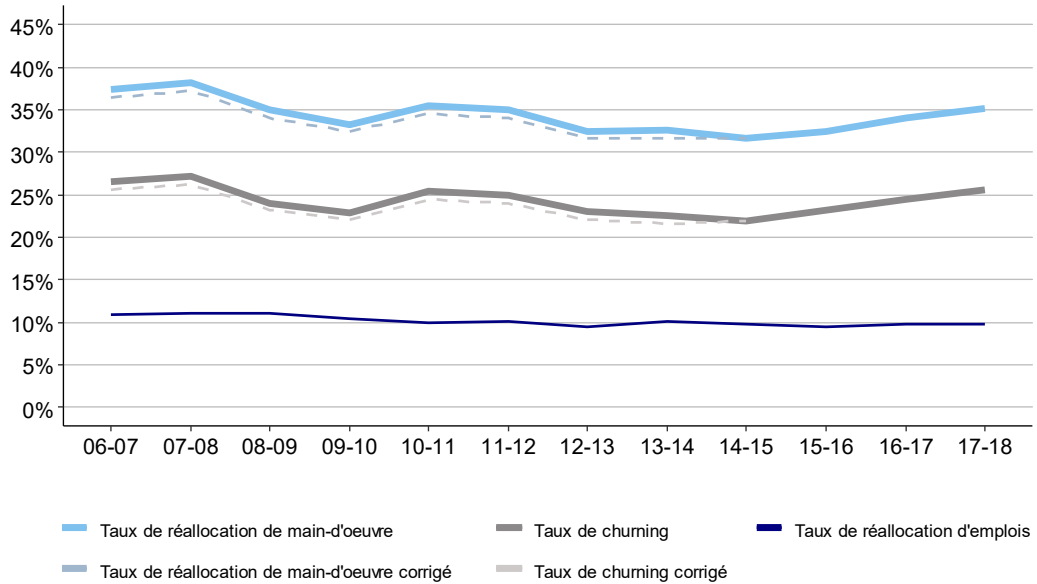
³ Pour 2014-2015, les données de l'ORPSS n'ont pas été intégrées dans les mouvements des travailleurs. Nous avons corrigé les taux d'entrée et de sortie aux figures 1.3 et 1.4 pour obtenir une série chronologique plus longue.

Figure 1.3 Taux d'entrée et de sortie, avec et sans ajustement, dans les entreprises belges (% , 2006-2018)



Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 1.4 L'évolution du churning, de la réallocation de main-d'œuvre et des emplois, corrigée et non corrigée, dans les entreprises belges (% , 2006-2018)



Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

1.2 Coup d'œil sur la dynamique régionale du marché du travail

Dans le cadre du projet Dynam-Reg, les dynamiques sont établies par région, à partir du niveau de l'établissement. Depuis 2014, l'ONSS dispose de données complètes et précises sur le lieu de travail des travailleurs. Cela donne une image similaire à celle de l'analyse au niveau fédéral, à la différence que les mouvements au sein des entreprises elles-mêmes sont également présentés (voir encadré).

*D'une année à l'autre, l'emploi dans les établissements peut augmenter, diminuer ou rester stable. Lorsqu'un établissement se développe ou rétrécit (que l'entreprise se développe ou rétrécisse), nous parlons d'**augmentation** ou de **diminution** (locale) de l'emploi, notion qu'il faut distinguer de celle de création et de destruction de l'emploi au niveau de l'entreprise. Un établissement peut prendre de l'expansion parce qu'il y a plus de travailleurs qui entrent dans l'établissement que de travailleurs qui en sortent, mais aussi parce qu'au sein de l'entreprise, des travailleurs changent d'établissement. La dynamique du travail au niveau régional englobe tous ces mouvements.*

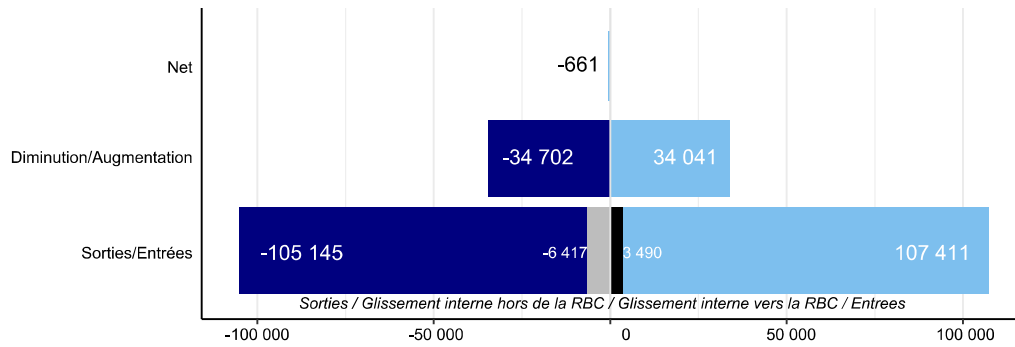
Les Figures 1.5, 1.6 et 1.7 présentent les graphiques en iceberg de l'emploi dans les Régions bruxelloise, flamande et wallonne, respectivement, sur la période 2017-2018 ; le tableau 1.1 résume les chiffres absolus et relatifs. Sur une base nette, l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale reste pratiquement stable (avec une légère contraction de 661 emplois, soit une baisse de -0,1%). L'augmentation de 1,6 % dans la Région flamande est plus prononcée que celle de 0,9 % enregistrée dans la Région wallonne. En termes absolus, il s'agit de respectivement 37 255 et 9 065 emplois. Dans toutes les Régions, le recrutement dépasse les sorties des travailleurs. En d'autres termes, la baisse observée dans la Région bruxelloise s'explique par un transfert d'emplois de Bruxelles vers d'autres régions, au sein d'une même entreprise : 3 490 travailleurs ont été déplacés vers la Région bruxelloise ; 6 417 travailleurs sont toutefois passés d'un établissement à un autre dans une autre région⁴.

L'image d'une baisse de la création et de la destruction d'emplois au niveau fédéral ne se retrouve pas dans toutes les régions. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, on observe simultanément une baisse de l'augmentation des emplois (5,5 % contre 5,8% au cours de la période précédente) et une hausse de la diminution des emplois (5,6% contre 5,1%). C'est dans la Région flamande que cette tendance est la moins prononcée (une baisse et une hausse de 0,1 point de pourcentage respectivement), une situation qu'on peut considérer comme un statu quo. Dans la Région wallonne, l'évolution de l'augmentation des emplois est plus prononcée que celle de la diminution des emplois : elle passe de 6,4% sur la période 2016-2007 à 5,5% ; la diminution des emplois augmente de 0,1 point. Une dynamique plus élevée des entrées et des sorties au niveau fédéral se retrouve dans les trois régions. Ceci, en raison, une nouvelle fois, d'une plus grande mobilité d'un emploi à l'autre qui entraîne davantage de changements entre les emplois existants⁵.

4 L'ampleur des transferts à destination et en provenance de la Région de Bruxelles-Capitale est comparable à celle des années précédentes. Toutefois, les changements (nets) se situent dans des secteurs différents de ceux des années précédentes. On observe un glissement hors de la région dans le commerce de détail, les professions libérales et techniques (bureaux de conseil, sièges principaux, activités de R&D,.....) et dans le secteur des télécommunications et des TIC. Contrairement aux années précédentes, les changements dans le secteur public sont limités. Ces données fournissent, en gros, deux raisons pour expliquer ces transferts : le déménagement effectif d'un établissement ou d'une partie du personnel vers un autre établissement ou un changement (administratif) au niveau de la déclaration d'une entreprise. Cette dernière explication se rencontre surtout dans le secteur public (par exemple, un rapportage plus décentralisé des travailleurs, en fonction de leur lieu de travail réel).

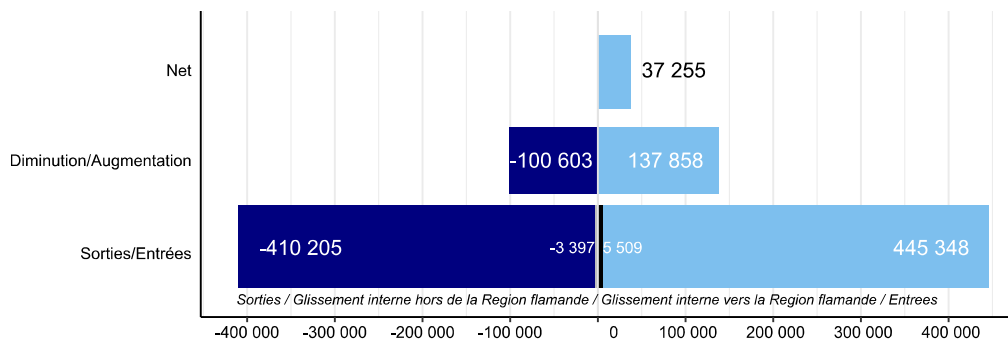
5 Dans ce communiqué de presse, nous ne présentons toutefois pas de données régionales sur les taux de churning. Cet indicateur est déterminé au niveau de l'entreprise. Les taux de churning régionaux - basés sur l'augmentation et la diminution des emplois - sont également déterminés par des changements internes, de sorte qu'ils ne mesurent pas seulement la mobilité d'un emploi à l'autre. Il est vrai, cependant, que ces glissements internes restent relativement stables et - dans les Régions flamande et wallonne - sont limités en taille.

Figure 1.5 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région de Bruxelles (#, 2017-2018)



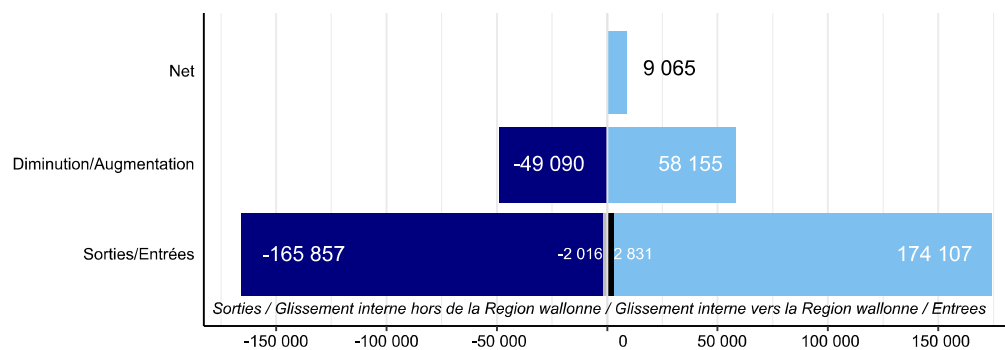
Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 1.6 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région flamande (#, 2017-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 1.7 Couches et composantes de l'emploi et de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région wallonne (#, 2017-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau 1.1 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, 2017-2018)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	-661	34 041	34 702	107 411	3 490	105 145	6 417
Région flamande	37 255	137 858	100 603	445 348	5 509	410 205	3 397
Région wallonne	9 065	58 155	49 090	174 107	2 831	165 857	2 016
<i>Total (BE)</i>	<i>45 659</i>	<i>216 587</i>	<i>170 928</i>	<i>726 866</i>	<i>11 830</i>	<i>681 207</i>	<i>11 830</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	-0,1%	5,5%	5,6%	17,2%	0,6%	16,8%	1,0%
Région flamande	1,6%	5,9%	4,3%	19,2%	0,2%	17,7%	0,1%
Région wallonne	0,9%	5,5%	4,6%	16,5%	0,3%	15,7%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,1%</i>	<i>5,4%</i>	<i>4,3%</i>	<i>18,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,0%</i>	<i>0,3%</i>

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

2 | Gros plan sur la dynamique de l'emploi

2.1 La dynamique de l'emploi au sein des secteurs par région

Dans ce qui suit, la dynamique de l'emploi est analysée en fonction du tissu sectoriel et de ses évolutions. Les figures 2.1 à 2.2 illustrent la dynamique sectorielle par région ; le tableau b1.4 de l'annexe illustre les augmentations et les diminutions des années précédentes.

La Région de Bruxelles-Capitale compte davantage de secteurs qui enregistrent une contraction nette que les autres régions. Il s'agit souvent de secteurs qui opèrent typiquement dans le contexte des grandes villes : sièges principaux et bureaux de conseil (secteur M, mais aussi les sièges principaux dans le secteur financier et le secteur des télécommunications) et les administrations publiques. Dans le secteur du commerce de détail également, la tendance des dernières années se poursuit et le nombre d'emplois baisse. La contraction du secteur financier et des télécommunications indique des changements structurels et une transformation de l'économie sous l'influence de la numérisation et de la technologie. Pour ces secteurs, la diminution brute de l'emploi est à son niveau le plus élevé depuis quatre ans, tandis que l'augmentation des emplois est à son niveau le plus faible. Dans le secteur des administrations publiques, le nombre d'emplois diminue d'année en année, mais l'augmentation des emplois a également fortement baissé⁶. D'autres activités ont connu une croissance. Dans les secteurs de la santé et de l'enseignement, l'évolution de ces dernières années s'est poursuivie : l'augmentation et la diminution des emplois se sont maintenues par rapport à l'année précédente. Les services administratifs et de support de la Région de Bruxelles-Capitale connaissent également une forte croissance nette. On observe ici une baisse remarquable de la diminution des emplois. La hausse de l'augmentation des emplois dans le secteur de la logistique montre également que le contexte économique n'est pas très défavorable.

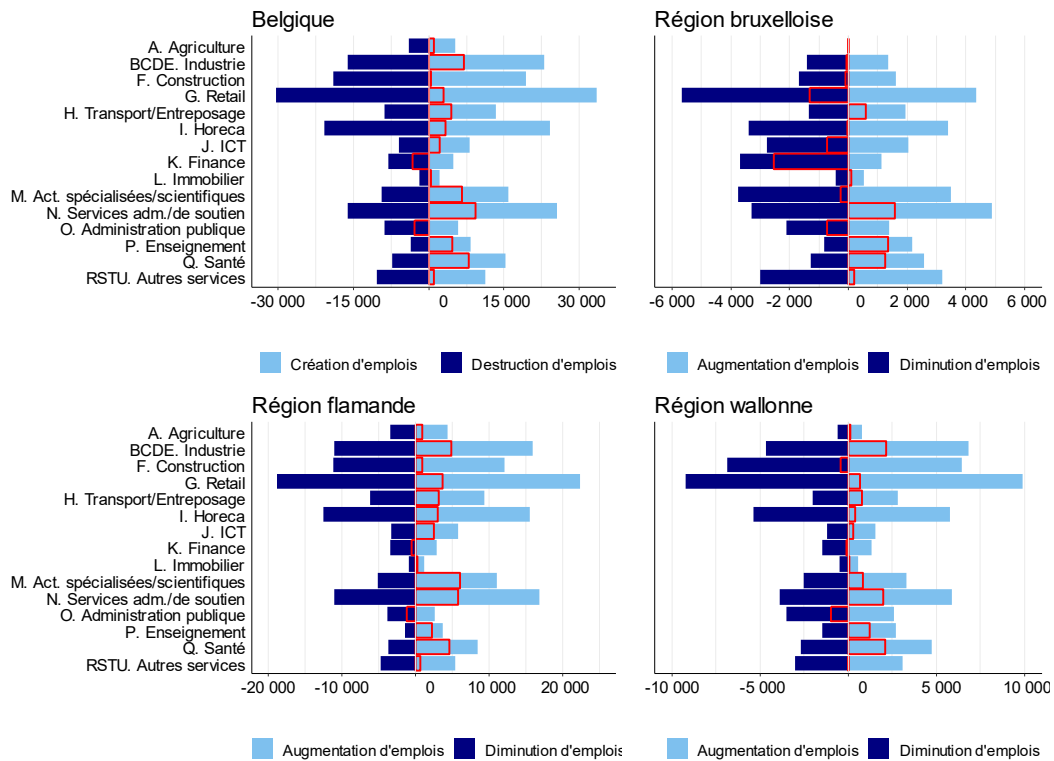
Cette dernière se reflète également dans la dynamique de l'emploi dans la Région flamande et dans la Région wallonne. C'est ainsi que la diminution des emplois dans l'industrie se poursuit dans les deux régions. En outre, dans la Région flamande, l'augmentation des emplois dans ce secteur a fortement progressé. Il en va de même pour la construction, le commerce de détail, la logistique, l'horeca, le secteur des TIC et les professions scientifiques et libérales dans la Région flamande : l'augmentation des emplois au cours des périodes considérées est - en termes absolus - au plus haut niveau. Au même temps on observe un ralentissement simultané de l'augmentation des emplois dans les autres secteurs, notamment dans les soins de santé, l'enseignement, les administrations publiques et la défense, et, surtout, dans les services administratifs et de soutien. Dans la Région wallonne, moins de secteurs ont connu une progression à la hausse de l'augmentation des emplois. Dans le secteur de la logistique, des TIC, du secteur financier, des professions libérales et scientifiques, ainsi que dans l'industrie, entre autres, on note une augmentation ou un statu quo de la croissance de l'emploi ; la plus forte ralentissement de cette augmentation des emplois - par rapport à la période précédente - se situe dans le commerce, les services administratifs et de soutien, les administrations publiques et la défense, l'enseignement et la santé. En ce qui concerne ces derniers secteurs, il y a donc un chevauchement avec les secteurs de la Région flamande. Malgré ce ralentissement de l'augmentation des emplois, seul

⁶ Comme nous l'avons déjà mentionné, dans le passé, nous avons assisté à un glissement du secteur des administrations publiques de la Région de Bruxelles-Capitale vers les autres régions. Cet effet est aujourd'hui moins important et peut expliquer pourquoi la diminution des emplois est moindre.

un nombre limité de secteurs des Régions flamande et wallonne connaissent une contraction nette : les administrations publiques et la défense, le secteur financier et, uniquement dans la Région wallonne, le secteur de la construction.

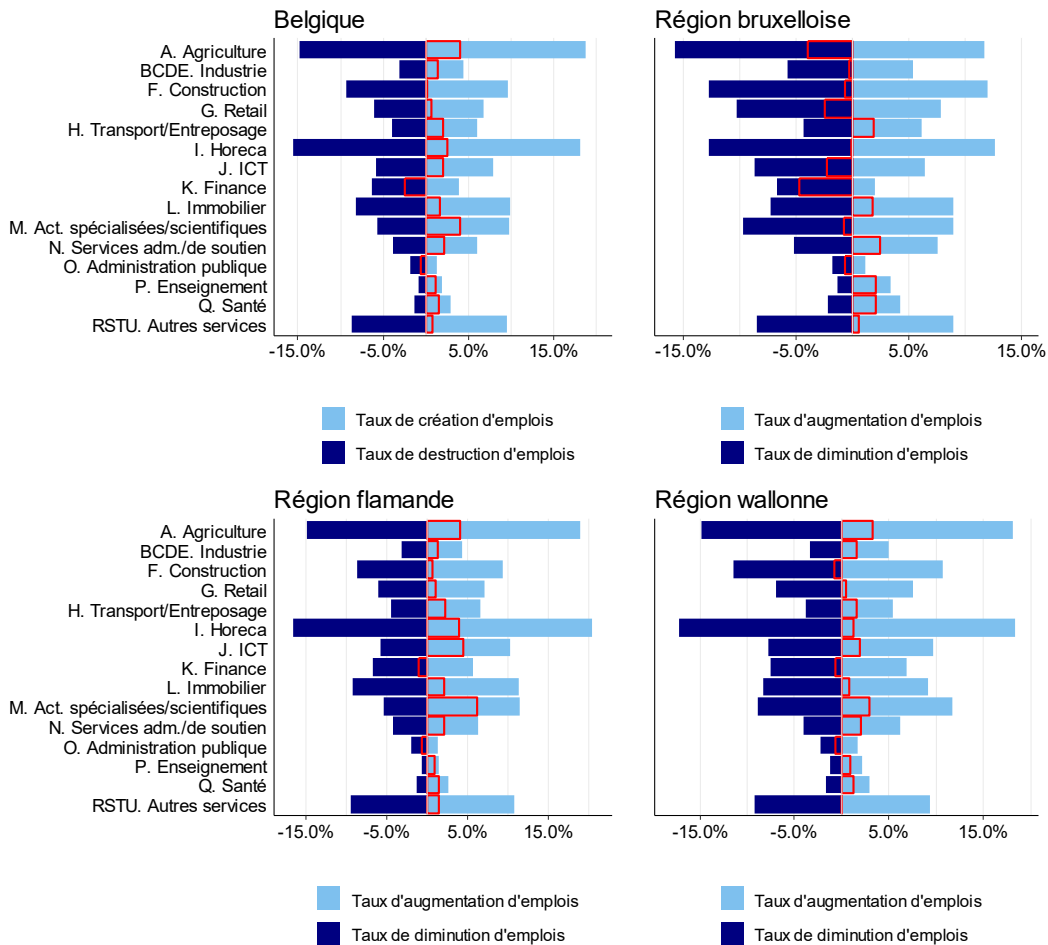
La dynamique des services administratifs et de soutien, y compris dans le secteur intérimaire n'est pas la même dans toutes les régions. Bien que l'augmentation des emplois soit en baisse dans les trois régions, seule la Région flamande enregistre une hausse de la diminution des emplois. En d'autres termes, la Région flamande compte de plus en plus d'établissements et d'entreprises en contraction. Nous observons cette dynamique - la baisse de l'augmentation des emplois et la hausse de la diminution des emplois - tant dans le secteur intérimaire (secteur 78 de la classification NACE) que dans le secteur des services liés au bâtiment (secteur 81 de la classification NACE) qui dépasse donc la seule baisse de l'activité intérimaire.

Figure 2.1 Création et destruction d'emplois en Belgique et augmentation et diminution des emplois dans les trois régions par secteur (% , 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 2.2 Taux de création et de destruction d'emplois en Belgique et taux d'augmentation et de diminution des emplois dans les trois régions par secteur (#, 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

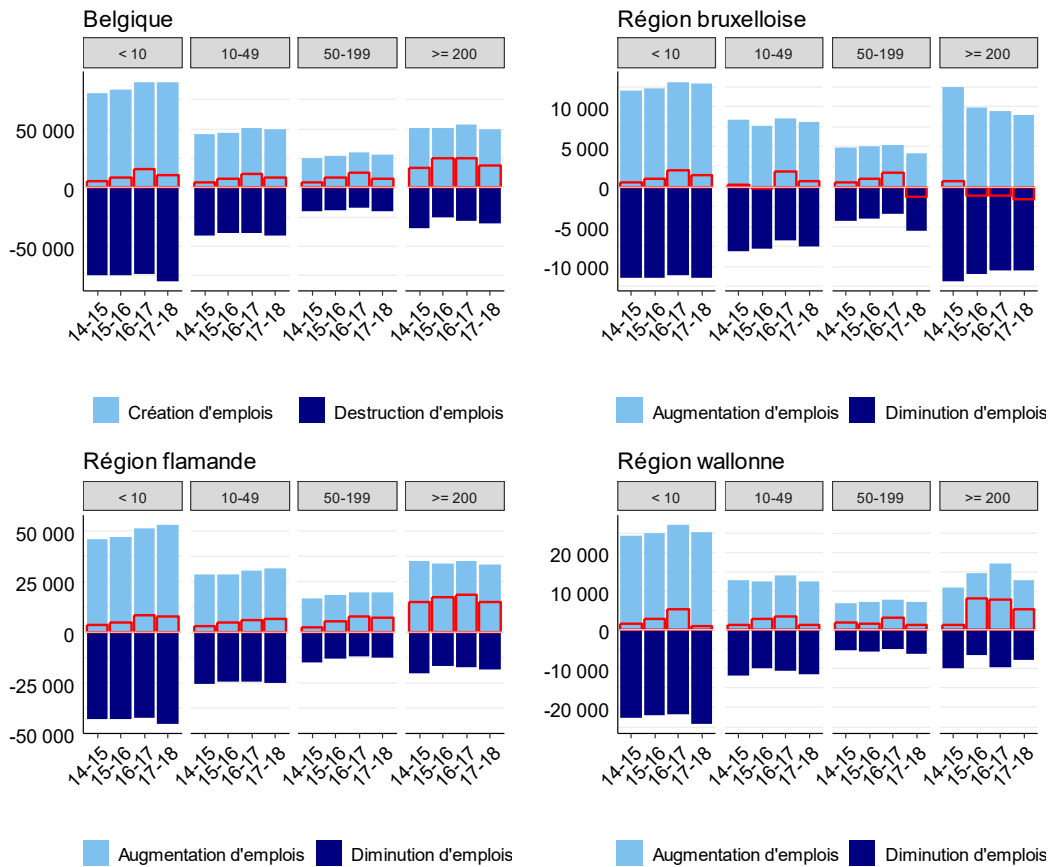
2.2 Grandes versus petites entreprises par région

La dynamique régionale peut également différer selon la part des petites et des grandes entreprises. Pour les petites entreprises, nous nous attendons à une dynamique de l'emploi structurellement plus élevée. Le besoin de flexibilité du travail dans les grandes entreprises peut être plus facilement satisfait en l'internie, par exemple en procédant à des glissements internes. Dans le cas des petites entreprises, la latitude disponible pour faire face aux fluctuations de la production dans le cadre du personnel existant est souvent limitée, ce qui entraîne des ajustements plus rapides du nombre des travailleurs. Ces différences peuvent être observées à la fois entre les secteurs et à l'intérieur d'un même secteur. Les Figures 2.3 et 2.4 illustrent l'augmentation et la diminution des emplois par taille d'entreprise en Belgique et pour chaque région, en termes absolus et relatifs.

L'augmentation des emplois semble subir des pressions principalement au niveau des gros employeurs (>200 travailleurs). C'est certainement le cas dans la Région de Bruxelles-Capitale où l'augmentation des emplois diminue d'année en année. La forte présence de sièges principaux (notamment dans le secteur financier) et du secteur public y joue clairement un rôle. Dans les régions flamande et wallonne également, l'augmentation des emplois chez ce type d'employeurs a diminué au cours de la dernière période. Cette évolution peut être largement attribuée à l'évolution négative de

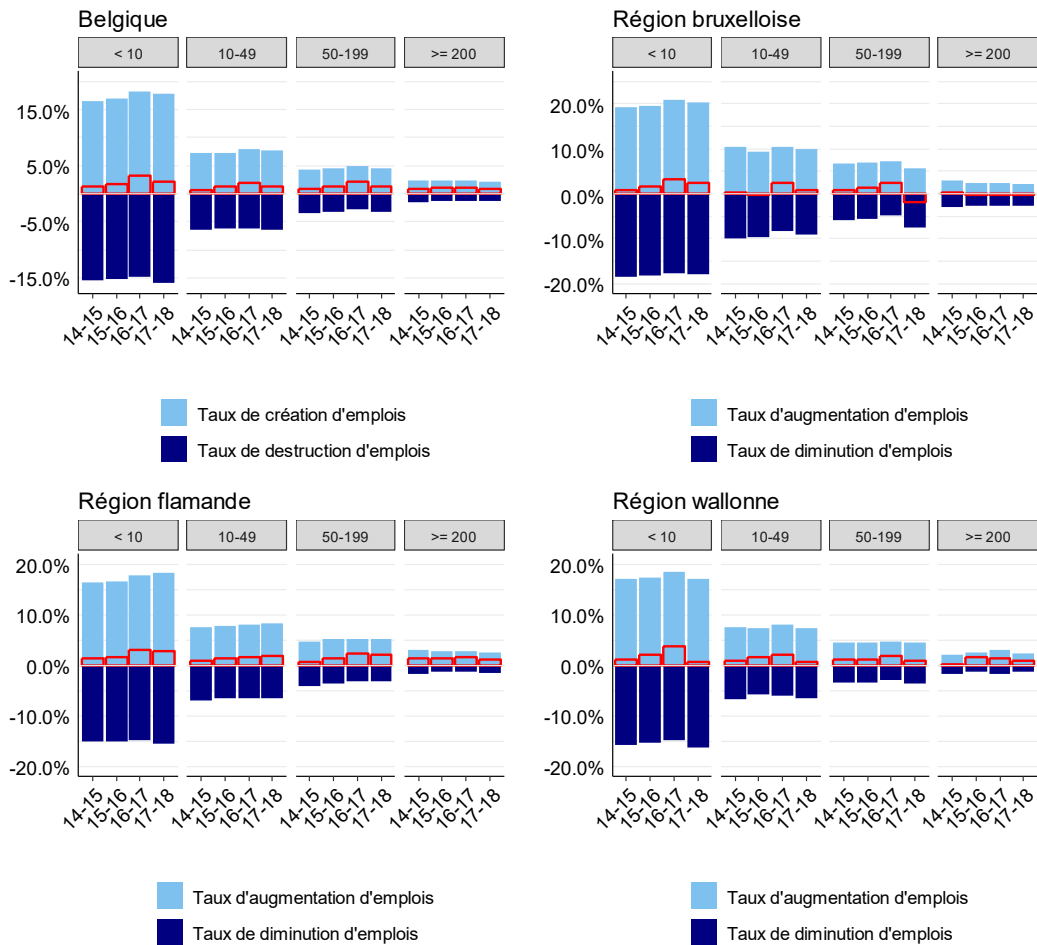
l'augmentation des emplois dans les services administratifs et de soutien, et les administrations publiques des deux régions. L'emploi chez les petits employeurs évolue différemment. L'augmentation des emplois chez les employeurs de moins de 10 travailleurs est principalement observée dans la Région flamande ; dans les Régions bruxelloise et wallonne, elle enregistre un statu quo ou un léger recul. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la croissance nette des petites entreprises compense la baisse du nombre des gros employeurs. C'est également vrai au sein des secteurs : l'augmentation des emplois chez les petits employeurs dans le secteur des TIC a augmenté au cours de la période considérée.

Figure 2.3 Belgique et augmentation et diminution des emplois dans les trois régions par taille des entreprises (#, 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 2.4 Taux de création et de destruction d'emplois en Belgique et taux d'augmentation et de diminution des emplois dans les trois régions par taille des entreprises (#, 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

3 | Gros plan sur la dynamique des travailleurs

Outre la dynamique des entreprises et des emplois, il y a aussi la dynamique des travailleurs. Contrairement à la dynamique de l'emploi - qui est mesurée au niveau de l'entreprise comme étant la différence entre les entrées et les sorties - la dynamique des travailleurs peut être liée aux caractéristiques individuelles de l'emploi ou des travailleurs, comme l'âge, le régime de travail ou le sexe. Les entrées se composent en partie des travailleurs qui entrent ou rentrent sur le marché du travail et en partie des travailleurs qui travaillaient déjà pour un autre employeur et les sorties se composent des travailleurs qui quittent leur entreprise pour aller travailler pour un autre employeur. Dans ce qui suit, nous allons nous concentrer sur deux tendances : la dynamique des jeunes qui entrent sur le marché du travail et celle des personnes plus âgées qui le quittent. Une dernière partie analyse la dynamique des recrutements à temps plein et à temps partiel, ou des recrutements avec des contrats flexibles.

3.1 Taux d'entrée réel des jeunes sur le marché du travail et taux de sortie réel des personnes âgées du marché du travail

La Figure 3.1 et la Figure 3.2 illustrent l'évolution respectivement des entrées et des sorties des jeunes et des personnes âgées au niveau des entreprises sur la période 2006-2018. Nous observons non seulement des recrutements, mais aussi des sorties de travailleurs dans chaque groupe d'âge⁷. Pour savoir si le solde pour un groupe d'âge est positif ou négatif (en d'autres termes, s'il y a une augmentation ou une diminution nette de l'emploi), nous devons faire la différence entre les deux termes. C'est ce qu'on appelle aussi les taux d'entrée réel et de sortie réel⁸. Une définition plus détaillée est reprise dans l'encadré ci-dessous.

Pour calculer le **taux d'entrée** sur le marché du travail, on commence par diviser le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le **taux de sortie** du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance des emplois travailleurs. Pour les groupes d'âge les plus jeunes, le taux d'entrée est supérieur au taux de sortie et le **taux d'entrée réel** (flux entrant moins flux sortant) est indiqué. Pour les travailleurs plus âgés, le taux de sortie est supérieur au taux d'entrée et le **taux de sortie réel** (sortie moins entrée) est affiché.

Le taux d'entrée réel dans les groupes d'âge les plus jeunes est le plus sensible à la conjoncture. Au cours de la période 2016-2017, le taux d'entrée réel a atteint son plus haut niveau depuis 2006, mais il est à nouveau plus faible sur cette dernière période. En d'autres termes, le flux net d'entrée des jeunes - principalement des 18-21 ans - a diminué au cours de la période 2017-2018. La dynamique des flux entrants reste néanmoins au même niveau qu'au cours de la période 2016-2017 ; dans ce groupe d'âge, on note principalement une hausse des flux sortants. Ce flux sortant peut être lié à la

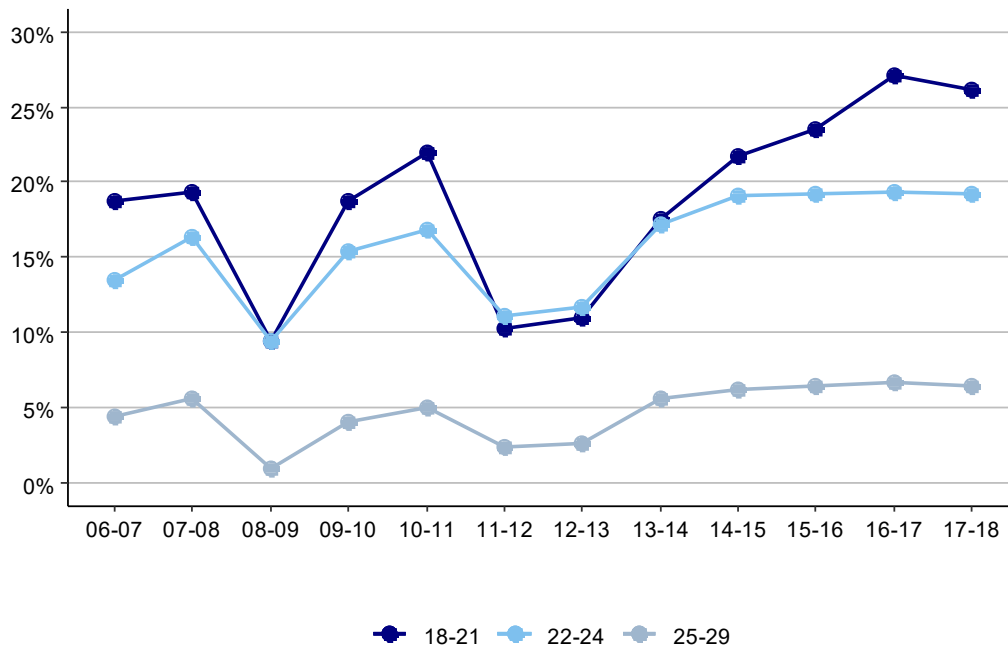
⁷ Une sortie est considérée comme le départ d'un travailleur de chez un employeur vers un autre employeur, vers l'inactivité ou le chômage.

⁸ Nous sommes une nouvelle fois confrontés à la fraction contenue dans les données source qui incluent ou non les administrations locales.

diminution de l'activité intérimaire, également observée dans ce groupe d'âge: davantage de jeunes ont quitté le secteur intérimaire au cours de la dernière période. En termes relatifs, c'est dans la Région de Bruxelles-Capitale que la baisse est la plus prononcée (voir Figure 3.3). Cette situation s'explique encore une fois par une augmentation des sorties pour ce groupe d'âge. Ici, il s'agit cependant du secteur des administrations publiques.

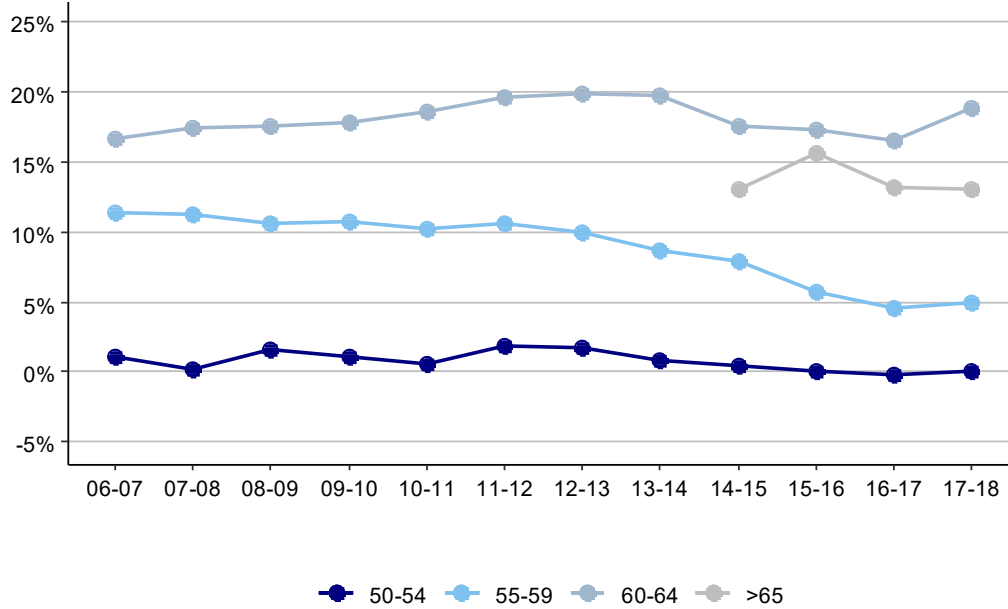
Une caractéristique frappante du taux de sortie réel des travailleurs âgés réside dans l'augmentation des sorties nettes entre 60 et 64 ans. Au cours des dernières périodes, le taux de sortie réel dans cette catégorie a diminué et, par conséquent, moins de travailleurs ont quitté le marché du travail ; l'augmentation signifie que plus de personnes âgées de 60 à 64 ans sortent qu'on n'en recrute. Nous observons toutefois, une hausse du taux de sortie réel non seulement dans la Région de Bruxelles-Capitale, mais aussi dans les autres régions (voir Figure 3.4). Dans le contexte bruxellois, la contraction du secteur financier explique la situation; dans les autres régions, nous observons des tendances similaires dans différents secteurs, comme les administrations publiques, l'enseignement ou les soins de santé.

Figure 3.1 Taux d'entrée réel des jeunes sur le marché du travail (% , 2006-2018)



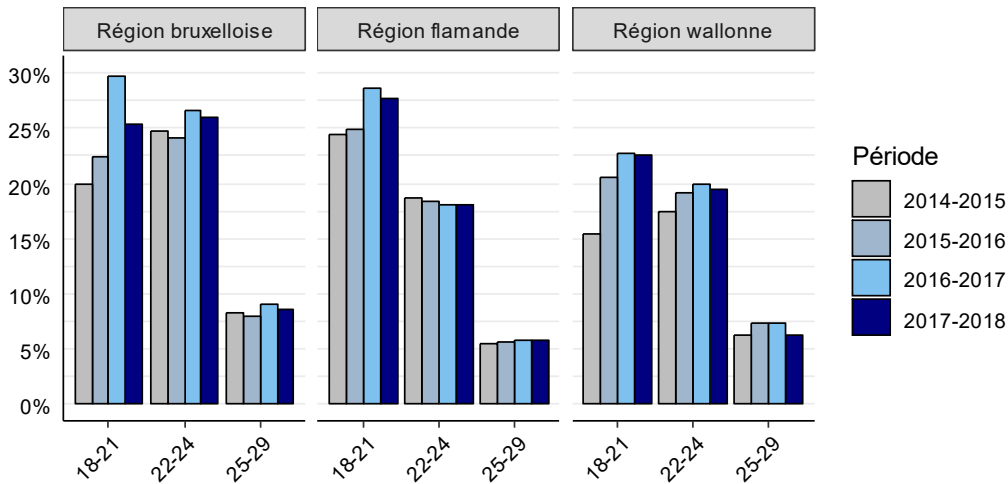
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.2 Taux de sortie réel des personnes âgées sur le marché du travail (% , 2006-2018)



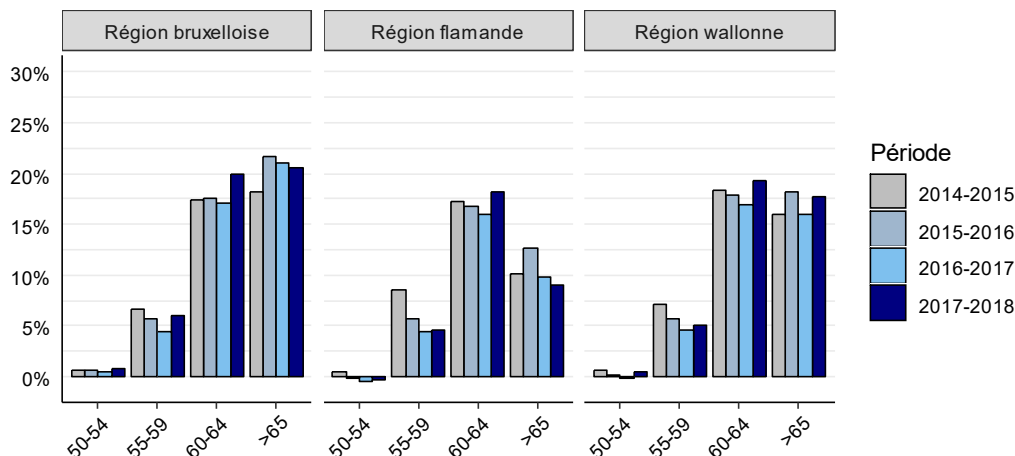
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.3 Évolution de taux d'entrée réel des jeunes par région (% , 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.4 Évolution de taux de sortie réel des personnes âgées par région (% , 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

3.2 Recrutements à temps plein et à temps partiel et sorties et travail flexible

Une dernière analyse s'est penchée sur les recrutements par régime de travail. Cette analyse implique une distinction entre les prestations irrégulières à temps plein, à temps partiel et à court terme. Nous voulons avoir un aperçu du profil et du régime de travail des emplois nouvellement créés, et non des préférences des travailleurs en place (et de leurs changements de régime de travail). C'est pourquoi l'accent est mis sur les recrutements effectués au cours de la période considérée. La Figure 3.5 et la Figure 3.6 résument ce point.

Les recrutements à temps plein et à temps partiel peuvent comprendre des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée. Le groupe « spécial » comprend les travailleurs flexibles qui ont des contrats de courte durée et irréguliers. Par exemple, les travailleurs intérimaires, les travailleurs saisonniers, les travailleurs occasionnels et les flexitraitants font partie de ce groupe. Plus de la moitié des travailleurs recrutés occupent un poste à temps plein (53 %) ; pour l'autre moitié, 27 % occupent un poste à temps partiel et environ 20 % ont un contrat de travail spécial. Nous observons - tant en termes absolus que relatifs - un plus grand nombre d'entrées dans les postes à plein temps en 2017-2018 par rapport aux évolutions annuelles précédentes. Ces recrutements à plein temps se retrouvent dans l'industrie, la logistique, les professions libérales et scientifiques, mais aussi dans le secteur financier. L'importance des postes à temps partiel par rapport à l'ensemble des recrutements a, en revanche, diminué ces dernières années. La catégorie des services spéciaux, y compris le travail intérimaire en particulier, augmente en termes absolus, mais son importance relative reste plutôt stable. Cette évolution au niveau fédéral est également confirmée dans les trois régions. Toutefois, les emplois à court terme (principalement le travail intérimaire) sont plus fortement représentés dans la Région flamande.

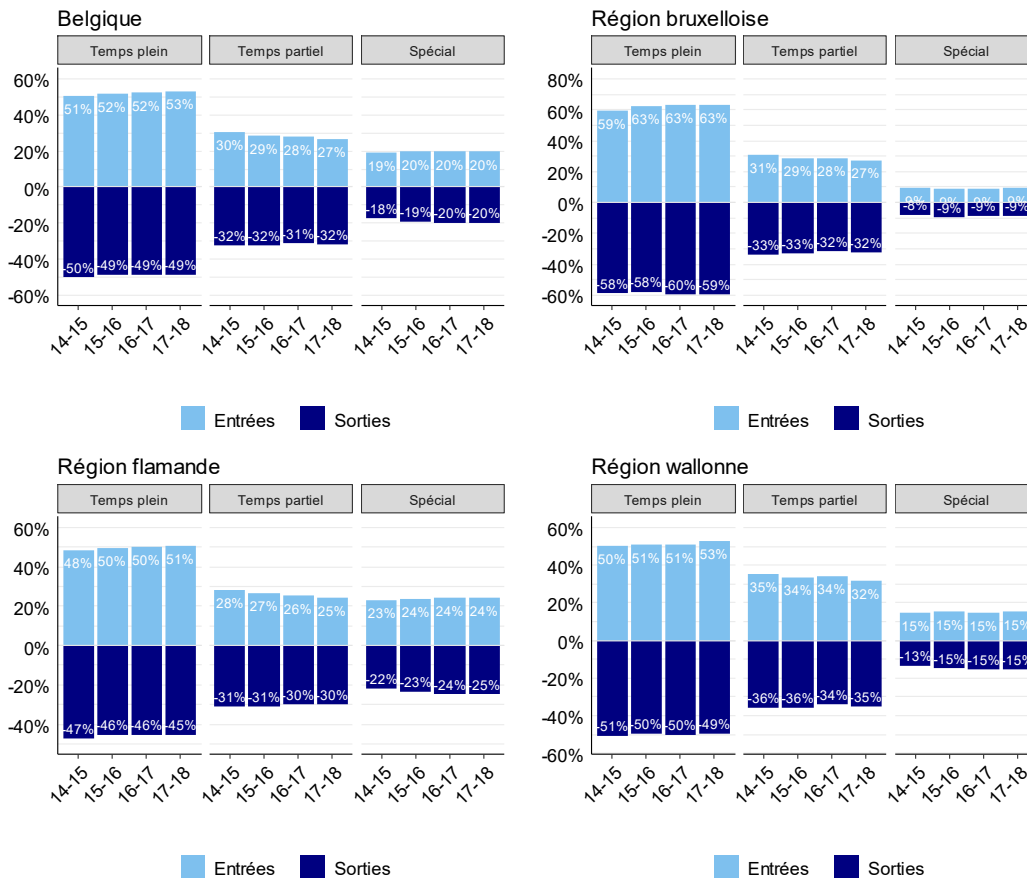
Dans une dernière analyse, nous explorons l'impact de l'introduction des flexi-jobs⁹. Nous avons pris en compte aussi bien les entrées que les sorties (Figure 3.7) ainsi que les travailleurs qui restent dans une entreprise et qui ont eu un flexi-job au cours de la dernière période (figure 3.8)¹⁰. Les flexi-jobs

⁹ Ce statut a été introduit en décembre 2015 et concerne une exonération fiscale et une exonération des cotisations ordinaires de sécurité sociale pour les travailleurs qui travaillent dans l'horeca. Depuis janvier 2018, les flexi-jobs sont également autorisés dans le commerce de détail et pour les pensionnés.

¹⁰ Il s'agit toujours ici d'emplois que nous observons à la fin de chaque période. Le volume total des flexi-jobs au cours de la période est évidemment plus élevé.

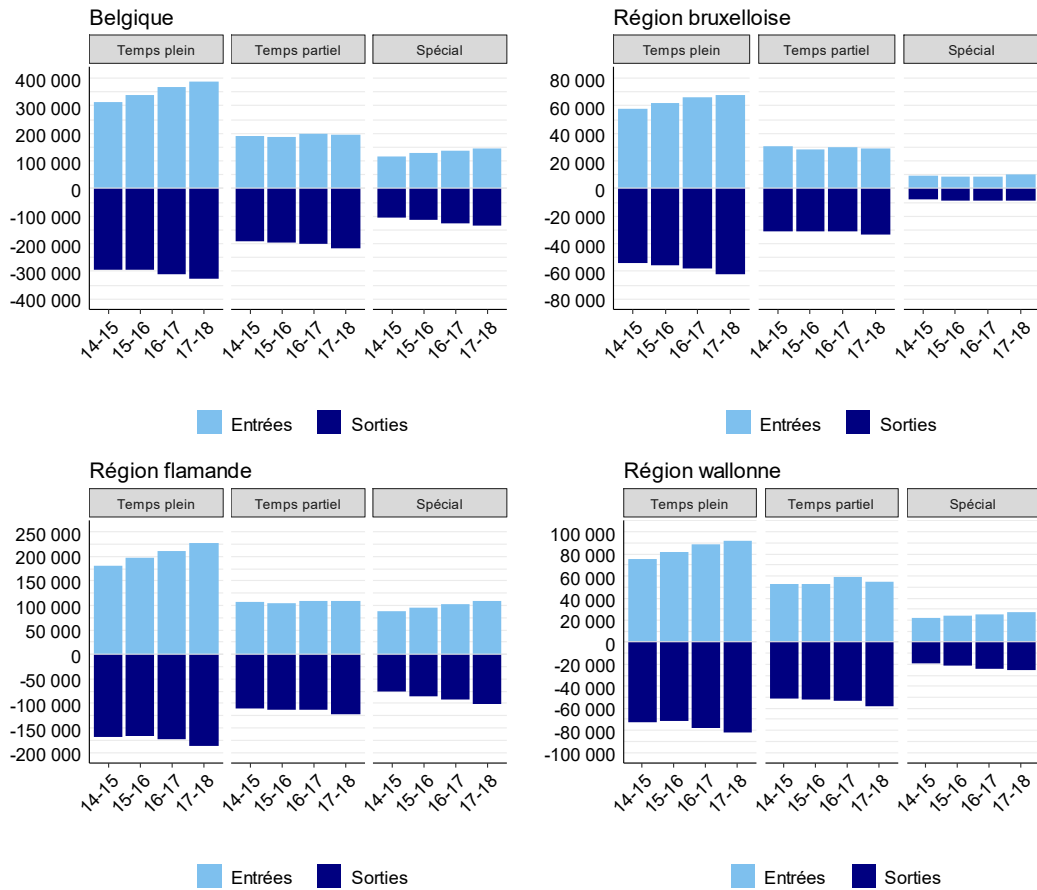
sont clairement un phénomène flamand. Par le passé, leur importance restait limitée ; par contre, au cours de la période 2017-2018, environ 10 % de l'ensemble des recrutements des emplois de courte durée (le groupe « spécial ») ont été des flexi-jobs. Par rapport à la période précédente, on observe un doublement du nombre de nouveaux flexi-jobs dans le flux entrant : de 8 079 à 15 141. Le nombre de travailleurs en poste a également doublé au cours de la dernière période : de 3 384 travailleurs en 2016-2017 à 6 306 travailleurs.

Figure 3.5 Entrées et sorties en Belgique et dans les trois régions en fonction du régime de travail (% de sommation jusque 100, 2014-2018)



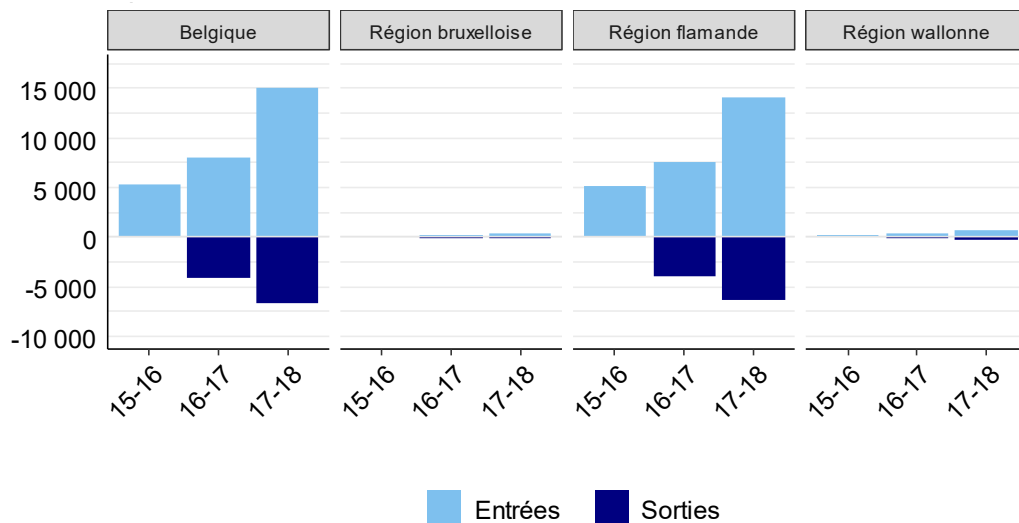
Source © Dynam-dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.6 Entrées et sorties en Belgique et dans les trois régions en fonction du régime de travail (#, 2014-2018)



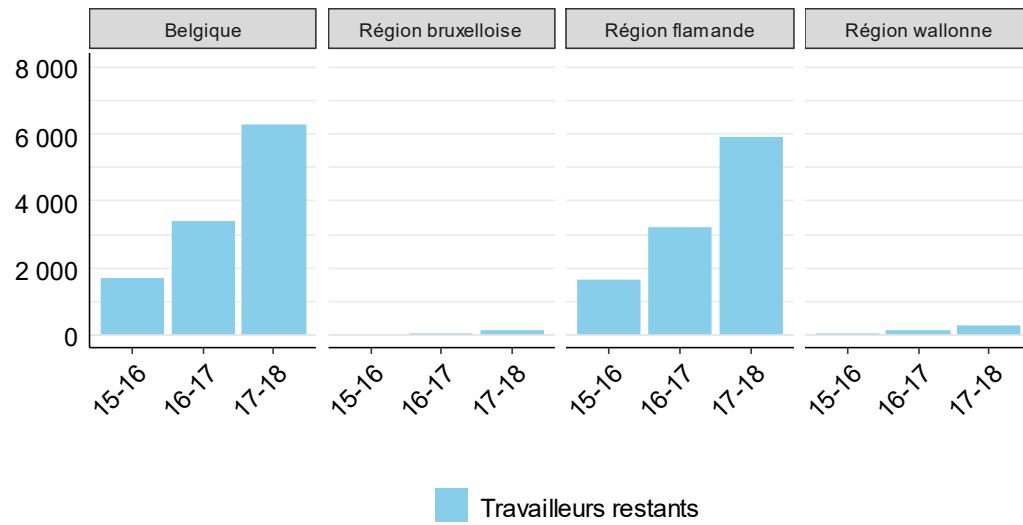
Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.7 Entrées et sorties en Belgique et dans les trois régions au niveau des flexi-jobs (#, 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Figure 3.8 Travailleurs restants en Belgique et dans les trois régions au niveau des flexi-jobs (#, 2014-2018)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

annexe 1 Chiffres

Tableau 1.1 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, 2016-2017)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	4 591	36 292	31 701	104 815	4 590	97 852	6 962
Région flamande	42 004	136 786	94 782	423 121	5 144	381 466	4 795
Région wallonne	19 757	66 304	46 547	173 188	4 582	155 454	2 559
<i>Total (BE)</i>	<i>66 352</i>	<i>224 064</i>	<i>157 712</i>	<i>701 124</i>	<i>14 316</i>	<i>634 772</i>	<i>14 316</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	0,7%	5,8%	5,1%	16,8%	0,7%	15,7%	1,1%
Région flamande	1,8%	6,0%	4,2%	18,5%	0,2%	16,7%	0,2%
Région wallonne	1,9%	6,4%	4,5%	16,6%	0,4%	14,9%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,7%</i>	<i>5,7%</i>	<i>4,0%</i>	<i>17,8%</i>	<i>0,4%</i>	<i>16,1%</i>	<i>0,4%</i>

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau 1.2 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, 2015-2016)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	743	34 833	34 090	99 449	5 480	96 213	7 973
Région flamande	32 744	128 757	96 013	397 458	6 176	364 880	6 010
Région wallonne	15 892	59 672	43 780	159 248	4 428	145 683	2 101
<i>Total (BE)</i>	<i>49 379</i>	<i>206 897</i>	<i>157 518</i>	<i>656 155</i>	<i>16 084</i>	<i>606 776</i>	<i>16 084</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	0,1%	5,6%	5,5%	16,1%	0,9%	15,5%	1,3%
Région flamande	1,5%	5,7%	4,3%	17,7%	0,3%	16,3%	0,3%
Région wallonne	1,5%	5,8%	4,3%	15,5%	0,4%	14,2%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,3%</i>	<i>5,3%</i>	<i>4,0%</i>	<i>16,9%</i>	<i>0,4%</i>	<i>15,6%</i>	<i>0,4%</i>

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau 1.3 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, 2014-2015)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	2 098	37 688	35 590	97 726	6 470	93 228	8 870
Région flamande	24 320	127 344	103 024	377 033	8 676	355 358	6 031
Région wallonne	6 251	55 406	49 155	150 409	4 837	143 913	5 082
<i>Total (BE)</i>	<i>32 669</i>	<i>202 526</i>	<i>169 857</i>	<i>625 168</i>	<i>19 983</i>	<i>592 499</i>	<i>19 983</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
RBC	0,3%	6,1%	5,8%	15,8%	1,0%	15,1%	1,4%
Région flamande	1,1%	5,7%	4,7%	17,0%	0,4%	16,0%	0,3%
Région wallonne	0,6%	5,5%	4,8%	14,8%	0,5%	14,2%	0,5%
<i>Total (BE)</i>	<i>0,8%</i>	<i>5,3%</i>	<i>4,4%</i>	<i>16,2%</i>	<i>0,5%</i>	<i>15,4%</i>	<i>0,5%</i>

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau b1.4 Augmentation et diminution des emplois par secteur, par région (#, 2014-2018)

Région & secteur	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Augmentation de l'emploi	Diminution de l'emploi	Augmentation de l'emploi	Diminution de l'emploi	Augmentation de l'emploi	Diminution de l'emploi	Augmentation de l'emploi	Diminution de l'emploi
RBC	37 688	35 590	34 833	34 090	36 292	31 701	34 041	34 702
A. Agriculture	23	23	6	12	17	10	12	16
BCDE. Industrie	1 047	1 492	1 438	1 444	1 630	1 352	1 354	1 422
F. Construction	1 515	2 010	1 817	1 780	1 518	1 670	1 605	1 693
G. Commerce de détail	5 488	6 656	5 043	6 008	4 952	5 519	4 348	5 674
H. Transport/stockage	1 678	1 930	1 867	1 504	1 623	1 345	1 931	1 341
I. Horeca	3 534	2 799	2 915	3 617	3 552	2 934	3 389	3 404
J. TIC	2 419	1 791	2 121	1 935	2 137	1 647	2 056	2 774
K. Finance	1 168	3 090	1 208	2 721	1 317	2 205	1 128	3 679
L. Immobilier	471	479	523	572	515	459	523	418
Professions libérales et professions libérales réglementées	2 937	2 508	3 158	2 783	3 548	2 630	3 484	3 751
N. Services adm./ens.	6 636	4 874	4 480	4 937	5 641	5 034	4 884	3 310
O. Administration publique/défense	1 718	3 206	2 118	2 941	2 148	2 648	1 383	2 097
P. Enseignement	2 912	687	2 063	520	1 964	723	2 182	831
Q. Santé	2 391	1 460	2 872	1 003	2 460	1 119	2 564	1 295
RSTU. Autres services	3 751	2 585	3 204	2 313	3 270	2 406	3 198	2 997

Région flamande	127 344	103 024	128 757	96 013	136 786	94 782	137 858	100 603
A. Agriculture	3 619	3 922	3 226	3 600	4 843	2 656	4 402	3 431
BCDE. Industrie	11 978	18 485	13 501	13 065	14 103	12 035	15 958	11 022
F. Construction	9 773	12 187	11 110	10 733	11 404	10 002	12 127	11 195
G. Commerce de détail	20 902	19 942	21 955	18 541	21 701	18 499	22 445	18 792
H. Transport/stockage	7 527	6 080	7 185	6 175	8 336	5 262	9 367	6 194
I. Horeca	13 065	10 370	13 896	11 306	14 475	11 323	15 563	12 540
J. TIC	4 006	3 653	4 506	3 036	5 103	3 301	5 803	3 239
K. Finance	3 263	2 034	3 276	2 852	2 705	3 049	2 947	3 435
L. Immobilier	1 023	851	1 087	874	1 121	868	1 150	930
Professions libérales et professions libérales réglementées	6 927	4 911	7 789	4 755	8 926	5 025	11 097	5 078
N. Services adm./ens.	21 556	7 544	20 475	7 212	21 745	9 445	16 849	11 033
O. Administration publique/défense	3 160	4 279	2 871	3 013	3 395	4 056	2 667	3 835
P. Enseignement	5 358	991	3 513	2 049	4 124	1 098	3 680	1 459
Q. Santé	10 074	3 187	9 843	3 932	9 634	3 698	8 386	3 735
RSTU. Autres services	5 113	4 588	4 524	4 870	5 171	4 465	5 417	4 685
Région wallonne	55 406	49 155	59 672	43 780	66 304	46 547	58 155	49 090
A. Agriculture	699	559	736	537	769	613	762	623
BCDE. Industrie	5 540	7 208	5 648	5 346	6 968	6 469	6 839	4 685
F. Construction	5 691	7 696	6 402	6 825	7 097	6 585	6 436	6 887
G. Commerce de détail	10 528	9 028	10 474	8 882	11 135	8 462	9 910	9 230
H. Transport/stockage	2 426	1 902	2 190	2 243	2 738	2 470	2 806	2 009
I. Horeca	5 430	4 374	5 561	4 678	6 213	4 554	5 750	5 365
J. TIC	1 200	1 282	1 460	960	1 518	1 074	1 515	1 211
K. Finance	1 274	919	1 122	1 087	1 149	1 543	1 340	1 465
L. Immobilier	531	456	594	438	615	501	544	496
Professions libérales et professions libérales réglementées	2 488	2 387	3 061	2 152	3 071	2 322	3 317	2 504
N. Services adm./ens.	6 848	3 630	8 808	3 561	7 431	4 522	5 877	3 893
O. Administration publique/défense	2 537	3 934	2 809	1 466	5 062	1 940	2 560	3 526
P. Enseignement	1 625	721	1 852	806	3 721	694	2 696	1 490
Q. Santé	5 288	2 143	5 820	2 170	5 686	2 294	4 742	2 663
RSTU. Autres services	3 301	2 916	3 135	2 629	3 131	2 504	3 061	3 043

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau b1.5 Part des recrutements par tranche d'âge dans le nombre total des recrutements en Belgique et dans les régions (en %, 2017-2018)

	Belgique	RBC	Région flamande	Région wallonne
<15	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
15-17	0,6%	0,3%	0,4%	1,4%
18-19	2,3%	1,1%	2,5%	2,7%
20-21	5,6%	3,2%	6,1%	5,8%
22-24	13,7%	12,0%	13,9%	14,2%
25-29	22,4%	27,2%	21,2%	22,7%
30-34	15,0%	17,4%	14,4%	15,0%
35-39	11,8%	12,6%	11,8%	11,4%
40-44	9,2%	9,5%	9,3%	9,0%
45-49	8,0%	7,2%	8,2%	7,7%
50-54	6,1%	5,1%	6,5%	5,6%
55-59	3,5%	3,0%	3,7%	3,1%
60-64	1,1%	0,9%	1,3%	0,9%
>65	0,6%	0,4%	0,8%	0,4%
Total	726 866	107 411	445 348	174 107

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Tableau b1.6 Évolution de la part des recrutements par tranche d'âge par rapport au nombre total des recrutements en Belgique (en %, 2014-2018)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
15	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
15-17	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%
18-19	2,5	2,3%	2,3%	2,3%
20-21	6,1%	5,9%	5,8%	5,6%
22-24	15,5%	15,1%	14,2%	13,7%
25-29	21,9%	22,3%	22,3%	22,4%
30-34	14,6%	14,8%	14,8%	15,0%
35-39	11,3%	11,5%	11,7%	11,8%
40-44	9,4%	9,3%	9,3%	9,2%
45-49	7,9%	8,0	8,0	8,0
50-54	5,6%	5,8%	6,1%	6,1%
55-59	2,7%	2,9%	3,2%	3,5%
60-64	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%
65%	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%
Total	625 307	656 155	701 123	726 866

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

annexe 2 Définitions et méthode

Ce release contient les données annuelles portant sur la création et la destruction d'emplois et sur les employeurs entrants et sortants en Belgique.

Le texte ci-dessous reprend les définitions utilisées et une brève description de la méthodologie. Pour plus de détails, consulter la page Méthodologie: dynamstat.be/methodologie.

Unités statistiques

Employeur: un employeur est une personne physique ou morale (une “entreprise”) qui occupe du personnel (travailleurs salariés) assujetti à la sécurité sociale belge.

Poste de travail/emploi: ce concept repose sur le dénombrement des travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre.

Définitions

Création d'emplois: augmentation du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année $t-1$ - 30 juin année t) est supérieur à celui au début de la période. La création d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

Destruction d'emplois: diminution du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année $t-1$ - 30 juin année t) est inférieur à celui au début de la période. La destruction d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

Employeur entrant - “starter”: nouvel employeur qui ne dispose d'aucun emploi au début de la période et d'au moins un emploi à la fin de la période. La réactivation des employeurs “dormants”, c.-à-d. des employeurs qui durant une période limitée (4 trimestres ou moins) n'emploient pas de salariés et, après celle-ci, en recrutent de nouveaux, ne sera pas considérée comme l'arrivée d'un nouvel employeur. Les entreprises issues d'une fusion, d'une scission ou d'un changement de numéro d'entreprise ne sont pas considérées comme employeurs entrants.

Employeur sortant: entreprise qui occupait du personnel et qui n'en occupe plus. Les employeurs qui disparaissent suite à une fusion, une scission ou un changement de numéro d'entreprise ne sont pas pris en considération.

Augmentation/Diminution régionale: Les emplois des entreprises sont repartis par Région (du lieu de travail). Si le nombre d'emplois d'un employeur dans la Région A est plus grand à la fin de la période de référence qu'au début de celle-ci, et que dans la Région B le nombre à la fin est plus faible, l'employeur a connu une augmentation régionale dans la Région A et une diminution régionale dans la Région B. Pour les employeurs qui dans la période de référence (30 juin $t-1$ – 30 juin t) n'ont occupé des travailleurs que dans une seule Région, les notions d'augmentation et de diminution sont équivalentes à celles de création et de destructions d'emplois. Pour les employeurs qui ont occupé

des travailleurs dans plusieurs Régions, la création ou la destruction d'emplois est le résultat net de leurs augmentations/diminutions dans les différentes Régions.

Dans les analyses DynaM, les flux de base sur le marché du travail sont libellés comme “entrées” et “sorties”. Il s'agit des entrées et des sorties de travailleurs dans une entreprise affiliée à l'ONSS. L'ensemble de ces flux définissent la **dynamique globale des travailleurs** ou la réallocation brute des travailleurs. La différence entre les entrées et les sorties représente **l'évolution nette de l'emploi** ou réallocation nette des travailleurs. La dynamique des travailleurs, tout comme la dynamique de l'emploi, est mesurée au niveau de chaque entreprise en comparant le personnel à deux moments différents: il s'agit spécifiquement de mettre en rapport l'ensemble du personnel du 30 juin de l'année t-1 avec celui du 30 juin de l'année t.

Quand un travailleur d'une entreprise (redevable à l'ONSS) n'apparaît pas dans la déclaration DMFA de l'année t-1, mais bien dans celle de l'année t, on définit cela comme une **entrée** (Davis en Haltiwanger 1999). Pareillement, une **sortie** est enregistrée quand un travailleur, qui au 30 juin t-1 était encore occupé par l'entreprise, ne l'est plus au 30 juin de l'année t (Davis en Haltiwanger 1999).

Méthode

L'élaboration des chiffres et indicateurs portant sur la création/destruction d'emplois et les employeurs entrants/sortants repose sur une méthodologie validée scientifiquement, utilisant le couplage d'enregistrements. Le but de ce couplage d'enregistrements est de reconstituer l'historique de chaque entreprise. HIVA-KU Leuven et l'ONSS ont développé une méthode innovante pour réaliser un tel couplage d'enregistrements en s'appuyant sur la disponibilité des relations entre employeurs et travailleurs (Geurts & Vets, 2011). La méthode pour le calcul de la création et destruction d'emplois corrigée est basée sur Davis, Haltiwanger & Schuh (1996).

Références

- EUROSTAT/OECD (2007). Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics. Luxembourg.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996). Job creation and destruction, Cambridge/London.
- Geurts, K. & Vets, P. (2011). Employee flows to study firm and employment dynamics. DynaM Working Paper.
- Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

Plus d'infos

Pour plus d'informations, procédez de la manière suivante:

En ce qui concerne la source des données et les statistiques de base

ONSS - Direction des Statistiques: Peter Vets ■ Tél. 02 509 31 43 ■ peter.vets@onss.fgov.be

En ce qui concerne la méthodologie et les indicateurs:

HIVA-KU Leuven: Ludo Struyven, Tim Goesaert et Tine Vandekerkhove ■ Tél. 016 32 33 41 ■ ludo.struyven@kuleuven.be, tim.goesaert@kuleuven.be, tine.vandekerkhove@kuleuven.be