



MARCHÉ DU TRAVAIL

Méthodologie

DÉCEMBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

1.	Population en âge de travailler	7
1.1.	Population en âge de travailler sur base de données d'enquête	7
1.1.1.	<i>Présentation de la source de données.....</i>	7
1.1.2.	<i>Contenu des tableaux.....</i>	9
1.1.3.	<i>Critères de classification.....</i>	11
1.1.4.	<i>Période et fréquence de publication.....</i>	11
1.2.	Population en âge de travailler sur base de données administratives.....	12
1.2.1.	<i>Présentation de la source des données.....</i>	12
1.2.2.	<i>Contenu des tableaux.....</i>	13
1.2.3.	<i>Critères de classification.....</i>	15
1.2.4.	<i>Période et fréquence de publication.....</i>	15
2.	Chômage	17
2.1.	Demandeurs d'emploi inoccupés en Région de Bruxelles-Capitale (Actiris)	17
2.1.1.	<i>Présentation de la source de données.....</i>	17
2.1.2.	<i>Contenu des tableaux.....</i>	18
2.1.3.	<i>Critères de classification.....</i>	19
2.1.4.	<i>Période et fréquence de publication.....</i>	21
2.2.	Chômeurs indemnisés (ONEM).....	21
2.2.1.	<i>Présentation de la source de données.....</i>	21
2.2.2.	<i>Contenu des tableaux.....</i>	21
2.2.3.	<i>Critères de classification.....</i>	22
2.2.4.	<i>Période et fréquence de publication.....</i>	23
2.3.	Offres d'emploi (Actiris)	24
2.3.1.	<i>Présentation de la source de données.....</i>	24
2.3.2.	<i>Contenu des tableaux.....</i>	24
2.3.3.	<i>Critères de classification.....</i>	24
2.3.4.	<i>Période et fréquence de publication.....</i>	26
3.	Population active occupée (par lieu de résidence).....	28
3.1.	Population active occupée (EFT)	28



3.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	28
3.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	30
3.1.3.	<i>Critères de classification</i>	31
3.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	32
3.2.	Indépendants (INASTI).....	32
3.2.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	32
3.2.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	32
3.2.3.	<i>Critères de classification</i>	33
3.2.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	34
3.3.	Emploi salarié (par lieu de résidence) (ONSS)	34
3.3.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	34
3.3.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	35
3.3.3.	<i>Critères de classification</i>	36
3.3.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	36
3.4.	Dynamique régionale des travailleurs par lieu de résidence (Dynam-Reg).....	36
3.4.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	36
3.4.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	37
3.4.3.	<i>Critères de classification</i>	37
3.4.4.	<i>Date et fréquence de publication</i>	38
4.	Emploi intérieur	39
4.1.	a) Emploi intérieur total (comptes régionaux).....	39
4.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	39
4.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	40
4.1.3.	<i>Critères de classification</i>	45
4.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	45
4.1.	b) Emploi intérieur total (Vlaamse arbeidsrekening)	45
4.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	45
4.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	46
4.1.3.	<i>Critères de classification</i>	47
4.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	48
4.2.	Nombre de postes de travail par lieu de travail (ONSS)	48



4.2.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	48
4.2.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	48
4.2.3.	<i>Critères de classification</i>	49
4.2.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	50
4.3.	Emploi dans les institutions européennes et internationales (IBSA).....	50
4.4.	Emploi dans les administrations locales situées en Région de Bruxelles-Capitale	51
4.4.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	51
4.4.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	52
4.4.3.	<i>Critères de classification</i>	53
4.4.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	54
4.5.	Dynamique régionale de l'emploi (Dynam-Reg).....	55
4.5.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	55
4.5.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	55
4.5.3.	<i>Critères de classification</i>	56
4.5.4.	<i>Date et fréquence de publication</i>	57
5.	Caractéristiques de l'emploi	59
	Régime de travail et type de contrat.....	59
5.1.	A) Régime de travail	59
5.1.1.	<i>Présentation de la source des données</i>	59
5.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	60
5.1.3.	<i>Critères de classification</i>	61
5.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	61
5.1.	B) Type de contrat	62
5.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	62
5.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	64
5.1.3.	<i>Critères de classification</i>	65
5.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	65
5.2.	Volume de travail	65
5.2.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	65
5.2.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	65
5.2.3.	<i>Critères de classification</i>	68



5.2.4.	<i>Période et fréquence de la publication</i>	68
5.3.	Interruption de carrière, congés thématiques et crédit-temps	69
5.3.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	69
5.3.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	69
5.3.3.	<i>Critères de classification</i>	70
5.3.4.	<i>Date et périodicité de publication</i>	73
5.4.	Travail à domicile	73
5.4.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	73
5.4.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	73
5.4.3.	<i>Critères de classification</i>	74
5.4.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	74
6.	Revenus liés au travail	77
	Rémunération	77
6.1.	A) Masse salariale	77
6.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	77
6.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	77
6.1.3.	<i>Critères de classification</i>	80
6.1.4.	<i>Période et fréquence de la publication</i>	81
6.1.	B) Salaires horaires bruts moyens dans le secteur privé	81
6.1.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	81
6.1.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	82
6.1.3.	<i>Critères de classification</i>	83
6.1.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	84
	Pensions	84
6.2.	A) Pensions liées à un travail de salarié ou d'indépendant	84
6.2.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	84
6.2.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	84
6.2.3.	<i>Critères de classification</i>	85
6.2.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	85
6.2.	B) Pensions liées à un travail dans le secteur public	85
6.2.1.	<i>Présentation de la source de données</i>	85



6.2.2.	<i>Contenu des tableaux</i>	85
6.2.3.	<i>Critères de classification</i>	86
6.2.4.	<i>Période et fréquence de publication</i>	86

COLOPHON

Auteur

perspective.brussels
rue de Namur, 59 – 1000 Bruxelles

Date de réalisation

décembre 2025

Contact

IBSA – ibsa@perspective.brussels

1. POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER

La « population en âge de travailler » comprend les personnes âgées entre 15 et 64 ans. Les statistiques de ce sous-thème présentent cette population en fonction de sa situation sur le marché du travail. Chaque personne en âge de travailler peut-être classée dans un des trois groupes suivants :

- > **la population en emploi** : les personnes qui travaillent, qu'ils soient salariés ou indépendants
- > **la population au chômage** : les personnes qui cherchent du travail
- > **la population inactive** : les personnes qui ne font ni l'un ni l'autre, tel que les étudiants, les personnes au foyer ou encore les pensionnés. La population inactive est définie par opposition à la **population active** qui est la somme de la population en emploi et de la population au chômage.

À partir de ces trois groupes il est possible de calculer les indicateurs « classiques » du marché du travail :

- > **Le taux d'activité** est le rapport entre la population active et la population en âge de travailler. Il mesure la part de la population en âge de travailler qui est active sur le marché de l'emploi, que ce soit en travaillant ou en cherchant un emploi.
- > **Le taux d'emploi** est le rapport entre la population en emploi et la population en âge de travailler. Il mesure la part de la population en âge de travailler qui travaille effectivement.
- > **Le taux de chômage** est le rapport entre la population au chômage et la population active. Il mesure la part de la population active sur le marché du travail qui cherche un emploi.

Deux sources de données peuvent être utilisées pour quantifier ces différents concepts: des données d'enquête ou des données administratives. Les statistiques diffèrent selon le type de source utilisée car les définitions et méthodes de comptage varient entre les sources. Les deux approches sont cependant complémentaires, chacune avec leurs avantages et leurs inconvénients. Elles sont présentées plus en détail dans les sections suivantes.

1.1. POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER SUR BASE DE DONNÉES D'ENQUÊTE

1.1.1. Présentation de la source de données

Les données de cette section proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Cette enquête a pour objectif de classer la population âgée de 15 ans et plus en trois groupes (en emploi, au chômage, en inactivité) et d'analyser les caractéristiques de ces différents groupes. En Belgique, l'EFT est organisée par Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), l'office belge de statistique.

Cette enquête est également menée dans les autres pays de l'Union européenne, et elle est coordonnée au niveau européen par Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne. Cette coordination assure l'harmonisation des résultats entre les pays : les enquêtes des différents pays se basent sur les



définitions, conventions et recommandations établies par le Bureau international du Travail (BIT). Cela garantit que les statistiques concernant le chômage et l'emploi de différentes régions et pays de l'Union européenne (et même en dehors) puissent être comparées entre elles.

L'EFT belge existe depuis 1983. Son contenu et sa méthodologie ont subi divers changements au fil des années, avec des degrés d'importance différents. Le plus récent de ces changements est une importante réforme entamée en 2017, qui sera poursuivie en 2021. Ces changements sont suffisamment importants pour causer une rupture de série dans les données. Les statistiques de 2017 et des années suivantes ne sont donc pas directement comparables avec les statistiques des années précédentes. Ici, nous expliquons comment se déroule l'enquête depuis la réforme de 2017.

Sélection des ménages à interroger

Chaque trimestre, un échantillon brut d'environ 6 700 ménages est tiré parmi les ménages belges figurant au Registre national (hors registre d'attente). Selon la méthodologie de l'EFT, le ménage se définit comme une « unité constituée, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui, unies ou non par des liens de famille, occupent habituellement un même logement et y vivent en commun. ». Quatre types de ménage sont exclus de l'enquête :

- > les ménages collectifs tels que les maisons de retraite, prisons ou orphelinats ;
- > les ménages inscrits sous la 'lettre 9' (adresse de référence pour diplomates ou militaires en mission de longue durée, témoins protégés, nomades, SDF, ...) ;
- > les ménages dont tous les membres ont atteint 77 ans ;
- > les ménages dont la personne de référence a déjà fait partie d'un des échantillons des 10 trimestres précédents.

Les ménages sont sélectionnés selon un tirage aléatoire en deux étapes :

- 1) On tire au hasard un peu moins de 300 zones géographiques réparties sur tout le pays. Ces zones géographiques sont les unités primaires d'échantillonnage (UPE). Pour s'assurer que ces UPE soient bien réparties dans tout le pays, l'échantillonnage est stratifié : la Belgique est divisée en 12 strates (les 10 provinces auxquelles s'ajoutent la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone, assimilées à des provinces), et un certain nombre d'UPE sont tirées aléatoirement dans chaque strate (entre 10 et 40, selon la taille de chaque strate).
- 2) On sélectionne les ménages à interroger, qui sont les unités secondaires d'échantillonnage (USE) : dans chaque UPE, ou zone géographique, on tire au hasard 23 ménages (26 pour la Région de Bruxelles-Capitale).

Interrogation des ménages

L'Enquête sur les forces de travail est une enquête obligatoire en Belgique. Le taux de réponse est donc assez élevé (>75 %). Tous les membres des ménages répondants âgés d'au moins 15 ans sont interrogés quatre fois sur un an et demi, selon un schéma 2(2)2. Cela veut dire que les répondants sont interrogés pendant deux trimestres consécutifs, puis ne sont pas interrogés pendant deux trimestres, et sont enfin à nouveau interrogés pendant deux trimestres.

Chaque trimestre, le panel de répondants comprend donc quatre groupes de répondants : les ménages tirés ce trimestre-là, et ceux qui ont été tirés pendant les trimestres précédents et qui sont interrogés pour



la seconde, troisième et quatrième fois. En d'autres termes, chaque trimestre un quart du panel est renouvelé, c'est pourquoi on parle de *panel rotatif*.

La première interrogation se fait en face à face, et la collecte de données est informatisée. Certaines questions qui sont peu sujettes à des modifications ne sont posées que lors de cette première interrogation. Le questionnaire des deuxième, troisième et quatrième interrogations est donc plus court et le ménage peut choisir d'y répondre par téléphone ou en ligne.

Le déroulement de l'enquête a lieu de manière continue. Les chiffres sont, quant à eux, publiés trimestriellement et annuellement par Statbel.

Traitement des réponses

Un poids est accordé à chaque réponse en fonction de la probabilité de tirer une personne avec les mêmes caractéristiques que le répondant dans la population de base (en fonction de caractéristiques comme le sexe, des classes d'âge de 5 ans et la province de résidence). Une correction pour la non-réponse est aussi appliquée à la méthode de calcul des pondérations. Les statistiques trimestrielles et annuelles concernant la population sont ensuite calculées sur base de ces pondérations.

Avantages et désavantages des statistiques issues de l'Enquête sur les forces de travail

Les avantages de cette enquête sont multiples :

- > L'enquête produit des statistiques qui sont comparables au niveau européen ;
- > Elle permet également d'obtenir des statistiques qui ne sont pas disponibles ailleurs, tel que le nombre de chômeurs découragés, la satisfaction des travailleurs et la motivation du travail à temps partiel ;
- > L'enquête permet de compter comme travailleurs ou chômeurs des personnes qui typiquement sont mal comptabilisées dans les statistiques administratives. C'est le cas notamment des travailleurs internationaux, des personnes qui travaillent sans un contrat de travail formel, ou des demandeurs d'emploi qui ne sont pas inscrits chez Actiris.

Les principaux désavantages sont dus au fait que les statistiques sur la population sont inférées à partir des réponses d'un échantillon :

- > Les intervalles de confiance sont généralement importants : il faut traiter les chiffres comme des approximations et faire attention au moment de les comparer entre eux ;
- > Les statistiques de l'EFT ne peuvent pas être calculées au niveau des communes ou des secteurs statistiques ;
- > Un certain nombre de réformes importantes causent des ruptures de série dans les séries historiques. Cela rend l'analyse de l'évolution de certaines variables difficile.

1.1.2. Contenu des tableaux

Les définitions des différents concepts ayant trait au marché du travail utilisées dans le cadre de l'enquête sont basées sur celles du Bureau international du Travail (BIT), telles que fixées dans la « Résolution



concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth Conference of Labour Statisticians (October 1982) ».

La **population en âge de travailler** comprend les personnes âgées de 15 à 64 ans. Ces limites d'âge sont utilisées à l'échelle internationale et permettent ainsi la comparaison de différents indicateurs et statistiques relatifs au marché du travail de régions et/ou de pays.

La **population en emploi (ou population active occupée)** sont les personnes âgées de 15 à 64 ans qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure comme salariés ou indépendants (+aidants) ou qui sont temporairement absents de leur travail.

Par **salariés** on entend toutes les personnes qui, pendant la période de référence, exercent un travail contre un salaire ou une rémunération en espèces ou en nature. Selon cette définition, les apprentis qui ont reçu une rétribution en espèces ou en nature sont donc considérés comme des salariés. Les personnes qui ont un emploi mais qui sont absentes de leur travail pour cause de maladie, de congé de maternité... et qui entretiennent un lien formel avec leur emploi, font également partie de cette catégorie. Par contre, les personnes qui sont en interruption de carrière pour une période de plus de 3 mois ne sont pas considérées comme étant en emploi.

Les salariés sont à leur tour subdivisés en deux catégories selon qu'ils travaillent dans le secteur privé ou public. Les salariés du secteur privé sont eux-mêmes subdivisés en ouvriers et employés.

Par **indépendants (+aidants)**, on entend toutes les personnes de 15 à 64 ans qui, au cours de la période de référence, ont exécuté un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, ainsi que les aidants familiaux non rémunérés. Les personnes ayant une entreprise, qui, durant la semaine de référence n'étaient pas au travail, sont également considérées comme indépendantes.

Les **chômeurs BIT** comprennent toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans qui, au cours de la période de référence, remplissaient les trois conditions suivantes :

- > être sans travail ;
- > être directement disponibles pour travailler dans un emploi salarié ou indépendant, soit être à même de commencer à travailler dans un délai de deux semaines ;
- > être à la recherche d'un emploi, soit avoir pris des dispositions spécifiques pour trouver un emploi salarié ou indépendant au cours de la période couvrant la semaine de référence et les trois semaines précédentes.

Il est important de noter qu'une personne ne doit pas nécessairement être inscrite comme demandeur d'emploi auprès d'une administration comme Actiris, le Forem ou le VDAB, pour être considérée comme « chômeur BIT ».

Les personnes en emploi et les chômeurs BIT forment ensemble la **population active**.

La **population inactive** comprend toutes les personnes qui, au cours de la semaine de référence, n'étaient ni en emploi, ni au chômage. En résumé, il s'agit donc de toutes les personnes qui n'appartiennent pas à la population active. Cette catégorie regroupe notamment les étudiants, les hommes et femmes au foyer et les travailleurs bénévoles.

Lors de l'interprétation des tableaux, les considérations suivantes sont à prendre en compte :

- > L'EFT est une enquête. Les chiffres dans les tableaux sont donc des estimations, et non pas basés sur des données administratives. Par conséquent, les chiffres ne sont pas à considérer à l'unité près mais doivent plutôt être interprétés en tenant compte des intervalles de confiance.
- > Les estimations de moins de 5.000 individus sont à interpréter avec la prudence qui s'impose selon Statbel. Nous avons décidé de remplacer ces valeurs par la mention « n » (non significatif). Si ces valeurs non significatives doivent être utilisées pour le calcul des taux de chômage, d'emploi ou d'activité, nous les avons également remplacées par la mention « n ».
- > Depuis l'Enquête sur les forces de travail de 2011, la question sur le comportement de recherche d'un emploi porte sur une période de référence spécifique (semaine de référence et trois semaines avant). Jusqu'en 2010, ce n'était pas le cas. Les données sur les chômeurs au sens du BIT d'avant 2011 ne sont donc pas directement comparables à celles d'à partir de 2011.
- > Avant 2017, les répondants n'étaient interrogés qu'une seule fois, et le calcul des pondérations était sensiblement différent. Ces changements ont causé une rupture de série importante qui rend la comparaison entre les chiffres avant/après 2017 difficile. C'est pourquoi, nous avons présenté les chiffres depuis 2017 sur des tableaux différents.

1.1.3. Critères de classification

L'âge des personnes est déterminé sur base de leur date de naissance qui est extraite du registre national. L'âge est pris au dernier jour de la semaine de référence.

La classification des travailleurs en **salariés, indépendants, secteur public, secteur privé** est déterminée sur base auto-déclarative, en fonction de leur réponse à la question suivante :

Au cours de la semaine de référence, quelle catégorie caractérise le mieux votre statut professionnel ?

- > Secteur privé – ouvrier(ère)
- > Secteur privé - employé(e)
- > Secteur public - fonctionnaire statutaire
- > Secteur public - contractuel(le)
- > Indépendant(e) sans personnel
- > Indépendant(e) avec personnel
- > Aidant(e) non rémunéré(e)

1.1.4. Période et fréquence de publication

L'EFT est une enquête trimestrielle de Statbel, dont les moyennes annuelles sont publiées sur leur site vers la fin mars pour l'année y-1. Les tableaux sont donc généralement mis à jour annuellement début avril sur le site de l'IBSA.



1.2. POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER SUR BASE DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

1.2.1. Présentation de la source des données

Description du Vlaamse Arbeidsrekening

Le Steunpunt Werk assure le suivi et l'analyse de la politique du marché du travail flamand. Dans ce contexte, il collecte des statistiques sur le marché du travail et élabore des indicateurs et des modèles de projection. Un de leurs projets est le Vlaamse Arbeidsrekening, un cadre qui intègre différentes sources administratives fournissant des statistiques sur le marché du travail. Ce cadre permet de produire des statistiques comparables et harmonisées sur le marché du travail, qui mettent en évidence différents aspects de celui-ci au niveau des communes. Les composantes suivantes du marché du travail sont décrites à l'aide de données portant sur :

- > la population par lieu de résidence et position socio-économique (en emploi, demandeurs d'emploi ou inactifs sur le marché du travail) ;
- > les navettes ;
- > l'emploi intérieur (par lieu de travail) ;

La méthodologie du Vlaamse Arbeidsrekening a été entièrement révisée lors de la dernière publication. Les données ne sont donc disponibles qu'à partir de 2017.

Le site web de l'IBSA propose à la fois des statistiques de Steunpunt Werk sur la situation socio-économique de la population bruxelloise et sur l'emploi intérieur (toutes les personnes travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale). Ces deux statistiques sont disponibles au niveau des communes.

Avantages et inconvénients des statistiques du Vlaamse Arbeidsrekening

L'utilisation de ces statistiques présente les avantages suivants :

- > il s'agit de chiffres précis basés sur des données administratives. Par conséquent, lors de l'interprétation des chiffres, il n'est pas nécessaire de tenir compte des intervalles de confiance comme c'est le cas pour les données d'enquête.
- > l'interprétation des définitions ne pose jamais de problème. Cela peut se produire dans une enquête où des éléments comme « être disponible pour travailler » ou « avoir cherché du travail » sont interprétés par une personne à la fois dans la question et dans la réponse ;
- > ces données sont calculées jusqu'au niveau des communes et permettent une comparaison entre les différentes communes de la Région de Bruxelles-Capitale ou avec des communes extérieures à la Région de Bruxelles-Capitale ;
- > alors que de nombreuses sources administratives ne fournissent des statistiques que sur une partie du marché du travail (par exemple sur le salariés, les indépendants ou les demandeurs d'emploi), le Vlaamse Arbeidsrekening intègre les données de toutes ces sources dans un ensemble de



statistiques couvrant l'ensemble du marché du travail. Il est ainsi possible de calculer les taux d'activité, de chômage et d'emploi à partir des données administratives.

- > l'inclusion des travailleurs européens et internationaux dans le recensement de la population en emploi est un avantage du Vlaamse Arbeidsrekening par rapport à d'autres sources administratives comme l'ONSS et le Datawarehouse MT&PS.

Les principaux désavantages de ces statistiques sont les suivants :

- > les statistiques ne sont comparables qu'au niveau belge. Étant donné que de nombreuses données administratives utilisées dépendent de la législation belge en matière de sécurité sociale et de chômage, elles ne permettent pas de comparaison avec les statistiques du marché du travail d'autres pays ;
- > Le Datawarehouse Marche du Travail et Protection Sociale (DWH MT&PS) de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) fournit la majeure partie des données. Ce datawarehouse regroupe un grand nombre de données provenant de plus de trente institutions (de sécurité sociale). Toute modification de la réglementation ou du mode d'élaboration des données utilisées pour le Vlaamse Arbeidsrekening peut donc avoir un impact important sur celui-ci.
- > les informations qui ne sont pas disponibles auprès des sources administratives ne sont pas incluses dans les statistiques. Il n'est donc pas possible d'inclure le travail informel dans les statistiques et seules les personnes inscrites auprès des différents services régionaux de l'emploi sont considérées comme étant à la recherche d'un emploi.

1.2.2. Contenu des tableaux

Alors que l'Enquête sur les forces de travail divise la population en âge de travailler en fonction de la position socio-économique par le biais de l'interview d'un échantillon de la population, le Vlaamse Arbeidsrekening le fait sur **base de la nomenclature de la position socio-économique de DWH MT&PS**.

La **population en âge de travailler (15-64 ans)** constitue la base des statistiques des tableaux. Elle concerne toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans vivant dans la Région de Bruxelles-Capitale/Belgique. La population en âge de travailler est calculée sur la base du registre national. Les personnes inscrites au registre d'attente ne sont pas prises en compte dans la population. Il s'agit des données de population à la fin du quatrième trimestre..

La population en âge de travailler est divisée selon la position socio-économique (en emploi, demandeur d'emploi inoccupé ou inactif sur le marché du travail) sur la base des données du Datawarehouse MT&PS et également de l'IBSA (pour l'emploi dans les institutions européennes et internationales). Le nombre de personnes est calculé pour chaque position socio-économique jusqu'au niveau de la commune et pour les variables « âge » et « sexe ».

Population en emploi

Par population en emploi, l'on entend toutes les personnes effectuant un travail rémunéré pendant la période de référence. Même les personnes qui ont été absentes du travail pendant une courte période pour cause, entre autres, de maladie ou de vacances, mais qui sont toujours sous contrat, sont

considérées comme travailleurs. La population en emploi comprend les salariés, les indépendants et les aidants :

- > Les **salariés** sont principalement les personnes identifiées comme telles dans la DWH AM&SB sur base des fichiers de l'Office national de sécurité sociale (ONSS)¹. Cinq groupes supplémentaires, qui ne sont pas identifiés comme salariés par l'ONSS, sont ajoutés ici :
 - Les étudiants employés dans le cadre d'un contrat d'étudiant ne comptent pas pour une personne à temps plein. Une moyenne trimestrielle est calculée sur le nombre total d'heures travaillées par rapport à un emploi à temps plein ;
 - Les travailleurs ALE employés par l'intermédiaire de l'agence locale pour l'emploi sont pris en compte s'ils bénéficient d'une exemption maximale et ne sont donc pas tenus de chercher un autre emploi ;
 - Les travailleurs frontaliers sortants (bruxellois/belges employés à l'étranger) sont calculés à l'aide d'un modèle d'estimation basé sur les données du Collège Intermutualiste National (CIN) et les données du recensement 2021 ;
 - Les employés des institutions européennes et internationales sont identifiés à partir des données de l'IBSA ;
 - Les personnes en interruption de carrière totale ou en crédit-temps sont également considérées comme des salariés.
- > Les **indépendants** et les **aidants** sont principalement les personnes identifiées comme telles dans la base de données DWH AM&SB à partir des fichiers de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI)².

Les personnes qui sont à la fois salariées et indépendantes sont considérées comme salariées. Ce n'est que lorsqu'ils exercent une activité indépendante à titre principal qu'ils se voient attribuer le statut d'indépendant dans les statistiques.

Le nombre de personnes en emploi est calculé sur la base d'une moyenne trimestrielle, puis d'une moyenne sur les quatre trimestres de l'année.

Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont des personnes sans travail, disponibles pour exercer un emploi et qui recherchent activement un emploi. Il s'agit des personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès d'un service public de l'emploi. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, il s'agit d'Actiris, pour la Région flamande du VDAB et pour la Région wallonne du Forem et de l'ADG. Il s'agit toujours de la moyenne annuelle du nombre de demandeurs d'emploi à la fin de chacun des douze mois.

Population inactive sur le marché du travail

La population inactive sur le marché du travail comprend les personnes qui n'ont pas d'emploi et qui ne recherchent pas activement du travail. Ce groupe comprend plusieurs sous-groupes, à savoir :

¹ Le chapitre 3.3 examine en détail les statistiques de l'ONSS relatives aux salariés par lieu de résidence principale.

² Le chapitre 3.2 examine en détail ces statistiques relatives aux travailleurs indépendants selon le lieu de résidence de l'INASTI.

- > Les personnes en incapacité de travail qui perçoivent une allocation pour incapacité de travail primaire (moins d'un an) ou invalidité (plus d'un an) ;
- > Les personnes soutenues financièrement par le CPAS bénéficiant d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière;
- > Les personnes qui perçoivent une pension ou qui sont en préretraite ;
- > Les étudiants qui sont identifiés sur la base des données relatives aux allocations familiales dans la DWH AM&SB ;
- > Les autres personnes constituent un groupe hétérogène comprenant des femmes et des hommes au foyer, des rentiers, des personnes exerçant un travail informel, etc.

Indicateurs du marché du travail

Sur base de la répartition de la population en âge de travailler en fonction de la position socio-économique, les trois principaux indicateurs du marché du travail peuvent être calculés :

- > le **taux d'activité** représente la part de la population active (population en emploi et demandeurs d'emploi inoccupés) dans la population âgée de 15 à 64 ans ;
- > le **taux d'emploi** est le rapport entre la population en emploi et la population âgée de 15 à 64 ans ;
- > le **taux de chômage** est le pourcentage de demandeurs d'emploi inoccupés dans la population active (population en emploi et demandeurs d'emploi inoccupés) âgée de 15 à 64 ans.

1.2.3. Critères de classification

Le nombre de personnes est calculé pour chaque position socio-économique au niveau de la commune (lieu de résidence) et pour les variables « âge » et « sexe ». Ce calcul est toujours effectué sur la base des données du registre national dans le DWH MT&PS.

1.2.4. Période et fréquence de publication

Les chiffres de la population par position socio-économique du Vlaamse Arbeidsrekening sont publiés chaque année vers le mois d'octobre jusqu'à l'année Y-2 incluse. Cependant, la période de publication peut varier, car elle dépend beaucoup de la disponibilité des données auprès des sources administratives utilisées.



Références

- > ILO International Labour Office (1982). Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth Conference of Labour Statisticians (Octobre 1982). Consulté via http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf
- > Statbel (2018) *Réforme de l'enquête sur les forces de travail en 2017*. Consulté via https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/Analyse_eak_2017_fr_20181220.pdf
- > Statbel (2018) Documentation sur l'enquête sur les forces de travail (méthodologies et métadonnées) consultée via <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#documents>
- > Steunpunt Werk (2018), Vlaamse Arbeidsrekening : Estimation de la population en fonction de la position socio-économique. Tableaux de base et tableaux détaillés (mise à jour 2018). Consultés via https://www.steunpuntwerk.be/system/files/methodologie_var_bevolking_2018.pdf
- > Steunpunt Werk (2025), Vlaamse Arbeidsrekening: Methodologische nota. Consultés via <https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/Methodologische-nota-Vlaamse-Arbeidsrekening-Steunpunt-Werk.pdf>



2. CHÔMAGE

Dans les tableaux concernant le sous-thème « Chômage », deux sources administratives différentes ont été utilisées pour mesurer le chômage en Région de Bruxelles-Capitale, à savoir Actiris et l'ONEM. Actiris est le service d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale. L'ONEM est une institution publique de sécurité sociale, notamment responsable du régime d'assurance chômage au niveau fédéral. Les chiffres du chômage qui sont repris dans cette partie diffèrent de ceux figurant dans les tableaux du sous-thème « Population en âge de travailler », car ils sont basés sur un concept administratif (inscription comme demandeur d'emploi et paiement de l'indemnisation de chômage). Cela permet d'obtenir des chiffres à un niveau très détaillé (tant géographique que pour d'autres variables telles que l'âge, la durée de l'inactivité...). Cependant, la législation relative aux demandeurs d'emploi a été modifiée à plusieurs reprises ces dernières années, ce qui influence ces statistiques et rend difficile l'interprétation de l'historique de la série. Par ailleurs, il n'est pas évident de comparer ou de combiner les chiffres des demandeurs d'emploi avec ceux portant sur d'autres concepts du marché du travail, tels que la population active en emploi. Cela implique en effet d'utiliser différentes sources de données administratives avec un travail d'harmonisation en aval, rendant difficile le calcul du taux de chômage par exemple.

2.1. DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE (ACTIRIS)

2.1.1. Présentation de la source de données

En tant qu'office régional bruxellois de l'emploi, Actiris est responsable de l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi en vue de les insérer sur le marché du travail. C'est pourquoi tous les demandeurs d'emploi domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale doivent être inscrits chez Actiris. Les chiffres concernant les demandeurs d'emploi inoccupés sont basés sur ces inscriptions. L'une des missions supplémentaires d'Actiris est l'observation et l'analyse du marché du travail régional. Cette tâche est effectuée par un service qui a été spécialement créé à cet effet, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Avant 2006, les bureaux de pointage tenaient les listes qui restituaient les présences ou absences au contrôle communal des chômeurs. Les statistiques de chômage dépendaient de ces listes, qui servaient de base pour la mise à jour des bases de données des services régionaux de l'emploi (VDAB pour la Région flamande, FOREM pour la Région wallonne et ACTIRIS pour la Région de Bruxelles-Capitale). La suppression du contrôle communal des chômeurs le 15 décembre 2005 a considérablement changé les statistiques de chômage.

En 2006, un nouveau modus operandi a été instauré en concertation avec les organismes régionaux et l'Etat fédéral, utilisant comme source de données les données Dimona du réseau des institutions de sécurité sociale via la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale. Grâce à cette circulation électronique des données, les services régionaux de l'emploi sont par exemple informés beaucoup plus rapidement lorsqu'un demandeur d'emploi a trouvé un emploi et peut être radié.



Le VDAB, le FOREM et ACTIRIS sont responsables de la mise au travail des demandeurs d'emploi dans leurs régions respectives³. Le VDAB et le FOREM sont également compétents pour la formation professionnelle de demandeurs d'emploi et de travailleurs. En Région de Bruxelles-Capitale, un institut de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et travailleurs bruxellois francophones fut créé (Bruxelles Formation). Quant aux demandeurs d'emploi et travailleurs bruxellois néerlandophones, c'est le VDAB qui assure ces formations. Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, Actiris sera désormais également chargée du contrôle du comportement de recherche et des sanctions éventuelles pour les demandeurs d'emploi.

2.1.2. Contenu des tableaux

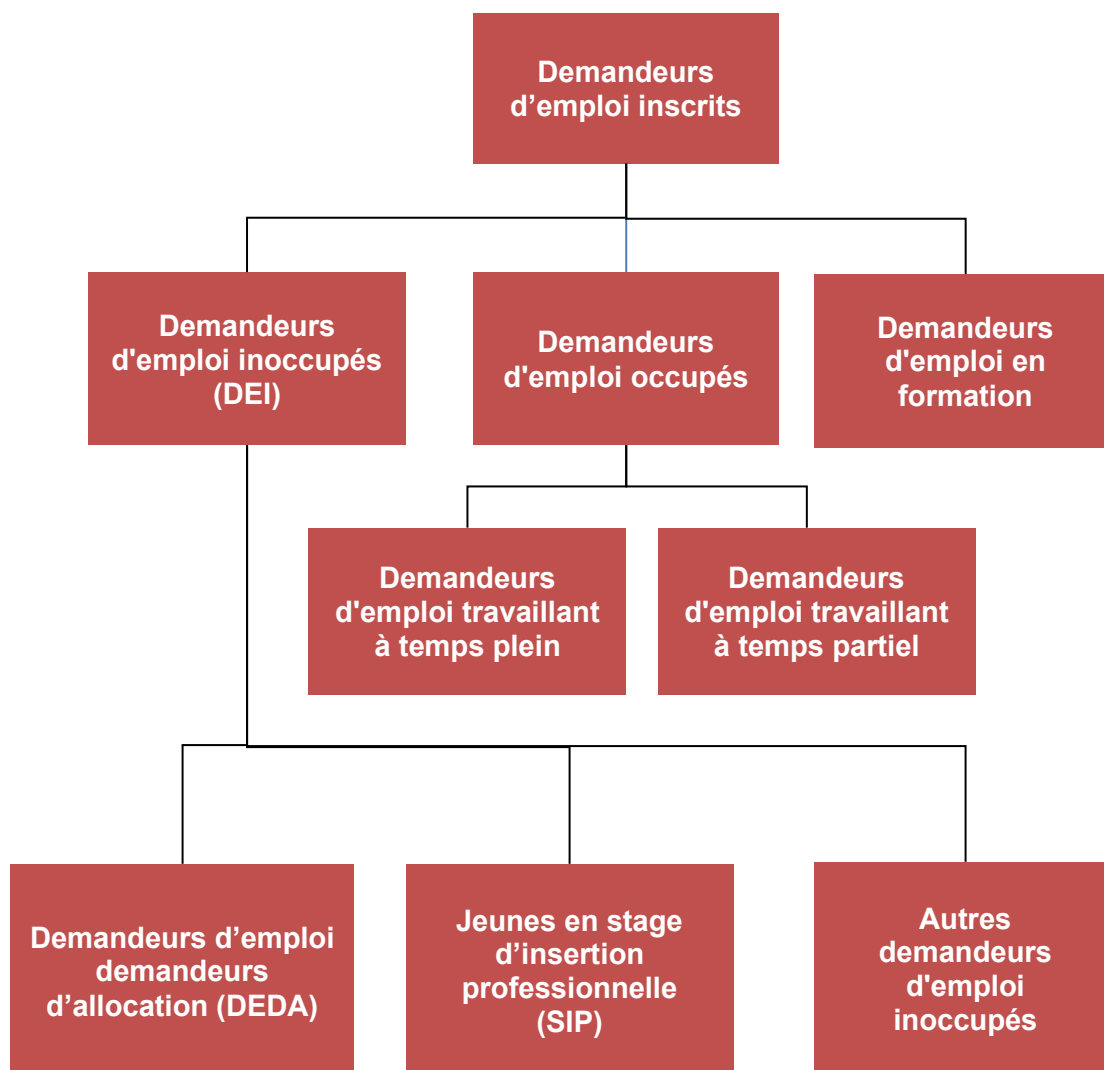
Les tableaux utilisant Actiris comme source de données sont ceux relatifs aux **demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)**. Cette catégorie comprend toutes les personnes sans travail inscrites auprès d'un service public de l'emploi (pour la Région de Bruxelles-Capitale, il s'agit donc d'Actiris⁴) qui cherchent du travail et qui sont immédiatement disponibles sur le marché du travail. Les demandeurs d'emploi occupés et les demandeurs d'emploi en formation ne sont donc pas compris dans ces chiffres. Il s'agit toujours de moyennes annuelles calculées sur base de chiffres mensuels, relatifs au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois. La catégorie des DEI peut encore se subdiviser comme suit :

- > Les **demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation (DEDA)** : Ce groupe englobe tous les demandeurs d'emploi qui reçoivent une allocation de l'ONEM (allocation de chômage sur la base d'un emploi à temps partiel ou à temps plein ou allocation d'insertion). Ce groupe ne correspond pas à celui des chômeurs indemnisés dans les statistiques de l'ONEM pour deux raisons. Premièrement, les statistiques de l'ONEM comprennent également les non-demandeurs d'emploi inoccupés ; Deuxièmement, l'ONEM utilise le nombre de paiements comme unité, et non pas le nombre de personnes (voir partie 2.2.).
- > Les **jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP)**: Il s'agit de jeunes qui s'inscrivent après leurs études auprès d'Actiris et qui n'ont pas encore travaillé suffisamment longtemps pour recevoir une allocation de chômage. Ces jeunes sont en stage d'insertion professionnelle qui dure 12 mois à partir de l'inscription auprès d'Actiris lorsque les études ont pris fin pendant l'année scolaire ou après la deuxième session. Le stage d'insertion professionnelle commence le 1er août lorsque les études sont finies lors de la première session. Après cette période, ils doivent satisfaire à un certain nombre de conditions (notamment en matière d'études terminées et d'âge) afin d'avoir droit à une allocation d'insertion.
- > **Les autres DEI** : ce groupe comprend notamment les personnes qui ont été orientées vers les CPAS, les chômeurs exclus de l'allocation, mais restant inscrits pour certaines autres prestations sociales, les chômeurs complets qui ont volontairement accepté un emploi à temps partiel, les demandeurs d'emploi dans l'attente d'une décision de l'ONEM, les personnes qui ont volontairement renoncé à leur allocation et les personnes librement inscrites.

³ Pour la Communauté germanophone, c'est le Arbeitsamt de la DG qui est responsable des formations professionnelles. Bien que la Région wallonne soit responsable de la mise au travail des demandeurs d'emploi, l'ADG peut exercer cette compétence au sein de la Communauté germanophone.

⁴ Les demandeurs d'emploi sont obligés de s'inscrire dans la région où ils sont domiciliés, ce qui implique que les chiffres figurant dans les tableaux ne concernent que les demandeurs d'emploi habitant en Région de Bruxelles-Capitale.





2.1.3. Critères de classification

Nombre de DEI selon le niveau d'études

Sous cette catégorie, les demandeurs d'emploi sont subdivisés selon le diplôme obtenu le plus élevé. L'attribution du diplôme se fait sur base d'une déclaration du demandeur d'emploi. Seuls les diplômes obtenus en Belgique ou pour lesquels une équivalence de diplôme été obtenue auprès de la Communauté française ou la Communauté flamande entrent en ligne de compte. Les demandeurs d'emploi possédant un diplôme étranger sans équivalence de diplôme ont leur propre catégorie. Vu le grand nombre d'habitants à Bruxelles possédant un diplôme étranger, un grand nombre de demandeurs d'emploi atterrissent dans cette catégorie.

Nombre de DEI selon la durée d'inactivité

La durée d'inactivité indique le nombre de mois ou d'années durant lesquels un DEI est inscrit chez Actiris. Chaque interruption en raison d'un travail, d'une formation, de la non-inscription... de moins de trois mois consécutifs est prise en compte. Lorsqu'il y a une interruption de plus de trois mois consécutifs dans l'inscription, le comptage de la durée d'inactivité recommence à 0.

Nombre de DEI selon la catégorie d'âge

Les demandeurs d'emploi sont subdivisés en groupes d'âge de 5 ans, à l'exception des – 25 ans. La limite d'âge de 25 ans est utilisée au niveau international pour définir les jeunes demandeurs d'emploi. Il est possible de s'inscrire comme demandeur d'emploi à partir du moment où on n'est plus soumis à l'obligation scolaire⁵. Depuis le 1er janvier 2013, la limite d'âge pour la demande d'une dispense maxi est passée de 58 à 60 ans. Cela signifie que depuis 2013, les demandeurs d'emploi doivent rester disponibles sur le marché du travail jusqu'à 60 ans et donc s'inscrire auprès d'Actiris. Cela influence les chiffres relatifs à la catégorie d'âge « 55 ans à 59 ans » et « 60 ans et plus ».

Nombre de DEI par nationalité

Les DEI sont répartis en trois catégories : « Belge », « Étranger nationalité UE-27 » et « Étranger nationalité hors UE-27. Depuis 2010, la Croatie a rejoint l'Union européenne et le Royaume-Uni a quitté l'UE. L'ensemble de la série a été révisé. Ainsi, pour toute la série, la catégorie "Étranger de nationalité UE-27" comprend également les Croates inscrits auprès d'Actiris en tant que demandeurs d'emploi inoccupés. Les demandeurs d'emploi de nationalité britannique sont également déjà affectés à la catégorie "Étranger non ressortissant de l'UE-27" pour toute la série.

Nombre de DEI par domaine professionnel

Lors de son inscription, le demandeur d'emploi choisit un domaine professionnel qu'il peut et veut exercer en fonction de ses études, de sa formation et de son expérience professionnelle. Il peut choisir plusieurs professions, mais doit en choisir une comme profession principale. Les statistiques sont établies en fonction de ce code de profession principale. Depuis février 2020, Actiris est passé à la nomenclature des professions Competent, qui est également utilisée par le VDAB. Auparavant, Actiris avait élaboré sa propre classification et description des différentes professions et groupes professionnels (Corome).

Nombre de DEI par catégorie

Les différentes catégories sont expliquées dans la partie B. Contenu des tableaux. Depuis le 1er janvier 2012, le stage d'attente pour l'obtention d'une allocation de stage après les études est prolongé de 9 à 12 mois. Actuellement, le terme employé est le stage d'insertion professionnelle. En raison de ce changement, le passage de la catégorie « jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP) » à « DEDA » est de trois mois plus long qu'avant 2012.

⁵ En Belgique, les jeunes sont soumis à l'obligation scolaire 1) jusqu'au 30 juin de l'année dans laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans 2) sauf s'ils atteignent l'âge de 18 ans après le 30 juin, auquel cas l'obligation scolaire prend fin le jour de leur 18e anniversaire 3) ou lorsqu'ils obtiennent le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans, auquel cas l'obligation scolaire prend fin à l'obtention du diplôme.



2.1.4. Période et fréquence de publication

À la mi-janvier, les moyennes annuelles des chiffres mensuels concernant le nombre de DEI pour l'année précédente sont disponibles et sont publiées sur le site d'Actiris.

2.2. CHÔMEURS INDEMNISÉS (ONEM)

2.2.1. Présentation de la source de données

L'Office national de l'Emploi (ONEM) est l'organisme public de la sécurité sociale responsable de l'assurance chômage, de certaines mesures d'activation et de l'application de la pause-carrière et du crédit-temps.

Cet organisme fédéral a comme mission :

- > l'indemnisation via un revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés, des chômeurs temporaires, des personnes en pause-carrière, des personnes bénéficiant d'un crédit-temps et des prépensionnés ;
- > le soutien et le maintien du lien contractuel entre les employeurs et les travailleurs via le régime de chômage temporaire, de pause-carrière ou de crédit-temps ;
- > l'activation et l'insertion de demandeurs d'emploi via la gestion de dispenses pour suivre des formations et/ou des études, le système des titres-services, les mesures d'activation et la mise au travail de demandeurs d'emploi via l'Agence locale pour l'Emploi (ALE) ;
- > l'activation du comportement de recherche via le suivi, l'accompagnement et l'évaluation du comportement de recherche du demandeur d'emploi ;
- > la prévention et la lutte contre les infractions à la réglementation en matière de chômage.

Les tâches de l'ONEM ont été revues à l'occasion de la sixième réforme de l'Etat et un certain nombre de compétences et de matières (notamment les titres-services, l'activation du comportement de recherche d'un emploi et les sanctions pour le refus d'un emploi ou d'une formation) ont été entièrement ou partiellement transférées aux régions et aux communautés au 1er juillet 2014.

2.2.2. Contenu des tableaux

L'ONEM distingue quatre catégories d'ayants droit :

- > Les **chômeurs indemnisés** qui sont subdivisés en :
 - Demandeurs d'emploi inoccupés qui ont droit à des allocations payées par l'ONEM. Ce groupe comprend les chômeurs après un emploi à temps plein, les ayants droit à des allocations d'insertion, les chômeurs après un emploi à temps partiel volontaire et les chômeurs avec complément d'entreprise sans dispense d'inscription comme demandeur d'emploi (prépensionnés);
 - Non-demandeurs d'emploi inoccupés qui ont droit à des allocations payées par l'ONEM. Ce groupe comprend les personnes dispensées en raison de difficultés sociales et familiales, les chômeurs âgés et les chômeurs bénéficiant d'un complément d'entreprise avec dispense d'inscription comme demandeur d'emploi (prépensionnés conventionnels).



- > Les **travailleurs soutenus par l'ONEM**, qui comprennent les chômeurs temporaires, les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et les travailleurs bénéficiant de mesures d'activation.
- > Les **travailleurs qui aménagent leur temps de travail avec l'aide de l'ONEM** : ici on retrouve les prépensionnés à mi-temps, les personnes en interruption de carrière ou congé thématique et celles qui prennent un crédit-temps.
- > **Autres** : cette catégorie contient notamment les travailleurs licenciés qui reçoivent une prime de crise unique, les travailleurs frontaliers belges qui reçoivent une indemnité compensatoire et les employeurs qui reçoivent un bonus de stage pour la formation d'un jeune.

Les tableaux dans la partie « chômeurs indemnisés » contiennent uniquement des données sur le premier groupe d'ayants droit. L'ONEM étant responsable du paiement des revenus de remplacement, les chiffres sont exprimés en nombre de paiements (unités physiques) et non pas en nombre de personnes qui ont droit à une allocation de chômage. Lorsqu'un ayant droit reçoit deux paiements en un mois, il sera donc compté deux fois dans les statistiques de ce mois. Ce cas survient lorsque par exemple une personne cherche un emploi depuis janvier, mais que son dossier n'est complet qu'en février. Les paiements pour janvier et février ne se feront qu'en février et entreront donc dans les statistiques à ce moment-là. Les moyennes annuelles dans les tableaux sont donc égales au nombre moyen de paiements par mois.

2.2.3. Critères de classification

Chômeurs indemnisés par statut

Les demandeurs d'emploi inoccupés sont tous inscrits auprès du service de l'emploi de la région concernée. Ce groupe comprend les statuts suivants :

- > Les **chômeurs après un emploi à temps plein** ont droit à une indemnisation complète sur la base de leurs prestations de travail auprès d'un employeur ou par l'intermédiaire du CPAS ;
- > Les **chômeurs après des études**⁶ reçoivent une allocation sur la base de leurs études ou période d'apprentissage ;
- > Les **chômeurs après un emploi à temps partiel volontaire** ont droit à une allocation en proportion de l'horaire de travail dans leur emploi à temps partiel.
- > Les **chômeurs avec complément d'entreprise sans dispense de l'inscription comme demandeurs d'emploi (IDE)** sont des prépensionnés suite à un licenciement collectif par un employeur en restructuration ou en difficulté ;
- > **L'allocation de sauvegarde** est attribuée aux demandeurs d'emploi vulnérables (non mobilisables) qui ne peuvent pas travailler dans le circuit économique normal, qui ne peuvent pas occuper un emploi adapté ou encadré et qui n'ont pas droit aux allocations d'insertion ;

⁶ Après le stage d'insertion professionnelle de 12 mois, durant lequel il a activement recherché du travail, le jeune demandeur d'emploi âgé entre 18 et 25 ans qui a terminé ses études a droit à une allocation d'insertion pour maximum 3 ans. L'obtention de ce droit est cependant lié à certaines conditions portant sur la clôture des études ou de l'apprentissage, en fonction de l'orientation choisie.



- > Le statut des **travailleurs des arts** a été révisé en 2024. Il concerne les personnes qui, après délibération de la Commission du travail des arts, sont en possession d'attestation du travail des arts. Ce certificat donne droit à une allocation pour œuvre d'art. Les artistes professionnels, les techniciens ou les personnes qui exercent des activités de soutien artistique peuvent prétendre à ce certificat..

Le groupe des non-demandeurs d'emploi inoccupés est subdivisé en statuts suivants :

- > **Chômeurs âgés** qui ont droit à une dispense maximale à partir de 60 ans⁷. Cette dispense maximale implique qu'il ne faut pas être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi.
- > **Chômeurs dispensés en raison de difficultés sociales et familiales** pour une durée de 6 à maximum 12 mois.
- > Travailleurs à temps partiel volontaire avec dispense d'inscription comme demandeur d'emploi. Ces travailleurs travaillent à temps partiel, bénéficient d'une allocation supplémentaire et ne doivent pas s'inscrire auprès de l'agence pour l'emploi en tant que demandeurs d'emploi ;
- > Le **chômage avec complément d'entreprise et dispense d'inscription comme demandeur d'emploi** ne concerne que les travailleurs âgés du secteur privé. Il s'agit de la prépension conventionnelle, dans le cadre de laquelle les travailleurs âgés reçoivent une indemnité complémentaire à leur allocation de chômage, à charge de l'employeur ou d'un fonds.

Chômeurs indemnisés par durée du chômage

La durée du chômage est la durée entre le premier et le dernier mois pour lequel une allocation de chômage a été versée par le ONEM . Si un chômeur ne perçoit pas d'allocations pendant trois mois consécutifs, il reprend le décompte de la durée du chômage à partir de 0 mois. Les mois entièrement couverts par une sanction ne comptent pas comme une interruption de la durée du chômage. Ainsi, pendant cette sanction, le chômeur ne perçoit pas d'allocations de chômage, mais ce mois compte dans le calcul de la durée du chômage.

2.2.4. Période et fréquence de publication

L'ONEM possède une application internet permettant d'extraire les chiffres mensuels relatifs aux chômeurs indemnisés. Fin février, les chiffres du mois de décembre de l'année précédente sont publiés et les moyennes annuelles peuvent être extraites.

⁷ L'âge pour la dispense maximale est passé de 58 à 60 ans au 1er janvier 2013. Quiconque a déjà reçu pendant une période d'au moins 312 jours une allocation de chômage durant les deux années précédant la demande de dispense et peut démontrer une carrière de 38 ans, doit avoir atteint au minimum l'âge de 50 ans.



2.3. OFFRES D'EMPLOI (ACTIRIS)

2.3.1. Présentation de la source de données

Pour la présentation d'Actiris en tant que source de données pour les offres d'emploi, nous renvoyons à la partie 2.1 Demandeurs d'emploi inoccupés en Région de Bruxelles-Capitale.

2.3.2. Contenu des tableaux

Les tableaux reprennent la somme des **offres d'emploi directement reçues et gérées par Actiris** sur l'ensemble de l'année. Les employeurs ont la possibilité de signaler leurs offres d'emploi à un conseiller Actiris ou de les publier directement sur le site web d'Actiris. Les employeurs peuvent mentionner directement leurs coordonnées dans leurs offres mais ils peuvent également demander à Actiris de se charger des premiers entretiens et d'effectuer une pré-sélection de candidats à leur place. L'ensemble de ces offres d'emploi sont reprises dans les statistiques. Le lieu de travail pour ces offres d'emploi n'est pas nécessairement la Région de Bruxelles-Capitale.

Les offres d'emploi suivantes sont également publiées sur le site web d'Actiris, mais ne sont pas prises en compte dans ces statistiques :

- > des offres d'emploi via des sites partenaires comme Jobat ;
- > Offres d'emploi via un échange interrégional d'offres d'emploi avec le VDAB et le FOREM. Ces derniers partagent avec Actiris les offres d'emploi qui concernent la Région de Bruxelles-Capitale, la périphérie bruxelloise ou qui ne trouvent pas de candidat adéquat dans leur région.

Une offre d'emploi qui mène à un engagement est considérée comme **satisfaite**. Pour que cela soit le cas, ce n'est pas forcément Actiris qui doit avoir pourvu à l'emploi. En effet, même lorsque c'est l'employeur lui-même qui trouve le bon candidat, l'offre d'emploi est considérée comme satisfaite. Si un employeur ne donne pas suite activement à une offre d'emploi donnée, celle-ci est placée "à l'étude". Si Actiris ne reçoit pas de réponse de l'employeur après 40 jours, cette offre d'emploi est automatiquement clôturée comme satisfaite.

En juillet 2020, en raison d'un problème technique, un grand nombre d'offres d'emploi ont été enregistrées à tort comme étant satisfaites. Cela signifie que pour l'année 2020, le nombre d'offres d'emploi satisfaites est surestimé.

2.3.3. Critères de classification

Offres d'emploi selon le type d'offre

Les offres d'emploi peuvent être classées selon le type d'offre. Voici une brève présentation de ces différents types :

- > Offres d'emploi pour un **contrat à durée indéterminée** ;
- > Offres d'emploi pour un **contrat à durée déterminée** ;



- > Offres d'emploi liées à une **mesure d'emploi**, dont les contrats sont partiellement subventionnés par Actiris :
 - **Convention premier emploi**: cette mesure, également connue sous le nom de "plan Rosetta", vise à aider les jeunes de moins de 26 ans à trouver un emploi le plus rapidement possible après avoir quitté l'école. Il s'agit toujours d'un emploi à mi-temps au moins, qui peut être combiné avec une formation ;
 - Les offres d'emploi pour les **agents contractuels subventionnés** (statut ACS) ne sont ouvertes qu'aux personnes sans emploi, résidant en Région de Bruxelles-Capitale, ayant droit à un revenu d'intégration ou à une aide sociale financière et remplissant un certain nombre de conditions relatives à leur période d'inscription dans ACTIRIS, à leur âge, etc. Elle concerne toujours l'emploi dans le secteur non lucratif. Une distinction est faite entre les contractuels subventionnés des administrations locales (communes, CPAS, etc.) et ceux des administrations publiques (écoles, ASBL, organismes d'intérêt public, etc.) ;
 - Les **programmes de transition professionnelle** permettent aux demandeurs d'emploi peu qualifiés (sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) qui perçoivent des allocations de chômage ou une aide sociale financière depuis un certain temps d'améliorer leur position sur le marché du travail en acquérant une expérience professionnelle et les compétences nécessaires ;
 - Le **contrat d'insertion** fait partie de la Garantie jeunes et est un contrat de 12 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui ont été au chômage pendant 18 mois après leurs études et qui ont encore peu d'expérience professionnelle. Le gouvernement bruxellois a mis fin au contrat d'insertion au début de l'année 2024.
 - Dans le cadre d'un **emploi d'économie sociale**, les entreprises sociales reconnues peuvent embaucher des demandeurs d'emploi peu qualifiés, des demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite, des jeunes demandeurs d'emploi ou des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un soutien spécifique à partir du 1er janvier 2021.
- > Offres d'emploi pour **travailler à l'étranger**, afin de permettre la mobilité internationale des demandeurs d'emploi;
- > Offres d'emploi pour le Stage First⁸ (l'ancien stage de transition), ainsi que pour des stages à l'étranger, regroupées sous la rubrique **Stage** ;
- > Offres d'emploi Intérim soumises par une agence d'**intérim** ;
- > Autres offres d'emploi, regroupant les cas de figure suivants:
 - **Activa** : offres d'emploi visant à réintégrer les demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail au moyen d'une réduction du groupe cible (réduction des cotisations patronales de l'ONSS) et d'une allocation de chômage capitalisée que l'employeur peut déduire du salaire net ;
 - **Clause sociale bâtiment** : offres d'emploi liées à une clause sociale incluse dans un marché public en Région de Bruxelles-Capitale. Cette clause oblige le contractant à engager des demandeurs

⁸ Le Stage First offre aux jeunes de moins de 30 ans, ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire et peu d'expérience professionnelle, la possibilité d'acquérir de l'expérience au cours d'un stage de 3 ou 6 mois dans une entreprise, une organisation à but non lucratif ou dans le secteur public.

d'emploi inscrits auprès d'Actiris pour l'exécution du contrat par le biais d'un contrat à durée déterminée ou d'un stage ;

- **Indépendant** : offres d'emploi pour travailler pour une entreprise ou une organisation sous le statut d'indépendant et donc sans contrat en tant que salarié ;
- **Titres-services** : offres d'emploi d'aide-ménagère auprès d'une entreprise reconnue. Le salarié ne doit pas remplir de conditions particulières concernant la durée du chômage, l'âge ou le diplôme. Ce système est entré en vigueur le 1er janvier 2004 pour lutter contre le travail non déclaré et créer des emplois. Cette mesure a été régionalisée via la sixième réforme de l'État et, depuis le 1er janvier 2016, les régions sont responsables des titres-services.
- **Divers** : entre autres, offres d'emploi dans le cadre de la prime de transfert professionnel, du fonds budgétaire interdépartemental et du pool H (pour soutenir l'emploi des personnes handicapées).

Offres d'emploi selon les sections et divisions NACE-BEL (2008)

Le secteur d'activité est ventilé selon la NACE-BEL (2008) sur la base de l'activité principale de l'employeur telle qu'elle a été déclarée par ce dernier lors de la préparation de l'offre d'emploi.

Offres d'emploi selon le domaine professionnel (Competent 1.0) et la catégorie

Lors de la rédaction d'une offre d'emploi, l'employeur sélectionne un métier dans cette liste. Depuis février 2020, Actiris est passé à la nomenclature Competent, qui est également utilisée par le VDAB. Auparavant, Actiris avait élaboré sa propre classification et description des différentes professions et groupes professionnels (Corome).

2.3.4. Période et fréquence de publication

Il s'agit ici du nombre total d'offres d'emploi reçues pendant l'année. Les statistiques de l'année y-1 sont disponibles à partir de la mi-janvier.

Références

- > ACTIRIS (2012). *Contrat de gestion 2013-2017 d'Actiris*, Consulté via <http://www.actiris.be/Portals/37/Documents/FR/13%2001%2016%20Actiris%20-%20Contrat%20de%20gestion%202013-2017.pdf>
- > ACTIRIS (2014). *Inventaire des principales mesures d'aide à l'emploi 2014*. Consulté via http://www.actiris.be/Portals/34/mesures_FR.pdf
- > ONEM (2013). *Définitions des ayants droit*. Consulté via <http://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/definitions-des-ayants-droit>
- > ONEM (2011). *Focus sur la stratégie 2012-2014*. Consulté via <http://www.onem.be/sites/default/files/assets/onem/fr.pdf>
- > ONEM (2013). *L'ONEM en quelques mots*. Consulté via <http://www.onem.be/fr/documentation/3018%20publications/3019%20brochures/general>
- > ONEM (2014). *La sixième réforme de l'Etat*. Consulté via <http://www.onem.be/fr/nouveau/la-6e-reforme-de-letat-changements-importants-partir-du-1er-janvier>



- > ONEM (2021). *Pouvez-vous bénéficier des allocations de sauvegarde ?* Consulté via <https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/divers/pouvez-vous-beneficier-des-allocations-de-sauvegarde->
- > ONEM (2022). *Vous souhaitez bénéficier des nouvelles règles spécifiques applicables aux travailleurs des arts ?* Consulté via <https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/avez-vous-droit-a-une-allocation-de-chomage-/vous-souhaitez-beneficier-des-nouvelles-regles-specifiques-applicables-aux-travailleurs-des-arts->
- > Service Public Fédérale Sécurité Sociale (2025). *L'allocation du travail des arts*. Consulté via <https://www.workinginthearts.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/c3fba414ecb21336cb07f34ebcd4c9bc1bed213f/brochure-ata-2025-02-01-fr.pdf>



3. POPULATION ACTIVE OCCUPÉE (PAR LIEU DE RÉSIDENCE)

Il existe deux angles d'approche pour caractériser l'emploi au niveau d'une région :

- > Les statistiques **au lieu de résidence** des travailleurs sont les statistiques sur la **population active occupée**. Elles nous disent combien d'habitants d'une région ont un travail.
- > Les statistiques **au lieu de travail** sont les statistiques sur **l'emploi intérieur**. Elles nous disent combien de travailleurs travaillent sur le territoire de la région, qu'ils soient habitants de la région ou navetteurs.

En région de Bruxelles-Capitale (RBC), il est intéressant d'examiner les statistiques de l'emploi sous ces deux angles étant donné que près d'un emploi sur deux en RBC est exercé par des personnes qui n'y habitent pas.

Ce chapitre présente la méthodologie des statistiques relatives à la population active occupée à partir de trois sources :

- > les statistiques de l'Enquête sur les forces de travail offrent un aperçu global sur les caractéristiques de la population active occupée ;
- > les statistiques de l'INASTI présentent les caractéristiques des indépendants bruxellois ;
- > les statistiques de l'ONSS présentent les caractéristiques des salariés bruxellois.

3.1. POPULATION ACTIVE OCCUPÉE (EFT)

3.1.1. Présentation de la source de données

Les données de cette section proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Cette enquête a pour objectif de classer la population âgée de 15 ans et plus en trois groupes (en emploi, au chômage, en inactivité) et d'analyser les caractéristiques de ces groupes. En Belgique, l'EFT est organisée par Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), l'office belge de statistique.

Cette enquête est également menée dans les autres pays de l'Union européenne, et elle est coordonnée au niveau européen par Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne. Cette coordination assure l'harmonisation entre les pays : les enquêtes des différents pays se basent sur les définitions, conventions et recommandations établies par le Bureau international du Travail (BIT). Cela garantit que les statistiques concernant le chômage et l'emploi de différentes régions et pays de l'Union européenne (et même en dehors) puissent être comparées entre elles.

L'EFT belge existe depuis 1983. Son contenu et méthodologie ont subi divers changements au fil des années, avec des degrés d'importance différents. Le plus récent de ces changements est une importante réforme entamée en 2017, qui sera poursuivie en 2021. Ces changements sont suffisamment importants pour causer une rupture de série dans les données. Les statistiques de 2017 et des années suivantes



ne sont donc pas tout à fait comparables avec les statistiques des années précédentes. Ici, nous expliquons comment se déroule l'enquête actuellement (depuis la réforme de 2017).

Sélection des ménages à interroger

Chaque trimestre, un échantillon brut d'environ 6 700 ménages est tiré parmi les ménages figurant au Registre national (hors registre d'attente). Selon la méthodologie de l'EFT, le ménage se définit comme une « unité constituée, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui, unies ou non par des liens de famille, occupent habituellement un même logement et y vivent en commun. ». Quatre types de ménage sont exclus de l'enquête :

- > les ménages collectifs tels que les maisons de retraite, prisons ou orphelinats ;
- > les ménages inscrits sous la 'lettre 9' (adresse de référence pour diplomates ou militaires en mission de longue durée, témoins protégés, nomades, SDF, ...) ;
- > les ménages dont tous les membres ont atteint 77 ans ;
- > les ménages dont la personne de référence a déjà fait partie d'un des échantillons des 10 trimestres précédents

Les ménages sont sélectionnés selon un tirage aléatoire en deux étapes :

- 1) On tire au hasard un peu moins de 300 zones géographiques réparties sur tout le pays. Ces zones géographiques sont les unités primaires d'échantillonnage (UPE). Pour s'assurer que ces UPE soient bien réparties dans tout le pays, l'échantillonnage est stratifié : la Belgique est divisée en 12 strates (les 10 provinces auxquelles s'ajoutent la région de Bruxelles-Capitale et la communauté germanophone, assimilées à des provinces), et un certain nombre d'UPE sont tirées aléatoirement dans chaque strate (entre 10 et 40, selon la taille de chaque strate).
- 2) On sélectionne les ménages à interroger, qui sont les unités secondaires d'échantillonnage (USE) : dans chaque UPE, ou zone géographique, on tire au hasard 23 ménages (26 pour la Région de Bruxelles-Capitale).

Interrogation des ménages

L'enquête sur les forces de travail est une enquête obligatoire en Belgique. Le taux de réponse est donc assez élevé (>75 %). Tous les membres des ménages répondants âgés d'au moins 15 ans sont interrogés quatre fois sur un an et demi, selon un schéma 2(2)2. Cela veut dire que les répondants sont interrogés pendant deux trimestres consécutifs, puis ne sont pas interrogés pendant deux trimestres, et sont enfin à nouveau interrogés pendant deux trimestres.

Chaque trimestre, le panel de répondants comprend donc quatre groupes de répondants : les ménages tirés ce trimestre-là, et ceux qui ont été tirés pendant les trimestres précédents et qui sont interrogés pour la seconde, troisième et quatrième fois. En d'autres termes, chaque trimestre un quart du panel est renouvelé, c'est pourquoi on parle de *panel rotatif*.

La première interrogation se fait en face à face, et la collecte de données est informatisée. Certaines questions qui sont peu sujettes à des modifications ne sont posées que lors de cette première interrogation. Le questionnaire des deuxième, troisième et quatrième interrogations est donc plus court et le ménage peut choisir d'y répondre par téléphone ou en ligne.

Le déroulement de l'enquête a lieu de manière continue. Les chiffres sont, quant à eux, publiés trimestriellement et annuellement.

Traitement des réponses

Un poids est accordé à chaque réponse en fonction de la probabilité de tirer une personne avec les mêmes caractéristiques que le répondant dans la population de base (en fonction de caractéristiques comme le sexe, des classes d'âge de 5 ans et la province de résidence). Une correction pour la non-réponse est aussi appliquée à la méthode de calcul des pondérations. Les statistiques trimestrielles et annuelles concernant la population sont ensuite calculées sur base de ces pondérations.

Avantages et désavantages des statistiques issues de l'Enquête sur les forces de travail

Les avantages de cette enquête sont multiples :

- > L'enquête produit des statistiques qui sont comparables au niveau européen
- > Elle permet également d'obtenir des statistiques qui ne sont pas disponibles ailleurs, tel que le nombre de chômeurs découragés, la satisfaction des travailleurs et la motivation du travail à temps partiel.
- > L'enquête permet de compter comme travailleurs ou chômeurs des personnes qui typiquement sont mal comptabilisées dans les statistiques administratives. C'est le cas notamment des travailleurs internationaux, des personnes qui travaillent sans un contrat de travail formel, ou des demandeurs d'emploi qui ne sont pas inscrits chez Actiris.

Les principaux désavantages sont dus au fait que les statistiques sur la population sont inférées à partir des réponses d'un échantillon :

- > Les intervalles de confiance sont généralement importants : il faut traiter les chiffres comme des approximations et faire attention au moment de les comparer entre eux.
- > Les statistiques de l'EFT ne peuvent pas être calculées au niveau des communes ou des secteurs statistiques.
- > Un certain nombre de réformes importantes causent des ruptures de série dans les séries historiques. Cela rend l'analyse de l'évolution de certaines variables difficile.

3.1.2. Contenu des tableaux

La population active occupée est la population en emploi. Ce sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé pendant la semaine de référence, contre paiement ou dans le but de réaliser un bénéfice, même si ce n'était que pour une heure, ou qui avaient un emploi mais étaient temporairement absentes. Cela inclut les aidants non rémunérés.

En consultant les tableaux, il est utile de garder à l'esprit les éléments suivants :

- > L'EFT est une enquête. Les chiffres dans les tableaux sont donc des estimations, et non pas basés sur des données administratives. Par conséquent, les chiffres ne sont pas à considérer à l'unité près mais doivent plutôt être interprétés en tenant compte des intervalles de confiance.

- > Les estimations de moins de 5.000 individus sont à interpréter avec la prudence qui s'impose selon le SPF Economie - Statistics Belgium. Elles sont reprises en rouge dans ses publications, car la probabilité d'erreurs aléatoires est relativement élevée. Nous avons décidé de remplacer ces valeurs par la mention « :ⁿ » (non significatif). Si ces valeurs non significatives doivent être utilisées pour le calcul des taux de chômage, d'emploi ou d'activité, nous les avons également remplacées par la mention « :ⁿ ».
- > Avant 2017, les répondants n'étaient interrogés qu'une seule fois, et le calcul des pondérations était sensiblement différent. Ces changements ont causé une rupture de série importante qui rend la comparaison entre les chiffres avant/après 2017 difficile. C'est pourquoi, nous avons présenté les chiffres depuis 2017 sur des tableaux différents.

3.1.3. Critères de classification

Les tableaux dans cette partie montrent la répartition des populations actives occupées régionales en fonction de différentes classifications : âge, sexe, diplôme obtenu, lieu de travail et section NACE-BEL (2008).

Âge

L'âge des personnes est déterminé sur base de leur date de naissance qui est extraite du registre national. L'âge est pris au dernier jour de la semaine de référence.

Diplôme obtenu

Le diplôme obtenu correspond au plus haut niveau de formation terminée avec succès. Les trois catégories des tableaux sont définies en fonction du code de classification standard ISCED (International Standard Classification of Education) du niveau d'éducation :

- > Sans diplôme + Primaire + Secondaire inférieur :
 - ISCED 0 : Aucun certificat/diplôme ou ne pas avoir terminé l'enseignement primaire
 - ISCED 1 : Enseignement primaire
 - ISCED 2 : Enseignement secondaire inférieur
- > Secondaire supérieur :
 - ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur (donnant accès à ISCED 4)
 - ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur (donnant accès à ISCED 5, 6, 7)
 - ISCED 4 : Post-secondaire non supérieur
- > Enseignement supérieur :
 - ISCED 5 : Brevet d'enseignement supérieur (BES) / Hoger beroepsonderwijs (HBO5)
 - ISCED 6 : Supérieur non universitaire de type court / bachelier professionnalisant
 - ISCED 7 : Enseignement supérieur non universitaire de type long - enseignement universitaire (Bachelier ou Master)
 - ISCED 8 : Doctorat



Section NACE-BEL (2008)

Depuis l'enquête de 1993, les activités économiques sont classées selon la nomenclature NACE-BEL, qui se compose de 17 sections. Depuis 2008, c'est la NACE-Rev2 qui est d'application, avec comme version belge NACE-BEL (2008). Celle-ci se compose de 21 sections et de 88 divisions et accorde plus d'importance au processus de production dans la définition des différentes classes.⁹

3.1.4. Période et fréquence de publication

L'EFT est une enquête trimestrielle du SPF Economie - Statistics Belgium, dont les moyennes annuelles sont publiées sur son site vers la fin mars pour l'année y-1. Les tableaux sont mis à jour sur le site internet de l'IBSA chaque année au début du mois d'avril.

3.2. INDÉPENDANTS (INASTI)

3.2.1. Présentation de la source de données

L'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants) est un organisme public de sécurité sociale chargé de la protection du statut social des entrepreneurs indépendants. L'une de ses tâches consiste en la collecte de données sur les entrepreneurs indépendants et sociétés, ainsi que leur gestion au sein de banques de données. Les indépendants et leurs aidants ont une obligation d'affiliation et de cotisation auprès des fonds de sécurité sociale et via ceux-ci l'INASTI reçoit des données sur le nombre d'indépendants établis en Belgique.

Depuis 1995, les statistiques de base de l'INASTI sont fournies par les fonds de sécurité sociale, qui transmettent une série de données pour chaque personne qui, au cours de l'année visée, a été affiliée pendant au moins un trimestre. Cela permet de publier des statistiques relatives au nombre d'assujettis actifs, mais également au nombre de personnes qui ont mis fin à leur activité professionnelle ou qui en ont débuté une nouvelle durant l'année concernée.

3.2.2. Contenu des tableaux

Le contenu des tableaux repose sur les définitions suivantes :

- > Un **indépendant** est une personne physique qui exerce une activité professionnelle en Belgique pour laquelle il n'est pas lié par aucun contrat de travail ou statut. L'indépendant doit être majeur (minimum 18 ans) ou avoir atteint l'âge de 16 ans s'il exerce un artisanat pour lequel il a reçu l'autorisation de ses parents ou de son tuteur.
- > Un(e) **aidant(e)** est une personne physique qui assiste ou remplace un indépendant dans l'exercice de son métier sans être lié(e) avec l'indépendant en question par un contrat de travail. Un lien de parenté n'est pas requis. Les aidants relèvent de l'application du statut social des indépendants. Les personnes suivantes ne sont pas assujetties en tant qu'aidants et ne sont donc pas reprises dans les statistiques :

⁹Les activités sont regroupées par processus de production commun de biens et de services faisant appel à la même technologie (http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/nomenclatures/nacebel/).



- Les conjoint(e)s, sauf s'ils/elles peuvent être considérés comme conjoint(e)s aidants¹⁰ ;
 - Les aidant(e)s avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils/elles ont atteint l'âge de 20 ans (sauf s'ils sont mariés avant cette date) ;
 - Les personnes qui exercent seulement sporadiquement (pas régulièrement et moins de 90 jours par an) une activité d'aidant(e).
- > Un **débutant** est une personne dont il est supposé qu'il/elle a commencé comme indépendante pendant l'année sur laquelle porte la statistique après une période de non-affiliation.
 - > Un **indépendant qui a cessé son activité** est une personne qui au cours de l'année de comptage a cessé comme indépendante après une période d'affiliation.
 - > L'**administrateur de société** est un mandataire (personne physique) qui pose des actes en tant qu'administrateur d'une société (personne morale).

Les statistiques publiées concernent l'ensemble des assujettis **affiliés au 31 décembre de l'année concernée**. Toute personne souhaitant travailler comme indépendant/aidant doit en effet s'affilier à un fonds de sécurité sociale ou à la Caisse nationale auxiliaire pour l'assurance sociale des indépendants ainsi qu'auprès d'une mutualité reconnue ou un service régional de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI). Par ailleurs, il a également l'obligation de payer une cotisation globale, répartie entre les différents secteurs, comme les allocations familiales, l'assurance maladie et invalidité, le règlement des pensions, l'assurance faillite et l'aide alternative.

La **répartition géographique** est basée sur la résidence qui ne correspond pas nécessairement au lieu de travail ou au lieu où l'activité professionnelle est exercée. Cette dernière information n'est pas connue à l'INASTI.

3.2.3. Critères de classification

Nombre d'indépendants selon la nature de l'activité

Trois groupes distincts se retrouvent dans la classification relative à la nature de l'activité : les indépendants en activité principale, les indépendants en activité complémentaire et les actifs après l'âge de la pension. Cette subdivision est basée sur des codes de cotisations, fonction de la manière dont les intéressés cotisent à la sécurité sociale pour indépendants. Un indépendant en activité principale est un indépendant dont l'activité indépendante est la seule ou principale activité. Donc même si l'indépendant exerce son activité en même temps qu'une autre activité professionnelle moins 'importante' dans le cadre d'une relation de travail subordonnée ou s'il combine cette activité avec un revenu de remplacement de salaire d'une ancienne activité moins 'importante', il reste indépendant en activité principale. Une activité professionnelle est considérée comme moins importante lorsque le nombre d'heures prestées par mois est inférieur à la moitié du nombre d'heures d'un emploi à temps plein.

Lorsque l'indépendant exerce une deuxième activité et que cette deuxième activité (éventuellement antérieure) ne peut être considérée comme moins importante et occupe donc plus de la moitié des heures d'un emploi à temps plein, il s'agit d'un indépendant à titre complémentaire.

¹⁰ En principe, toute personne mariée ou cohabitant avec un indépendant, qui aide celui-ci régulièrement et n'a pas de revenu propre de plus de 3.000 euros par an d'une autre activité professionnelle, est considérée comme conjoint(e) aidant et donc assujetti comme aidant. Si ce n'est pas le cas, on peut le réfuter au moyen d'une déclaration sur l'honneur.



Les indépendants qui poursuivent leur activité après avoir atteint l'âge de 65 ans ou qui ont droit à une pension de retraite ou une pension de survie relèvent de la catégorie 'actifs après pension'. Les indépendants ont le droit de poursuivre leur activité alors qu'ils perçoivent une pension, mais le revenu issu de cette activité indépendante doit rester inférieur à un plafond déterminé (fonction de l'âge, de la situation familiale et du type de pension).

Nombre d'indépendants par sous-branche d'activité

La codification par branche d'activité est effectuée par les fonds d'assurances sociales en fonction de la **sous-branche d'activité** de l'assujetti selon une nomenclature de professions propre à l'INASTI. Lorsqu'un assujetti exerce plusieurs professions, le code d'une seule activité - celle à laquelle il consacre la majeure partie de son temps - est appliqué.

- > Une nouvelle nomenclature et de nouveaux codes des professions ont été instaurés au 1^{er} mars 2009. Ainsi, trois nouveaux codes ont été ajoutés : « 320: Sécurité et surveillance (industrie et artisanat) », « Code 411: Marketing et vente », « Code 412: Sécurité et gardiennage (commerce) ». Auparavant, les indépendants repris sous ces codes figuraient sous le code « 000 Divers pas encore attribué ».
- > Depuis le 1^{er} juillet 2003 et la création du statut d'artiste, les nouveaux indépendants exerçant une profession liée au secteur des arts sont repris sous le code 510. Le code 509 « Art avant le 01/07/2003 » contient les artistes qui étaient déjà indépendants auparavant. Le chiffre du nombre d'indépendants repris sous le code 509 est donc en baisse depuis 2003, car les artistes indépendants débutants sont classés sous le code 510. Si malgré tout, des débutants se voient attribuer le code de profession 509, il s'agit d'une erreur d'encodage du fonds de sécurité sociale.

3.2.4. Période et fréquence de publication

Les statistiques du nombre d'indépendants au 31 décembre de l'année précédente sont publiées annuellement durant le mois de septembre par l'INASTI sur leur site internet et ensuite reprises par l'IBSA.

3.3. EMPLOI SALARIÉ (PAR LIEU DE RÉSIDENCE) (ONSS)

3.3.1. Présentation de la source de données

La tâche principale de l'Office national de la Sécurité sociale se compose de trois volets, à savoir, percevoir, gérer et distribuer les cotisations sociales. La perception de ces cotisations des travailleurs et des employeurs se fait à chaque paiement de salaire. Ces cotisations sont gérées dans un pot commun en faveur de la Gestion globale, qui se compose d'un certain nombre d'institutions de sécurité sociale. La distribution de ces recettes se fait en fonction des besoins des différentes institutions de sécurité sociale. Les autres tâches de l'ONSS sont la collecte et la diffusion de données qui sont nécessaires pour déterminer les droits des assurés sociaux, la collecte de données relatives au début et à la fin de relations de travail dans le cadre de Dimona (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte) et de données statistiques en général.¹¹

¹¹ Les institutions de sécurité sociale suivantes font partie de la gestion globale : l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), l'Office national des Pensions (ONP), l'Office national de l'Emploi (ONEM), le Fonds des accidents



Ainsi, tous les employeurs sont tenus d'envoyer à l'ONSS une déclaration trimestrielle reprenant leur relevé du personnel. Toutes ces déclarations sont stockées depuis 2003 dans une banque de données DmfA¹². Cette déclaration multifonctionnelle contient les données portant sur les salaires et les horaires de travail des travailleurs, mais aussi leurs données personnelles, telles que leur âge, résidence... et sert donc de base pour les données statistiques diffusées par l'ONSS.

3.3.2. Contenu des tableaux

Les tableaux de ce chapitre reprennent systématiquement le nombre de **travailleurs salariés selon leur résidence principale**. On entend par travailleurs occupés tous « les travailleurs assujettis à la sécurité sociale ». La notion de travailleur assujetti à la sécurité sociale a été fixée par la loi du 27 juin 1969 et l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Les personnes ayant plusieurs relations de travail ne sont comptées qu'une seule fois dans les statistiques par le biais de leur contrat de travail principal. L'ONSS peut identifier les travailleurs ayant plusieurs relations de travail sur la base de leur numéro d'identification à la Sécurité Sociale (NISS).¹³

La répartition géographique pour tous les tableaux de cette partie se fait selon le lieu de résidence. En ce qui concerne les tableaux concernant l'emploi salarié ayant comme source l'ONSS, il s'agit de la résidence principale du travailleur au 31 décembre. L'ONSS tire cette information du Registre national et de fichiers complémentaires de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Contrairement aux données portant sur les emplois selon le lieu de travail de l'ONSS de la partie 'Emploi intérieur', les données des travailleurs occupés auprès d'administrations locales (ORPSS, ancien ONSSAPL) ne sont pas reprises dans ces tableaux. Les données concernant les marins de la marine marchande (CSPM) ne relèvent pas non plus des compétences de l'ONSS et ne sont pas reprises dans ces chiffres.

Les chiffres dans les tableaux présentent toujours la situation au 31 décembre de l'année concernée. Toutes les personnes qui, au dernier jour du trimestre, remplissent l'une des conditions suivantes, sont également reprises dans ces chiffres :

- > Les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu en raison de :
 - Maladie ou d'accident
 - De congé de grossesse ou d'accouchement
 - Rappel sous les armes
- > Les travailleurs qui n'étaient pas présents au travail au 31 décembre en raison de :
 - Congés
 - Grève
 - Chômage partiel ou accidentel
 - Absence justifiée ou non.

du travail (FAT), le Fonds des maladies professionnelles (FMP), le Pool des marins de la marine marchande, la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins ou la CSPM. L'Office national des vacances annuelles ou l'ONVA, en raison de son statut spécial, ne fait pas partie de ce groupe.

¹² Auparavant, cela se faisait via la LATG (données portant sur les salaires et les horaires de travail).

¹³ La détermination du contrat de travail principal se fonde sur les critères suivants (par ordre d'importance) : type d'emploi (temps plein ou partiel), rémunération brute, volume de travail et nombre de jours assimilés.



En 2011, la déclaration du personnel de la fonction publique a été réformée (Capelo), ce qui a permis d'éliminer certains travailleurs inactifs des statistiques. Ainsi, les personnes sous régime de disponibilité précédant la retraite ont été éliminées des statistiques.

3.3.3. Critères de classification

Emploi salarié en fonction de la (sous)-section d'activité

La classification en 21 sections d'activité et en 21 sous-sections complémentaires se fait sur base de la NACE-BEL (2008) et dépend de l'activité principale de l'employeur auprès duquel le travailleur a son contrat de travail principal. L'activité principale de l'entreprise est celle pour laquelle le chiffre d'affaires le plus élevé est réalisé ou l'activité à laquelle participent le plus grand nombre de travailleurs. Contrairement aux chiffres par lieu de travail de l'ONSS, il s'agit donc bien de l'activité principale de l'entreprise et non pas de l'unité locale d'établissement dans laquelle le travailleur est occupé.

Emploi salarié selon l'âge

Il s'agit de l'âge du travailleur au 31 décembre de l'année concernée selon l'information du Registre national ou de fichiers complémentaires de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

3.3.4. Période et fréquence de publication

L'ONSS publie des statistiques sur l'emploi salarié tous les trimestres. L'IBSA ne publie que les chiffres du quatrième trimestre sur son site. Les chiffres du dernier trimestre de l'année précédente sont disponibles en juin de chaque année.

3.4. DYNAMIQUE RÉGIONALE DES TRAVAILLEURS PAR LIEU DE RÉSIDENCE (DYNAM-REG)

3.4.1. Présentation de la source de données

Dans le cadre du **projet Dynam**, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et HIVA-KU Leuven produisent des statistiques qui présentent la dynamique de l'emploi salarié en Belgique. Celle-ci est examinée à trois niveaux : la création et la cessation d'entreprises, la création et la destruction d'emplois et l'entrée et la sortie de travailleurs salariés.

Dynam-Reg est le produit de l'élargissement de la collaboration susmentionnée entre l'ONSS et HIVA-KU Leuven avec les trois administrations régionales. Ces dernières sont représentées par l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), l'IBSA (Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse) et le département WSE (Werk en Sociale Economie) de l'administration flamande. Dynam-Reg analyse les dynamiques régionales de l'emploi salarié en intégrant le lieu de travail (l'établissement) des travailleurs salariés dans les données.



3.4.2. Contenu des tableaux

Les chiffres des tableaux représentent la dynamique entre le 30 juin de l'année T et le 30 juin de l'année précédente T-1. Le calcul de ces dynamiques se base sur les déclarations multifonctionnelles DmfA de l'ONSS, dans lesquelles les employeurs et les travailleurs sont enregistrés pour chaque trimestre par le biais d'un numéro d'identification unique. Tous les changements enregistrés en matière de nombre d'emplois et de travailleurs au niveau des entreprises constituent la base des statistiques Dynam. Par analogie avec la méthodologie des statistiques de l'ONSS, les emplois des travailleurs absents pour cause de maladie, de congé ou de chômage temporaire sont également pris en compte. Les emplois des travailleurs en interruption de carrière à temps plein ou en crédit-temps ne sont pas pris en compte.

Une correction est effectuée pour l'augmentation ou la diminution apparente du nombre d'emplois résultant de la fusion, de la scission ou de la modification de forme juridique de certaines entreprises. Celles-ci ne sont pas prises en compte, car toutes les entreprises concernées sont considérées comme une seule unité d'observation.

Pour chaque entreprise, les effectifs sont comparés entre les deux dates.

- Lorsqu'un salarié apparaît dans la déclaration DmfA de l'entreprise au 30 juin de l'année T et non dans la déclaration du 30 juin de l'année T-1, nous parlons d'**entrée**.
- Inversement, si un salarié apparaît dans la déclaration de l'année T-1 et n'apparaît plus dans la déclaration de l'année T, il est alors question d'une **sortie**.
- Le **solde des entrées et des sorties** est égal à la différence entre le nombre de salariés entrants (par région ou section/division de la NACE-BEL 2008) et le nombre de salariés sortants.

3.4.3. Critères de classification

Lieu de résidence

Le lieu de résidence des salariés est déterminé pour l'année où ils apparaissent dans la déclaration DmfA. Pour les travailleurs entrants, le lieu de résidence est donc pris au 30 juin de l'année T, et pour les sortants, au 30 juin de l'année T-1.

Dynamique des travailleurs par section et division NACE-BEL (2008)

Pour chaque entreprise, l'activité principale est définie selon la nomenclature NACE-BEL (2008) qui comprend 21 sections (codes à 1 lettre), elles-mêmes subdivisées en une ou plusieurs divisions (codes à deux chiffres). Il y a au total 88 divisions. Tous les emplois d'une entreprise sont affectés au même code, à savoir celui qui correspond à l'activité associée au chiffre d'affaires le plus élevé ou celui qui totalise le plus grand nombre de travailleurs. On considère que l'agence d'intérim est l'employeur des travailleurs intérimaires. À ce titre, ils relèvent dès lors de la division 78 « Mise à disposition de personnel » (dans la section N « Services administratifs et de soutien »). Si, pour une entreprise donnée, le code d'activité de la nomenclature NACE change entre le 30 juin de l'année T-1 et le 30 juin de l'année T dans les statistiques de l'ONSS, le code le plus récent est utilisé dans les statistiques.



3.4.4. Date et fréquence de publication

Ces statistiques sont mises à jour tous les six mois. Les dynamiques du travail au 31 décembre (Q4) sont publiées en avril. Les chiffres au 30 juin (Q2) suivent en octobre. Seuls ces derniers sont repris sur le site web de l'IBSA.

Références

- > Dynam (2019), À propos de Dynam, consulté via <https://www.dynamstat.be/fr/about>
- > Dynam (2019), Méthode, consulté via <https://www.dynamstat.be/fr/methodologie>
- > INASTI (2014), *Le statut social des travailleurs indépendants - Conjointes aidants*. Consulté via http://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/brochure_conjointes_aidants_07_2015.pdf
- > INASTI (2014), *Le Statut social des travailleurs indépendants : Vos droits et obligations en tant qu'indépendant*. Consulté via http://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/brochure_droits_et_obligations_07_2015.pdf
- > INASTI (2014), *Le Statut social des indépendants : Indépendant à titre complémentaire* Consulté via http://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/brochure_independant_complementaire_07_2015.pdf
- > INASTI (2014), *Glossaire*. Consulté via <http://brusrvint01/fr/tools/glossary/index.htm>
- > ONSS (2014), *Emploi salarié (ONSS) pour le quatrième trimestre 2013*. Consulté via http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_text_FR_20134.pdf
- > ONSS (2014) *A propos de l'ONSS : Mission*. Consulté via <http://www.onssrszls.fgov.be/fr/propos-de-lonss>
- > Statbel (2018) *Réforme de l'enquête sur les forces de travail en 2017*. Consulté via [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over Statbel FR/Analyse_eak_2017 fr_20181220.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over%20Statbel%20FR/Analyse_eak_2017_fr_20181220.pdf)
- > Statbel (2018) Documentation sur l'enquête sur les forces de travail (méthodologies et métadonnées) consultée via <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#documents>



4. EMPLOI INTÉRIEUR

Le sous-thème « Emploi intérieur » traite des statistiques relatives à l'emploi par lieu de travail. Il concerne donc toutes les personnes exerçant un emploi sur un territoire donné (ici, principalement la Région de Bruxelles-Capitale) quel que soit leur lieu de résidence.

L'emploi intérieur peut être mesuré à partir de diverses sources, chacune d'entre elles mesurant à sa manière l'ensemble de l'emploi ou une partie spécifique de celui-ci. Par conséquent, ce chapitre est subdivisé en plusieurs parties :

- > **L'emploi intérieur total** (indépendants et salariés) est mesuré
 - via les comptes régionaux de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN)
 - via les Vlaamse arbeidsrekening du Steunpunt Werk, qui reprend des statistiques au niveau communal
- > **L'emploi salarié selon le lieu de travail** est mesuré via les statistiques administratives de l'ONSS.
- > La méthodologie de l'IBSA relative à l'**emploi dans les institutions européennes et internationales** est examinée dans un document séparé disponible sur notre site web.
- > **L'emploi dans les administrations locales** (communes, CPAS, etc.) de la Région de Bruxelles-Capitale est mesuré via l'ONSS.
- > Enfin, les **dynamiques régionales de l'emploi** de Dynam-Reg sont examinées.

Pour l'interprétation des statistiques de l'emploi intérieur, il est important de faire la distinction entre les chiffres au niveau des entreprises (statistiques centralisées) ou au niveau des unités locales d'établissement (statistiques décentralisées). En effet, une même entreprise peut avoir plusieurs unités locales d'établissement en plus de son siège social qui ne sont pas nécessairement situées dans la même région ou commune, voire qui n'exercent pas la même activité. Ainsi, pour chaque source, il est important de savoir si le lieu de travail est attribué à l'emplacement du siège social ou à l'établissement où une personne est employée.

4.1. A) EMPLOI INTÉRIEUR TOTAL (COMPTES RÉGIONAUX)

4.1.1. Présentation de la source de données

L'Institut des Comptes Nationaux (ICN) est responsable de diverses statistiques, analyses et prévisions économiques, y compris les comptes nationaux trimestriels, les comptes régionaux et les comptes nationaux réels et financiers.

En tant que membre de l'UE, la Belgique est tenue d'établir des comptes nationaux et régionaux conformément aux règles et définitions du Système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC). En septembre 2014, le passage du SEC 1995 au SEC 2010 a permis de mieux rendre compte de la réalité économique. C'est la Banque Nationale de Belgique qui effectue ce calcul pour l'Institut des

Comptes Nationaux. Les données administratives et d'enquête existantes sont utilisées pour obtenir un tableau aussi exhaustif que possible de l'activité économique.

4.1.2. Contenu des tableaux

Afin de clarifier les chiffres présentés dans les tableaux, un certain nombre de termes seront dans un premier temps expliqués. La méthode de calcul du nombre de salariés, d'indépendants et de l'emploi intérieur sera ensuite décrite. Enfin, la révision annuelle des chiffres sera brièvement expliquée.

Tous les calculs du nombre de salariés, de travailleurs indépendants et de l'emploi intérieur total par branche d'activité, tant dans les comptes nationaux que régionaux, sont basés sur le Répertoire des unités de production. Ce répertoire est issu chaque année du registre des entreprises de la Direction générale Statistique du SPF Économie et reprend toutes les unités de production situées dans l'aire géographique de la Belgique pour une année donnée. Le répertoire contient aussi bien les données d'identification de l'entreprise telles que le numéro ONSS, le numéro d'entreprise de la Banque-Carrefour des Entreprises et le numéro de TVA, que les caractéristiques de l'entreprise telles que le code NACE-BEL, le fait qu'il s'agisse d'une entreprise uni- ou multi-arrondissement, et le code de la commune où elle est établie.

Termes

Une personne est considérée comme **salariée** si elle travaille pour une unité institutionnelle¹⁴ résidente (= établie sur le territoire économique belge) sur la base d'un contrat de travail et qu'elle perçoit un salaire pour le travail effectué. Un individu n'est compté comme salarié que s'il ne travaille pas par ailleurs en tant qu'indépendant à titre principal. Dans ce cas, il est logiquement comptabilisé comme travailleur indépendant.

Par **travailleurs indépendants**, « il faut entendre les personnes qui sont seules propriétaires ou copropriétaires des entreprises sans personnalité juridique dans lesquelles elles travaillent, à l'exclusion des entreprises sans personnalité juridique classées comme quasi-sociétés. » En d'autres termes, cette catégorie comprend aussi les « travailleurs familiaux non rémunérés (...), les travailleurs à domicile dont le revenu est fonction de la valeur des produits issus du processus de production dont ils sont responsables (...) et les travailleurs exerçant des activités de production exclusivement à des fins de consommation finale ou de formation de capital pour compte propre ». (SEC 2010, points 11.15 et 11.16).

¹⁴ « Par unité institutionnelle, il faut entendre une entité économique qui a capacité pour détenir des biens et des actifs, souscrire des engagements, exercer des activités économiques et réaliser, en son nom propre, des opérations avec d'autres unités. Dans le SEC 2010, les unités institutionnelles sont regroupées en cinq secteurs institutionnels nationaux qui s'excluent mutuellement, à savoir:

- les sociétés non financières (S.11);
- les sociétés financières (S.12);
- les administrations publiques (S.13);
- les ménages (S.14);
- les institutions sans but lucratif au service des ménages (S.15).

Ensemble, ces cinq secteurs constituent l'économie nationale totale. » (SEC 2010, point 1.57)



Calcul du nombre de salariés

Le calcul du nombre de salariés est initialement effectué pour l'ensemble du territoire économique de la Belgique et est publié comme tel dans les comptes nationaux. Le résultat de ce calcul est ensuite réparti entre les régions, les provinces et les arrondissements (et l'unité extra-régionale). Cette ventilation régionale est publiée dans les comptes régionaux quelques mois après la publication des comptes nationaux. Nous expliquons d'abord le calcul du nombre de salariés dans les comptes nationaux, puis clarifions la manière dont la répartition s'effectue au niveau régional.

Comptes nationaux

L'ONSS est la source principale pour le calcul de l'emploi salarié. Pour chaque trimestre, les chiffres de l'ONSS permettent de calculer par entreprise la moyenne trimestrielle¹⁵ du nombre de salariés en activité principale et du nombre d'étudiants¹⁶ employés afin d'obtenir un total par branche d'activité. La branche d'activité est déterminée par l'activité principale de l'entreprise qui emploie le salarié (voir aussi C. Critères de classification). Les personnes qui travaillent pour deux entreprises ne sont comptées que dans celle où elles travaillent le plus d'heures par semaine en moyenne. La moyenne annuelle est ensuite calculée à partir des quatre moyennes trimestrielles.

Deux adaptations sont effectuées par la suite :

- > Lors de l'établissement des comptes nationaux, il est vérifié dans la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) quelles personnes ont été à la fois comptabilisées dans les données de base de l'ONSS et dans les chiffres relatifs aux indépendants. Ces personnes sont comptées une seule fois comme salariées ou comme indépendantes selon l'activité pour laquelle elles ont presté le plus d'heures. Les personnes qui sont enregistrées à la fois en tant que salarié à temps plein et travailleur indépendant en activité principale sont comptées une seule fois comme travailleur indépendant.
- > Une deuxième adaptation est nécessaire pour les salariés qui ne sont pas inclus dans les statistiques de l'ONSS, plus précisément l'ajout :
 - du nombre de marins via les données de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM) ;
 - des personnes employées par l'intermédiaire des Agences Locales pour l'Emploi (ALE) ;
 - des salariés des ambassades belges à l'étranger (unité extra-régionale via les données du SPF Affaires étrangères) ;
 - des travailleurs domestiques grâce à l'enquête sur le budget des ménages, au recensement (Census) et aux statistiques sur les titres-services ;
 - de l'économie illégale et du travail non déclaré calculés sur base de la production et de la valeur ajoutée au moyen de pourcentages fixés par branche d'activité.

¹⁵ Par exemple, le nombre de salariés de l'entreprise X pour le premier trimestre de l'année Y est égal à la somme du nombre de salariés au 31 décembre de l'année Y-1 et du nombre de salariés au 31 mars de l'année Y, divisée par deux.

¹⁶ L'addition du nombre d'étudiants issus des dossiers de l'ONSS se fait au prorata, car ils n'ont été autorisés à travailler que 50 jours par an jusqu'en 2017. Depuis 2017, ce nombre est passé à 475 heures par année civile.



Ventilation par région pour les comptes régionaux

- > Étape 1 : en ce qui concerne la répartition régionale des résultats des comptes nationaux, le principe général suivant est appliqué :
 - Pour les **entreprises qui n'ont qu'un seul établissement** ou dont tous les établissements sont situés dans le même arrondissement, il suffit de reprendre les chiffres de l'ONSS.
 - Les salariés et les étudiants employés par des **entreprises ayant des établissements dans plusieurs arrondissements** sont répartis proportionnellement à la moyenne des 5 dernières moyennes trimestrielles du nombre de personnes exerçant leur activité principale dans ces différents établissements. À cet effet, on utilise la base de données sur les établissements de l'ONSS.
- > Étape 2 : sur la base de ces chiffres, une moyenne annuelle par branche d'activité est calculée en utilisant la moyenne arithmétique des moyennes trimestrielles.

Par la suite, les adaptations mentionnées ci-dessus pour les comptes nationaux sont également réparties au niveau régional :

- > Les corrections pour double comptage au niveau national entre travailleurs salariés et indépendants, et les corrections pour le travail au noir sont ventilées, en raison d'un manque d'informations sur leur répartition géographique, comme la répartition des chiffres par arrondissement selon l'étape 1.
- > Les travailleurs domestiques sont ventilés par région en utilisant les chiffres non exhaustifs de l'ONSS pour la section T « Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre » de NACE-BEL (2008) et les recensements.
- > Les chiffres sur les personnes employées par les différentes ALE sont disponibles auprès de l'ONEM par région.

Au bas des tableaux, outre les chiffres de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Région flamande et de la Région wallonne, les chiffres de l'**unité extrarégionale** sont également inclus. Ce concept souligne le fait que le territoire géographique d'un pays ne correspond pas nécessairement à son territoire économique. Toutes les unités appartenant au territoire économique de la Belgique, mais non à son territoire géographique, sont incluses dans l'unité extrarégionale. Elle concerne plus particulièrement l'emploi dans les ambassades belges à l'étranger et le personnel militaire et civil au service de l'armée belge basé à l'étranger.

Estimation provisoire pour la dernière année disponible

La dernière année disponible dans les tableaux est calculée sur la base d'une **estimation provisoire**. Au moment de la publication des comptes nationaux, seule une version provisoire des données de base est disponible pour le dernier trimestre. Cependant, lorsque les comptes régionaux sont publiés quelques mois plus tard, toutes les données sont disponibles. Dans un souci de cohérence, les chiffres des comptes nationaux pour la dernière année disponible sont toutefois maintenus. La répartition régionale s'opère en trois étapes :



- > Lors de l'établissement des comptes régionaux, la différence entre le nombre de salariés, en activité principale et étudiants, issu des chiffres de l'ONSS¹⁷ est vérifiée entre la dernière année et celle qui la précédait pour toutes les branches d'activité et les arrondissements, et ce pour les quatre trimestres.
- > L'évolution ainsi obtenue par combinaison de branche d'activité x arrondissement est appliquée aux chiffres trimestriels de l'année précédente afin de calculer la moyenne annuelle.
- > Ce nombre moyen de salariés par combinaison branche d'activité x arrondissement est ensuite utilisé comme clé de répartition des chiffres par branche d'activité des comptes nationaux publiés quelques mois plus tôt.

Cette estimation pour la dernière année est remplacée l'année suivante par les résultats de la méthode définitive, car toutes les données sont disponibles à ce moment-là. Les années précédentes peuvent également varier légèrement en raison de changements mineurs de méthodologie ayant un impact limité, ou d'améliorations des sources de données disponibles utilisées par les comptes nationaux et régionaux.

Calcul du nombre de travailleurs indépendants

Le calcul du nombre de travailleurs indépendants est également effectué, dans un premier temps, au niveau national (comptes nationaux). Par la suite, ces chiffres sont ventilés par région (comptes régionaux).

Comptes nationaux

Le nombre total de travailleurs indépendants (et de leurs aidants) est calculé par trimestre au niveau national sur base des données de l'INASTI. Ici aussi, il s'agit de la moyenne annuelle basée sur quatre moyennes trimestrielles. Les corrections pour double comptage sont effectuées sur base du Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), comme mentionné dans la section sur le nombre de salariés.

L'INASTI utilise un code professionnel qui ne correspond pas au code NACE-BEL. C'est pourquoi la ventilation par branche d'activité se base sur (le nombre d'unités sans personnalité juridique dans) les statistiques de la TVA et le répertoire¹⁸ du SPF Économie.

Des estimations spécifiques sont utilisées dans les comptes nationaux pour éliminer les travailleurs indépendants en activité complémentaire.

¹⁷ À l'exclusion des chiffres sur les salariés des administrations locales et provinciale : L'ONSS et l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS) ont fusionné depuis le 1^{er} janvier 2017. À l'heure actuelle, la fusion des fichiers de données des deux institutions doit encore faire l'objet de corrections. L'estimation pour la dernière année disponible est donc faite sur la base des fichiers de l'ONSS sans l'emploi auprès des communes, CPAS, zones de police, etc. qui relève de la compétence de l'ORPSS.

¹⁸ Le répertoire contient à la fois les données d'identification de l'entreprise telles que l'ONSS, les numéros de BCE et de TVA, et les caractéristiques de l'entreprise telles que le code NACE-BEL, le fait qu'il s'agisse d'une entreprise uni- ou multi-arrondissement, et le code de la commune. Pour les chiffres de l'année Y-1, le répertoire de l'année Y-2 est toujours utilisé. Cela peut également être une raison de réviser les chiffres de l'année Y-1 en raison, par exemple, d'un changement de code NACE d'une entreprise.



Ventilation par région pour les comptes régionaux

Les statistiques de la TVA sont également utilisées pour la ventilation par arrondissement. Cette ventilation est effectuée au niveau de chaque branche d'activité. Pour les branches d'activité non assujetties à la TVA, la répartition par arrondissement se fait sur base des statistiques de l'INASTI. Celles-ci supposent que le lieu de travail du travailleur indépendant est le même que son lieu de résidence.

Les indépendants avec une entreprise multi-arrondissement sont comptés dans l'arrondissement où ils emploient le plus de salariés. Cette information peut être déduite du registre des entreprises, qui contient également les données sur l'emploi de l'ONSS.

D'autres sources de données sont également utilisées pour le recensement et la répartition régionale des branches d'activité « Culture et production animale, chasse et services annexes » et « Services sociaux », respectivement le recensement agricole et horticole du SPF Économie — Direction générale Statistique et les chiffres des trois communautés pour l'emploi en maison de repos et ceux de l'ONE et de Kind en Gezin pour les accueillantes indépendantes.

Une moyenne annuelle est ainsi calculée à partir des données trimestrielles par arrondissement et par branche d'activité, et utilisée comme clé de répartition pour les moyennes annuelles par branche d'activité des comptes nationaux.

Emploi intérieur

Le tableau sur l'emploi intérieur contient la somme des statistiques du tableau sur le nombre de salariés et du tableau sur le nombre de travailleurs indépendants. Afin d'éviter tout double comptage des personnes qui sont à la fois salariées et indépendantes, l'ICN effectue des corrections du nombre de salariés sur base de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (cf. supra).

Révision des chiffres

Il convient de garder à l'esprit que les chiffres des tableaux des comptes régionaux sont provisoires et qu'ils sont susceptibles d'être révisés (principalement les chiffres des années les plus récentes). Ces révisions courantes sont basées sur le fait que certaines informations ne sont disponibles qu'un ou deux ans après la première publication. Ainsi, pour les comptes régionaux, une période d'environ trois ans doit être prévue après la première publication avant que les chiffres définitifs puissent être établis. Évidemment, les chiffres de la dernière année disponible peuvent encore changer, car ils sont basés (pour le nombre de salariés) sur une estimation préliminaire (voir ci-dessus).

Les changements de méthodologie sont, autant que possible, évités afin de prévenir les ruptures dans les séries chronologiques. Lorsqu'une révision occasionnelle est demandée par Eurostat, comme en 2014 avec le passage au SEC 2010, les chiffres du passé sont également révisés pour le plus grand nombre d'années possible. Une révision méthodologique a également eu lieu en 2019. C'est surtout la modification de la clé de répartition pour les entreprises multi-arrondissements qui a eu un impact sur les chiffres de l'emploi.



4.1.3. Critères de classification

Dans les tableaux, le nombre de salariés, d'indépendants et le total de l'emploi intérieur (somme des salariés et des indépendants) sont ventilés par section et division de la nomenclature NACE-BEL (2008), la version belge de la classification NACE-Rev2. Celle-ci se compose de 21 sections et 88 divisions, mais en recourant à des agrégations, l'ICN a réduit le nombre de branches d'activité au niveau des régions à 64.

Salariés

Le répertoire des unités de production est utilisé comme base pour la ventilation des chiffres de l'emploi par branche d'activité dans les comptes nationaux et régionaux, comme décrit précédemment.

Les salariés sont affectés à une section et à une division NACE-BEL (2008) en fonction de l'activité principale de l'employeur. Cette répartition a lieu au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire que si un établissement de cette entreprise exerce une activité différente de l'activité principale, le salarié opérant dans cet établissement est néanmoins classé en fonction de l'activité principale de l'entreprise.

Indépendants

La répartition des travailleurs indépendants par branche d'activité est basée sur les statistiques de la TVA et le répertoire des unités de production. Dans les secteurs exonérés de TVA, la nomenclature des professions de l'INASTI est utilisée et convertie en un code NACE. Comme décrit dans la partie B, pour la branche d'activité « Culture et production animale, chasse et services annexes », on utilise le recensement de l'agriculture et de l'horticulture de la Direction générale Statistique du SPF Économie et, pour la branche d'activité « Services sociaux », les chiffres des trois communautés pour l'emploi en maisons de repos et ceux de l'ONE et de Kind en Gezin pour les accueillantes indépendantes.

4.1.4. Période et fréquence de publication

Les statistiques de l'emploi intérieur issues des comptes régionaux sont publiées chaque année au début du mois de février jusqu'à l'année Y-2 incluse.

4.1. B) EMPLOI INTÉRIEUR TOTAL (VLAAMSE ARBEIDSREKENING)

L'emploi intérieur total peut également être calculé via une deuxième source administrative : le Vlaamse arbeidsrekening du Steunpunt Werk.

4.1.1. Présentation de la source de données

Le Steunpunt Werk assure le suivi des politiques de l'emploi et l'analyse du marché du travail en Flandre. Dans ce contexte, il collecte des statistiques sur le marché du travail et élabore des indicateurs et des modèles de projection. Un de ses projets est le Vlaamse arbeidsrekening, pour lequel sont intégrées différentes sources administratives fournissant des statistiques sur le marché du travail. Différentes composantes du marché du travail sont décrites à l'aide de ces données, telles que :



- > la population par position socio-économique (en emploi, demandeurs d'emploi inoccupés ou inactifs) ;
- > l'emploi intérieur ;
- > les postes de travail ;
- > les offres d'emploi ;
- > les établissements.

Le site web de l'IBSA propose des chiffres du Steunpunt Werk, tant sur la position socio-économique de la population bruxelloise que sur l'emploi intérieur (toutes les personnes travaillant en Région de Bruxelles-Capitale), tous disponibles au niveau des communes.

4.1.2. Contenu des tableaux

Le Vlaamse arbeidsrekening du Steunpunt Werk est la principale source basée sur des données administratives pour restituer l'emploi intérieur (salariés et indépendants) au niveau des communes bruxelloises. L'**emploi intérieur** est défini comme l'ensemble des personnes de plus de 15 ans¹⁹ exerçant une activité rémunérée à titre principal dans une unité de production établie sur un territoire déterminé. Pour les travailleurs indépendants et les aidants, il est supposé que le lieu de travail se confond avec le lieu de résidence.

Pour le calcul de l'emploi intérieur, les statistiques des sources administratives suivantes sont utilisées :

- > Le Vlaamse arbeidsrekening pour l'emploi salarié par lieu de résidence²⁰. Il est toujours publié quelques mois avant le calcul de l'emploi intérieur.
- > Les données décentralisées (jusqu'au niveau de l'établissement) selon le lieu de travail de l'ONSS²¹ sont utilisées pour distribuer l'emploi salarié par lieu de résidence par lieu de travail.
- > Les données de l'INASTI sont utilisées pour les indépendants et les aidants. Dans celles-ci, le lieu de résidence est assimilé au lieu de travail. Par conséquent, les travailleurs indépendants inscrits à l'INASTI mais vivant à l'étranger ne sont pas inclus dans ce recensement de l'emploi intérieur.
- > Les fichiers de données de ces sources contenant des données mensuelles ou trimestrielles sont toujours convertis en une moyenne annuelle afin de les harmoniser avec les données existantes dans l'Arbeidsrekening.
- > Pour l'emploi salarié, une estimation supplémentaire doit être faite pour les étudiants connus auprès de l'ONSS (s'ils ne sont pas encore connus dans un autre statut dans les fichiers précédents) et les emplois ALE connus de l'ONEM. Des données supplémentaires sont également reçues de l'ONSS pour le travail transfrontalier entrant (travailleurs employés en Belgique mais résidant à l'étranger).

¹⁹ Ce recensement inclut également les personnes âgées de 65 ans et plus, ce qui n'est pas le cas des chiffres du Vlaamse arbeidsrekening dans la section « Bevolking naar socio-economische positie » (« Population par position socio-économique »).

²⁰ L'établissement de ces statistiques est examiné dans le chapitre sur la population par position socio-économique.

²¹ Pour l'emploi salarié dans les administrations locales et provinciales, les informations sur le lieu de travail ne sont disponibles qu'au niveau de l'employeur et non de l'établissement (statistiques centralisées).



- > Enfin, une dernière correction est effectuée pour le travail frontalier sortant²² vers un des pays limitrophes. Ces données sont disponibles auprès de l'INAMI.

4.1.3. Critères de classification

L'emploi intérieur est réparti selon le **statut** comme suit :

- > Une personne est classée dans la catégorie « **salarié** » lorsqu'elle :
- exerce un emploi principal en tant que salariée et est connue de l'ONSS ;
 - travaille comme étudiante et est connue de l'ONSS ;
 - est employée avec un statut ALE et est connue de l'ONEM ;
 - est enregistrée par l'ONSS comme « en emploi », mais vit dans un pays limitrophe (travail frontalier entrant).

La répartition par lieu de travail de la population salariée bruxelloise et des navetteurs entrants en provenance de Flandre et de Wallonie est basée sur les statistiques décentralisées de l'ONSS. Le lieu de travail est donc la commune de l'établissement où l'on travaille. Pour les personnes employées avec le statut ALE et les étudiants, le lieu de travail est assimilé au lieu de résidence.

Les personnes qui combinent un emploi salarié et un emploi indépendant ou d'aidant sont considérées comme des salariés si l'emploi indépendant ou d'aidant n'est pas exercé comme activité principale.

- > Une personne est classée dans la catégorie « **indépendant** » lorsqu'elle figure dans les fichiers de l'INASTI en tant que :
- travailleur indépendant en activité principale ;
 - travailleur indépendant en activité complémentaire ;
 - travailleur indépendant après la retraite.

Les travailleurs indépendants après la retraite et âgés de plus de 65 ans ne sont pas comptabilisés si leur revenu est égal à 0.

²² Les salariés actifs dans le secteur 99 de la NACE (« organismes extraterritoriaux ») figurant dans les fichiers de l'ONSS sont également considérés comme des travailleurs frontaliers sortants. Il s'agit des travailleurs employés dans les institutions européennes ou internationales ou dans les représentations diplomatiques mais qui sont sous contrat local et donc ne sont pas exemptés de cotisations de sécurité sociale.



- > Une personne est classée dans la catégorie « **aidant** » lorsqu'elle apparaît dans les fichiers de l'INASTI comme :
- aidant en activité principale ;
 - aidant en activité complémentaire ;
 - aidant après la pension.

Les aidants après la pension et âgés de plus de 65 ans ne sont pas comptabilisés si leur revenu est égal à 0.

4.1.4. Période et fréquence de publication

Les chiffres de l'emploi intérieur du Vlaamse arbeidsrekening sont publiés chaque année à la fin du mois d'août jusqu'à l'année Y-2 incluse. Cependant, la période de publication peut varier, car elle dépend beaucoup de la disponibilité des données auprès des sources administratives utilisées.

4.2. NOMBRE DE POSTES DE TRAVAIL PAR LIEU DE TRAVAIL (ONSS)

4.2.1. Présentation de la source de données

La principale mission de l'Office national de sécurité sociale est triple : collecter, gérer et distribuer les cotisations de sécurité sociale. Ces cotisations de l'employeur et du salarié sont perçues à chaque paiement de la rémunération. Ces cotisations sont gérées dans un pot commun au profit de la Gestion globale, composée de plusieurs institutions de sécurité sociale²³. Ce pot est distribué en fonction des besoins de ces différentes institutions. Les autres missions de l'ONSS sont la collecte et la diffusion des données nécessaires à la détermination des droits des assurés sociaux, des données sur le début et la fin des relations de travail dans via la Dimona (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte) et de données statistiques.

La base de données DmfA sert de base aux données statistiques diffusées par l'ONSS. Chaque employeur soumet une déclaration par trimestre contenant toutes les données relatives aux salaires et aux heures de travail des employés assujettis à la sécurité sociale.

4.2.2. Contenu des tableaux

L'unité statistique utilisée dans les tableaux sur le nombre de travailleurs salariés par lieu de travail est le nombre de **postes de travail**. À la fin du trimestre, le nombre de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est compté pour chaque employeur. Si un travailleur a plusieurs contrats chez un seul employeur, il ne sera compté qu'une seule fois, et seul l'emploi le plus important²⁴ sera pris en compte. Un travailleur qui travaille pour plusieurs employeurs est compté plusieurs fois.

²³ La Gestion globale se compose de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), du Service fédéral des Pensions (SFP), de l'Office national de l'Emploi (ONEM), du Fonds des Accidents du travail (FAT), du Fonds des maladies professionnelles (FMP), du Pool des marins de la marine marchande et de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM).

²⁴ La prestation la plus importante est déterminée à l'aide des critères suivants et dans cet ordre : type d'emploi (temps plein, temps partiel, etc.), rémunération brute, volume de travail, nombre de jours assimilés.



Les chiffres de cette section comprennent « l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cet assujettissement repose sur la fourniture de prestations en exécution d'un contrat de travail ou de modalités similaires à un contrat de travail (entre autres, le statut pour les agents des services publics) ».

Les chiffres figurant dans les tableaux reflètent toujours la situation au 31 décembre de l'année en question. Tous les postes de travail des personnes remplissant l'une des conditions suivantes sont inclus dans les chiffres :

- > les salariés présents au travail le dernier jour ouvrable du trimestre ;
- > les salariés dont le contrat de travail a été non pas rompu, mais suspendu pour cause de :
 - maladie ou accident ;
 - congé de maternité ou repos d'accouchement ;
 - rappel sous les armes.
- > Les salariés qui n'étaient pas au travail le 31 décembre pour cause de :
 - congé ;
 - grève ;
 - chômage partiel ou accidentel ;
 - absence, justifiée ou non.

Les postes de travail des salariés en crédit-temps à temps plein ou en interruption de carrière à temps plein ne sont pas inclus dans les statistiques.

Pour l'interprétation des statistiques, il est important de noter qu'à partir de 2011, la déclaration du personnel des administrations publiques a été adaptée, de manière à pouvoir identifier les salariés dans **une position de disponibilité préalable à la retraite**, une forme d'inactivité précédant la retraite. À partir de cette année, ils ne sont plus inclus dans ces statistiques, ce qui entraîna une réduction du nombre de postes de travail dans le secteur public. Il y a également eu plusieurs transferts de postes de travail du secteur privé au secteur public et inversement en 2011.

Le **lieu de travail** du salarié est déterminé à la fin du trimestre. Comme il s'agit de statistiques décentralisées, le lieu de travail du salarié correspond à la commune où se trouve l'établissement local qui l'emploie. Pour les personnes qui travaillent dans plusieurs établissements, qui travaillent souvent à domicile ou qui n'ont pas de lieu de travail fixe, le lieu de travail est déterminé en fonction de l'établissement dont elles dépendent administrativement²⁵.

4.2.3. Critères de classification

Dans les tableaux ventilés par **secteur**, les postes de travail sont répartis entre le secteur privé et le secteur public. Le principal critère de répartition par secteur est la forme juridique sous laquelle l'employeur est actif. Une entreprise de droit public relève toujours du secteur public. La fonction publique

²⁵ Les salariés de sociétés étrangères sans établissements en Belgique étaient auparavant affectés à une commune sur la base de l'adresse d'un mandataire (comptable, secrétariat social, etc.). Depuis 2014, ils ont un code séparé et sont placés dans une catégorie « Commune non spécifiée » dans ce tableau.



de l'employeur peut également être prise en compte. La répartition s'opère normalement au niveau de l'entreprise, de sorte que tous les établissements sont affectés au même secteur. Les postes de travail et les établissements du secteur de l'enseignement sont normalement classés dans le secteur public, à moins qu'il ne s'agisse d'écoles purement privées totalement séparées du département de l'Enseignement des trois communautés ou d'une école de formation professionnelle postsecondaire. Il est aussi possible qu'un pouvoir organisateur de l'enseignement exerce également une autre activité que de l'enseignement, par exemple au sein d'un hôpital universitaire. Dans ce cas, ces établissements et ces postes de travail sont repris dans le secteur privé.

La classification par **activité économique** est basée sur la NACE-BEL (2008), la version belge de la NACE rev2, un système de classification européen qui classe les entreprises (ou établissements) par activité économique. L'activité principale est déterminée pour chaque établissement. Elle peut différer de l'activité principale de l'entreprise s'il s'agit effectivement d'une activité secondaire et non d'une simple activité accessoire (comme un siège social où seul un travail administratif est effectué ou un entrepôt). Dans les tableaux, l'activité économique est ventilée en 21 sections et 83 divisions.

La **classe d'emploi** de l'unité locale d'établissement est déterminée selon le nombre de postes de travail dénombrés dans l'établissement concerné. Il existe neuf classes d'emploi pour ces statistiques

La classification par **statut** se fait selon trois groupes : ouvrier, employé et fonctionnaire. Par **fonctionnaire**, on n'entend que les fonctionnaires statutaires. Les salariés contractuels du secteur public sont comptés comme ouvriers ou employés en fonction du type de contrat. Pendant leur période de stage avant d'être nommés fonctionnaires statutaires, les stagiaires sont déjà classés comme fonctionnaires statutaires pendant ce stage.

4.2.4. Période et fréquence de publication

La brochure sur les postes de travail par lieu de travail est publiée chaque trimestre par l'ONSS. L'IBSA a choisi de ne publier que les chiffres du quatrième trimestre (situation au 31 décembre) dans les tableaux du site. Ces chiffres sont disponibles en mars-avril pour l'année Y-2.

4.3. EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES (IBSA)

La méthodologie ces statistiques, réalisée par HIVA-KU Leuven, est décrite dans un document séparé qui peut être trouvé sur le site Internet de l'IBSA dans le sous-thème "[Emploi intérieur](#)".



4.4. EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS LOCALES SITUÉES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

4.4.1. Présentation de la source de données

Les statistiques de cette section proviennent à l'origine de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). Le 1^{er} janvier 2017, l'ORPSS a été entièrement intégré à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). L'ORPSS était chargé de collecter, gérer et distribuer les cotisations de sécurité sociale, de vérifier les données des travailleurs, de les transmettre au réseau de la sécurité sociale et de fournir des informations statistiques basées sur la déclaration multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfA) pour toutes les administrations provinciales et locales. Par administrations locales, nous entendons les employeurs de droit public énumérés dans la loi du 12 mai 2014 portant création de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS) :

- > les provinces ;
- > les établissements publics qui dépendent des provinces ;
- > les communes ;
- > les établissements publics qui dépendent des communes ;
- > les associations de communes ;
- > les C.P.A.S. ;
- > les associations de C.P.A.S., visées au chapitre XII de la loi organique du 8 juillet 1976 sur les C.P.A.S. et au titre VIII, chapitre 1^{er}, du décret flamand du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale ;
- > les agglomérations et fédérations de communes ;
- > les établissements publics dépendant des agglomérations et fédérations de communes ;
- > les zones de police locales ;
- > la Commission communautaire flamande et la Commission communautaire française;
- > les organismes économiques régionaux visés aux chapitres II et III de la loi-cadre du 15 juillet 1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation économique modifiée par le décret du 25 mai 1983 du Conseil régional wallon, l'ordonnance du 20 mai 1999 de la Région de Bruxelles-Capitale et le décret du Conseil flamand du 27 juin 1985, notamment le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), citydev.brussels et le Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) ;
- > Bruxelles Propreté, Agence régionale pour la Propreté ;
- > le « Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale » ;



- > les associations de plusieurs des institutions mentionnées ci-dessus ;
- > l'asbl « Vlaamse Operastichting » pour les membres du personnel qui étaient nommés à titre définitif au sein de l'Intercommunale « Opera voor Vlaanderen » et qui ont été repris tout en conservant leur statut.

4.4.2. Contenu des tableaux

Les statistiques sont établies de la même manière que celles de l'ONSS, dont il est question dans la partie 4.2.

Le contenu des tableaux a été déterminé en concertation avec l'ORPSS avant la fusion avec l'ONSS. En conséquence, un certain nombre de travailleurs ont été exclus des statistiques afin de les rendre complémentaires de celles de l'ONSS. Les personnes ou les postes de travail déjà comptés dans les chiffres de l'ONSS ne sont donc pas inclus dans ces statistiques. Les groupes de travailleurs suivants ne sont donc pas repris dans les chiffres :

- > les pompiers volontaires ;
- > les étudiants ;
- > les moniteurs ;
- > les médecins ;
- > les travailleurs encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
- > le personnel enseignant inclus à la fois dans les statistiques de l'ONSS et de l'ORPSS²⁶.

Postes de travail

La méthodologie utilisée correspond à celle décrite dans la partie 4.2 pour le nombre de postes de travail par lieu de travail de l'ONSS. Les chiffres reflètent la situation au 31 décembre de l'année concernée. Lors du décompte du **nombre de postes de travail**, les travailleurs ayant plusieurs postes de travail chez un même employeur sont seulement comptabilisés pour le poste de travail le plus important. Comme pour l'ONSS, les prestations principales sont déterminées sur la base des critères suivants et dans cet ordre : type d'emploi (temps plein, temps partiel...), rémunération brute, volume de travail, nombre de jours assimilés. Cependant, lorsqu'une personne travaille pour plusieurs employeurs, les postes de travail correspondant aux prestations principales chez chaque employeur sont inclus dans les chiffres.

Pour ces statistiques aussi, il convient de noter qu'une déclaration modifiée pour le personnel des administrations publiques est d'application depuis 2011. Par conséquent, les personnes dans une position de disponibilité préalable à la retraite ont été retirées de ces statistiques, ceci générant une rupture dans la série historique.

²⁶ Ces personnes ne sont déclarées à l'ORPSS que pour les suppléments de traitement, qui comprennent les indemnités pour les accompagnateurs d'autocar et les surveillants de plaines de jeux payées par les communes.



On applique exactement les mêmes règles que pour les statistiques décentralisées des postes de travail de l'ONSS. Les personnes dont le contrat de travail est suspendu pour cause de « maladie ou accident, congé de maternité ou repos d'accouchement et rappel sous les armes » sont également incluses dans les chiffres. Les postes de travail des travailleurs qui n'étaient pas présents ce jour-là pour cause de « congé, grève, chômage partiel ou accidentel et absence justifiée ou non » (ONSS) sont également pris en compte. Les postes de travail des salariés en crédit-temps ou en interruption de carrière à temps plein ne sont pas inclus dans les statistiques.

Équivalents temps plein

Outre le nombre de postes de travail, des tableaux présentant le nombre d'équivalents temps plein sont également disponibles sur le site. Un **équivalent temps plein (ETP)** représente le rapport entre les prestations professionnelles d'un salarié travailleur et celles d'une personne de référence (fictive) employée à temps plein dans la même entreprise, dans une position identique ou similaire à celle du salarié. Les tableaux avec les équivalents temps plein montrent le taux d'occupation des postes de travail au cours du trimestre.

Les chiffres relatifs au nombre d'équivalents temps plein sont donc inférieurs à ceux relatifs au nombre de postes de travail en raison des personnes qui :

- > n'ont pas travaillé un trimestre complet ;
- > n'ont travaillé qu'à temps partiel ;
- > ont été absentes sans être rémunérées.

Toutes les prestations professionnelles fournies par le salarié au cours du trimestre sont prises en compte. Les jours de vacances s'y ajoutent. Le calcul n'est donc pas basé sur le temps de travail indiqué dans le contrat, mais sur les heures/jours effectivement travaillés et les congés payés pris.

4.4.3. Critères de classification

Les employeurs énumérés au point A sont regroupés par **type d'administration** dans les tableaux :

- > La catégorie **Communes-Administration** inclut l'emploi au sein des 19 administrations communales ;
- > La catégorie **Communes-Institutions intercommunales** reprend l'emploi de l'École Régionale et Intercommunale de Police de la Région de Bruxelles-Capitale, Brulabo, Brutélé, l'Intercommunale d'inhumation, Vivaqua, la Société Coopérative Intercommunale de Crémation (S.C.I.C.), l'Académie intercommunale de Saint-Josse-ten-Noode/Schaerbeek et Hydrobru ;
- > La catégorie **Communes-Police** comprend l'emploi dans les 6 zones de police de la Région de Bruxelles-Capitale : Bruxelles-Capitale-Ixelles, Bruxelles-Ouest, Midi, Schaerbeek/St.-Josse/Evere, Montgomery et Uccle/Watermael-Boitsfort/Auderghem ;
- > La catégorie **Communes-CPAS et associations CPAS** comprend les emplois au sein des 19 C.P.A.S. eux-mêmes et au sein des hôpitaux IRIS ou des associations qui relèvent du chapitre XII de la loi sur les CPAS. Le chapitre XII de la loi sur les C.P.A.S. permet aux C.P.A.S. de s'associer avec d'autres C.P.A.S., des administrations publiques ou des personnes morales à but non lucratif



pour accomplir les tâches qui leur sont assignées par la loi sur les C.P.A.S. Celles-ci peuvent aller de la gestion des hôpitaux à la revalorisation de certains quartiers ;

- > La catégorie **Communes-Entreprises et enseignement** comprend l'emploi à la Régie communale autonome Jette, au Conservatoire intercommunal de musique, art de la parole et de la danse de Saint-Josse-ten-Noode et à la Régie Koekelberg ;
- > La catégorie **Région bruxelloise-Entreprises publiques** comprend l'emploi à Bruxelles Propreté ;
- > La catégorie **Région bruxelloise-Organismes d'intérêt public** comprend les emplois au Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, Mont-de-piété et Société de développement régional de Bruxelles ;
- > La catégorie **Région bruxelloise-Institutions communautaires** comprend la Vlaamse Gemeenschapscommissie en la Commission Communautaire Française ;
- > La catégorie « **Divers** » est une catégorie résiduelle et contient les acteurs qui n'ont pas été classés dans une des catégories précédentes. Il s'agit de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) et de la Commission des fondations de bourses d'études du Brabant.

L'**âge** indiqué dans les tableaux est l'âge de la personne au 31 décembre de l'année en question.

Dans les tableaux organisés en fonction du **statut**, une distinction s'opère entre les agents nommés à titre définitif, les agents contractuels subventionnés et les autres contractuels :

- > Les agents nommés à titre définitif sont les travailleurs employés sur la base d'une désignation statutaire. Après une évaluation favorable de leur période de stage, ils se verront accorder une nomination à titre définitif. Les stagiaires sont déjà classés dans le groupe des personnes nommées à titre définitif pendant la période de stage.
- > Les salariés contractuels sont employés par une autorité provinciale ou locale sur la base d'un contrat de travail. Dans les tableaux, ils sont subdivisés en contractuels subventionnés et autres contractuels ;
- > Les agents contractuels subventionnés (A.C.S.) sont des salariés pour lesquels l'administration locale reçoit une allocation financière du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Avant d'être recruté, le salarié doit être inscrit auprès d'Actiris et remplir un certain nombre de conditions concernant sa période d'inscription, son âge, etc.

4.4.4. Période et fréquence de publication

Les données relatives à l'emploi dans les administrations locales situées sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale sont demandées par l'IBSA et ne sont pas publiées en tant que telles par l'ONSS. Les chiffres concernant la situation au 31 décembre de l'année précédente (x-1) sont disponibles vers mai-juin.



4.5. DYNAMIQUE RÉGIONALE DE L'EMPLOI (DYNAM-REG)

4.5.1. Présentation de la source de données

Dans le cadre du **projet Dynam**, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et HIVA-KU Leuven produisent des statistiques qui présentent la dynamique de l'emploi salarié en Belgique. Celle-ci est examinée à trois niveaux : la création et la cessation d'entreprises, la création et la destruction d'emplois et l'entrée et la sortie de travailleurs salariés.

Dynam-Reg est le produit de l'élargissement de la collaboration susmentionnée entre l'ONSS et HIVA-KU Leuven avec les trois administrations régionales. Ces dernières sont représentées par l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), l'IBSA (Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse) et le département WSE (Werk en Sociale Economie) de l'administration flamande. Dynam-Reg analyse les dynamiques régionales de l'emploi salarié en intégrant le lieu de travail (l'établissement) des travailleurs salariés dans les données.

4.5.2. Contenu des tableaux

Les chiffres de Dynam-Reg dans les tableaux illustrent :

- > l'augmentation ou la diminution du nombre d'emplois dans chaque région ;
- > l'entrée et la sortie des travailleurs salariés dans les entreprises de chaque région ;
- > le glissement interne des travailleurs vers une autre région dans une entreprise avec de l'emploi dans plusieurs régions.

Les chiffres des tableaux représentent la dynamique entre le 30 juin de l'année y et le 30 juin de l'année précédente.

Le calcul de ces dynamiques se base sur les déclarations multifonctionnelles DmfA de l'ONSS, dans lesquelles les employeurs et les travailleurs sont enregistrés pour chaque trimestre par le biais d'un numéro d'identification unique. Tous les changements enregistrés en matière de nombre d'emplois et de travailleurs au niveau des entreprises constituent la base des statistiques Dynam. Par analogie avec la méthodologie des statistiques de l'ONSS, les emplois des travailleurs absents pour cause de maladie, de congé ou de chômage temporaire sont également pris en compte. Les emplois des travailleurs en interruption de carrière à temps plein ou en crédit-temps ne sont pas pris en compte.

Une correction est effectuée pour l'augmentation ou la diminution apparente du nombre d'emplois résultant de la fusion, de la scission ou de la modification de forme juridique de certaines entreprises. Celles-ci ne sont pas prises en compte, car toutes les entreprises concernées sont considérées comme une seule unité d'observation.

Dans les tableaux, une distinction s'opère entre la dynamique de l'emploi, la dynamique des travailleurs et l'évolution nette.



Dynamique de l'emploi

La dynamique de l'emploi est mesurée grâce à l'augmentation ou la diminution du nombre d'emplois dans la région. Un emploi est un poste qui est occupé par un travailleur. Pour chaque employeur, on examine par région si le nombre d'emplois au 30 juin de l'année t est supérieur (ou inférieur) à celui du 30 juin de l'année $t-1$. Si c'est le cas, il est alors question **d'une augmentation (ou d'une diminution)** de l'emploi. Cette augmentation ou diminution de l'emploi peut être imputée :

- > à la **création ou la destruction** d'emplois chez les employeurs présents dans une seule région (entreprise unirégionale) ;
- > aux **glissements internes d'emplois** vers ou depuis une région au sein des entreprises qui emploient des personnes dans deux ou trois régions (entreprises multirégionales).

Dynamique des travailleurs

Pour chaque entreprise, les effectifs sont également comparés entre les deux dates. Lorsqu'un salarié apparaît dans la déclaration DmfA de l'entreprise au 30 juin de l'année t et non dans la déclaration du 30 juin de l'année $t-1$, nous parlons d'**entrée**. Inversement, si un salarié apparaît dans la déclaration de l'année $t-1$ et n'apparaît plus dans la déclaration de l'année t , il est alors question d'une **sortie**.

Il est également possible qu'un travailleur de l'entreprise aille travailler dans un établissement situé dans une autre région. Dans ce cas de figure, on parle de **glissement interne**.

L'évolution nette

L'**évolution nette** de l'emploi d'une région est égale à :

- > la différence entre l'augmentation et la diminution du nombre d'emplois (dynamique de l'emploi) ;
- > la différence entre le solde des entrées-sorties et le solde des glissements internes au sein des entreprises vers et depuis la région concernée (dynamique des travailleurs).

4.5.3. Critères de classification

Lieu de travail

Le lieu de travail correspond au lieu de l'établissement où le travailleur est employé selon la déclaration DmfA ou dont il dépend administrativement (par exemple dans le cas d'un travail intérimaire).

Dynamique du marché du travail par section et division NACE-BEL (2008)

Pour chaque entreprise, l'activité principale est définie selon la nomenclature NACE-BEL (2008) qui comprend 21 sections (codes à 1 lettre), elles-mêmes subdivisées en une ou plusieurs divisions (codes à deux chiffres). Il y a au total 88 divisions. Tous les emplois d'une entreprise sont affectés au même code, à savoir celui qui correspond à l'activité associée au chiffre d'affaires le plus élevé ou celui qui totalise le plus grand nombre de travailleurs. On considère que l'agence d'intérim est l'employeur des travailleurs intérimaires. À ce titre, ils relèvent dès lors de la division 78 « Mise à disposition de personnel » (dans la section N « Services administratifs et de soutien »). Si, pour une entreprise donnée, le code



d'activité de la nomenclature NACE change entre le 30 juin de l'année t-1 et le 30 juin de l'année t dans les statistiques de l'ONSS, le code le plus récent est utilisé dans les statistiques.

4.5.4. Date et fréquence de publication

Ces statistiques sont mises à jour tous les six mois. Les dynamiques du travail au 31 décembre (T4) sont publiées en avril. Les chiffres au 30 juin (T2) suivent en octobre. Seuls ces derniers sont repris sur le site web de l'IBSA.

Références

- > Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1 décembre 1997), Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale créant une banque de données concernant le personnel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale. Consulté via https://www.etaamb.be/fr/arrete-du-gouvernement-de-la-region-de-bruxellescapit_n1998031276.html
- > Brulocalis (2017), Les subventions et subsides en faveur des pouvoirs locaux bruxellois. Consulté via https://www.avcb-vsqb.be/fr/subsides.html?sub_id=31
- > Dynam (2019), À propos de Dynam, consulté via <https://www.dynamstat.be/fr/about>
- > Dynam (2019), Méthode, consulté via <https://www.dynamstat.be/fr/methodologie>
- > Eurostat (2013), Système européen des comptes, SEC 2010. Union européenne. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/n_pdf_dq/ks_02_13_169_en.pdf
- > Institut des comptes nationaux (2014), SEC 2010, Le nouveau cadre de référence des comptes nationaux. Comptes nationaux, Banque Nationale de Belgique, septembre 2014. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_sec2010_fr.pdf
- > Institut des comptes nationaux (ICN) (2017), Rapport d'activités 2017. Consulté via https://inr-icn.fgov.be/sites/default/files/report_2017_fr_0.pdf
- > Institut des comptes nationaux (2017), Éléments conceptuels et méthodologiques SEC 2010. Comptes régionaux, Banque Nationale de Belgique, février 2017. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_meth2017f.pdf
- > Institut des comptes nationaux (2020), Révisions méthodologiques 2019 : aperçu des principaux changements, Comptes régionaux, Banque Nationale de Belgique, février 2020. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_meth2020f.pdf
- > ONSS (2021), Répartition des postes de travail par lieu de travail (Quatrième trimestre 2019). Consulté via <https://www.onss.be/stats/repartition-des-postes-de-travail-par-lieu-de-travail#methodology>
- > Steunpunt Werk (2020), Vlaamse Arbeidsrekening: Definities en beknopte methodologie . Consulté via https://www.steunpuntwerk.be/system/files/methodologie_var_beknopte_methodologie_april2020.pdf



- > Steunpunt werk (2016), Vlaamse Arbeidsrekening: Raming van de binnenlandse werkgelegenheid/pendel. Consulté via https://www.steunpuntwerk.be/system/files/methodologie_var_bwgh_pendel_update2016_0.pdf
- > Steunpunt Werk (2025), Vlaamse Arbeidsrekening: Methodologische nota. Consulté via <https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/Methodologische-nota-Vlaamse-Arbeidsrekening-Steunpunt-Werk.pdf>



5. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

RÉGIME DE TRAVAIL ET TYPE DE CONTRAT

5.1. A) RÉGIME DE TRAVAIL

5.1.1. Présentation de la source des données

Description du Vlaamse Arbeidsrekening

Le Steunpunt Werk assure le suivi et l'analyse de la politique du marché du travail flamand. Dans ce contexte, il collecte des statistiques sur le marché du travail et élabore des indicateurs et des modèles de projection. Un de leurs projets est le Vlaamse Arbeidsrekening, un cadre qui intègre différentes sources administratives fournissant des statistiques sur le marché du travail. Ce cadre permet de produire des statistiques comparables et harmonisées sur le marché du travail, qui mettent en évidence différents aspects de celui-ci au niveau des communes. Les composantes suivantes du marché du travail sont décrites à l'aide de données portant sur :

- > la population par lieu de résidence et position socio-économique (en emploi, demandeurs d'emploi ou inactifs sur le marché du travail) ;
- > navettes ;
- > l'emploi intérieur (par lieu de travail) ;

La méthodologie du Vlaamse Arbeidsrekening a été entièrement révisée lors de la dernière publication. Les données ne sont donc disponibles qu'à partir de 2017.

Le site web de l'IBSA propose à la fois des statistiques de Steunpunt Werk sur la situation socio-économique de la population bruxelloise et sur l'emploi intérieur (toutes les personnes travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale). Ces deux statistiques sont disponibles au niveau des communes.

Avantages et inconvénients des statistiques du Vlaamse Arbeidsrekening

L'utilisation de ces statistiques présente les avantages suivants :

- > il s'agit de chiffres précis basés sur des données administratives. Par conséquent, lors de l'interprétation des chiffres, il n'est pas nécessaire de tenir compte des intervalles de confiance comme c'est le cas pour les données d'enquête.
- > l'interprétation des définitions ne pose jamais de problème. Cela peut se produire dans une enquête où des éléments comme « être disponible pour travailler » ou « avoir cherché du travail » sont interprétés par une personne à la fois dans la question et dans la réponse ;
- > ces données sont calculées jusqu'au niveau des communes et permettent une comparaison entre les différentes communes de la Région de Bruxelles-Capitale ou avec des communes extérieures à la Région de Bruxelles-Capitale ;



- > alors que de nombreuses sources administratives ne fournissent des statistiques que sur une partie du marché du travail (par exemple salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi), le Vlaamse Arbeidsrekening intègre les données de toutes ces sources dans un ensemble de statistiques couvrant l'ensemble du marché du travail. Il est ainsi possible de calculer les taux d'activité, de chômage et d'emploi à partir des données administratives.
- > l'inclusion des travailleurs européens et internationaux dans le recensement de la population en emploi est un avantage du Vlaamse Arbeidsrekening par rapport à d'autres sources administratives comme l'ONSS et le Datawarehouse MT&PS.

Les principaux désavantages de ces statistiques sont les suivants :

- > les statistiques ne sont comparables qu'au niveau belge. Étant donné que de nombreuses données administratives utilisées dépendent de la législation belge en matière de sécurité sociale et de chômage, elles ne permettent pas de comparaison avec les statistiques du marché du travail d'autres pays ;
- > Le Datawarehouse Marche du Travail et Protection Sociale (DWH MT&PS) de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) fournit la majeure partie des données. Ce datawarehouse regroupe un grand nombre de données provenant de plus de trente institutions (de sécurité sociale). Une modification de la réglementation ou du mode d'élaboration des statistiques pour quelques-uns de ces sources exerce donc un impact sur les statistiques du Vlaamse Arbeidsrekening ;
- > les informations qui ne sont pas disponibles auprès des sources administratives ne sont pas incluses dans les statistiques. Il n'est donc pas possible d'inclure le travail informel dans les statistiques et seules les personnes inscrites auprès des différents services régionaux de l'emploi sont considérées comme étant à la recherche d'un emploi.

5.1.2. Contenu des tableaux

Les tableaux reprennent le nombre de salariés vivant dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les **salarié(e)s** sont des personnes travaillant sous l'autorité d'un employeur et percevant un salaire pour leur travail. Ces tableaux concernent principalement les personnes identifiées comme telles dans la DWH MT&PS sur la base des fichiers de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) . Cinq groupes supplémentaires, qui ne sont pas identifiés comme salariés par l'ONSS, y sont ajoutés :

- > Les étudiants employés dans le cadre d'un contrat d'étudiant écrit ne comptent pas pour une personne à temps plein. Une moyenne trimestrielle est calculée sur le nombre total d'heures travaillées par rapport à un emploi à temps plein ;
- > Les travailleurs ALE employés par l'intermédiaire de l'agence locale pour l'emploi sont pris en compte s'ils bénéficient d'une exemption maximale et ne sont donc pas tenus de chercher un autre emploi ;
- > Les travailleurs frontaliers sortants (bruxellois/belges employés à l'étranger) sont calculés à l'aide d'un modèle d'estimation basé sur les données du Collège Intermutualiste Nationale(CIN) et les données du recensement 2021 ;
- > Les employés des institutions européennes et internationales sont identifiés à partir des données de l'IBSA ;



- > Les personnes en interruption de carrière totale ou en crédit-temps sont également considérées comme des salariés.

5.1.3. Critères de classification

Dans les tableaux, les salariés sont subdivisés en fonction de leur régime de travail. Cette subdivision est effectuée sur base du type de contrat déclaré par l'employeur à l'ONSS. On distingue trois catégories :

- > **régime à temps plein** ;
- > **régime à temps partiel** : ces salariés ne travaillent qu'une partie de la durée de travail d'une personne de référence à temps plein dans la même entreprise (ou le même secteur) dans un emploi similaire ;
- > **régime spécial ou inconnu** : il s'agit ici des salariés dont le régime de travail n'est pas connu ou qui sont employés dans le cadre d'une des trois relations de travail de courte durée suivantes :
 - Travail saisonnier : il s'agit de courtes périodes de travail dues à la nature saisonnière du travail ou à des périodes plus chargées pour l'entreprise au cours de l'année ;
 - Travail intérimaire : il s'agit des personnes qui sont employées par une autre entreprise par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire agréée.
 - Travail occasionnel : ces salariés travaillent dans le cadre d'un emploi flexible ou avec des prestations limitées dans le secteur horticole ou agricole, ou dans l'horeca ;

5.1.4. Période et fréquence de publication

Les chiffres du Vlaamse Arbeidsrekening relatifs au régime de travail sont publiés chaque année vers le mois de novembre jusqu'à l'année Y-2 incluse. Cependant, la période de publication peut varier, car elle dépend beaucoup de la disponibilité des données auprès des sources administratives utilisées.



5.1. B) TYPE DE CONTRAT

5.1.1. Présentation de la source de données

Les données de cette section proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Cette enquête a pour objectif de classer la population âgée de 15 ans et plus en trois groupes (en emploi, au chômage, en inactivité) et d'analyser les caractéristiques de ces groupes. En Belgique l'EFT est organisée par Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium), l'office belge de statistique.

Cette enquête est également menée dans les autres pays de l'Union européenne, et elle est coordonnée au niveau européen par Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne. Cette coordination assure l'harmonisation entre les pays : les enquêtes des différents pays se basent sur les définitions, conventions et recommandations établies par le Bureau international du Travail (BIT). Cela garantit que les statistiques concernant le chômage et l'emploi de différentes régions et pays de l'Union européenne (et même en dehors) puissent être comparées entre elles.

L'EFT belge existe depuis 1983. Son contenu et méthodologie ont subi divers changements au fil des années, avec des degrés d'importance différents. Le plus récent de ces changements est une importante réforme entamée en 2017, qui sera poursuivie en 2021. Ces changements sont suffisamment importants pour causer une rupture de série dans les données. Les statistiques de 2017 et des années suivantes ne sont donc pas tout à fait comparables avec les statistiques des années précédentes. Ici, nous expliquons comment se déroule l'enquête actuellement (depuis la réforme de 2017).

Sélection des ménages à interroger

Chaque trimestre, un échantillon brut d'environ 6 700 ménages est tiré parmi les ménages figurant au Registre national (hors registre d'attente). Selon la méthodologie de l'EFT, le ménage se définit comme une « unité constituée, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui, unies ou non par des liens de famille, occupent habituellement un même logement et y vivent en commun. ». Quatre types de ménage sont exclus de l'enquête :

- > les ménages collectifs tels que les maisons de retraite, prisons ou orphelinats ;
- > les ménages inscrits sous la 'lettre 9' (adresse de référence pour diplomates ou militaires en mission de longue durée, témoins protégés, nomades, SDF, ...);
- > les ménages dont tous les membres ont atteint 77 ans;
- > les ménages dont la personne de référence a déjà fait partie d'un des échantillons des 10 trimestres précédents.

Les ménages sont sélectionnés selon un tirage aléatoire en deux étapes :

- 1) On tire au hasard un peu moins de 300 zones géographiques réparties sur tout le pays. Ces zones géographiques sont les unités primaires d'échantillonnage (UPE). Pour s'assurer que ces UPE soient bien réparties dans tout le pays, l'échantillonnage est stratifié : la Belgique est divisée en 12 strates (les 10 provinces auxquelles s'ajoutent la région de Bruxelles-Capitale et la communauté germanophone, assimilées à des provinces), et un certain nombre d'UPE sont tirées aléatoirement dans chaque strate (entre 10 et 40, selon la taille de chaque strate).



- 2) On sélectionne les ménages à interroger, qui sont les unités secondaires d'échantillonnage (USE) : dans chaque UPE, ou zone géographique, on tire au hasard 23 ménages (26 pour la Région de Bruxelles-Capitale).

Interrogation des ménages

L'enquête sur les forces de travail est une enquête obligatoire en Belgique. Le taux de réponse est donc assez élevé (>75 %). Tous les membres des ménages répondants âgés d'au moins 15 ans sont interrogés quatre fois sur un an et demi, selon un schéma 2(2)2. Cela veut dire que les répondants sont interrogés pendant deux trimestres consécutifs, puis ne sont pas interrogés pendant deux trimestres, et sont enfin à nouveau interrogés pendant deux trimestres.

Chaque trimestre, le panel de répondants comprend donc quatre groupes de répondants : les ménages tirés ce trimestre-là, et ceux qui ont été tirés pendant les trimestres précédents et qui sont interrogés pour la seconde, troisième et quatrième fois. En d'autres termes, chaque trimestre un quart du panel est renouvelé, c'est pourquoi on parle de *panel rotatif*.

La première interrogation se fait en face à face, et la collecte de données est informatisée. Certaines questions qui sont peu sujettes à des modifications ne sont posées que lors de cette première interrogation. Le questionnaire des deuxième, troisième et quatrième interrogations est donc plus court et le ménage peut choisir d'y répondre par téléphone ou en ligne.

Le déroulement de l'enquête a lieu de manière continue. Les chiffres sont, quant à eux, publiés trimestriellement et annuellement.

Traitement des réponses

Un poids est accordé à chaque réponse en fonction de la probabilité de tirer une personne avec les mêmes caractéristiques que le répondant dans la population de base (en fonction de caractéristiques comme le sexe, des classes d'âge de 5 ans et la province de résidence). Une correction pour la non-réponse est aussi appliquée à la méthode de calcul des pondérations. Les statistiques trimestrielles et annuelles concernant la population sont ensuite calculées sur base de ces pondérations.

Avantages et désavantages des statistiques issues de l'Enquête sur les forces de travail

Les avantages de cette enquête sont multiples :

- > L'enquête produit des statistiques qui sont comparables au niveau européen
- > Elle permet également d'obtenir des statistiques qui ne sont pas disponibles ailleurs, tel que le nombre de chômeurs découragés, la satisfaction des travailleurs et la motivation du travail à temps partiel.
- > L'enquête permet de compter comme travailleurs ou chômeurs des personnes qui typiquement sont mal comptabilisées dans les statistiques administratives. C'est le cas notamment des travailleurs internationaux, des personnes qui travaillent sans un contrat de travail formel, ou des demandeurs d'emploi qui ne sont pas inscrits chez Actiris.



Les principaux désavantages sont dus au fait que les statistiques sur la population sont inférées à partir des réponses d'un échantillon :

- > Les intervalles de confiance sont généralement importants : il faut traiter les chiffres comme des approximations et faire attention au moment de les comparer entre eux.
- > Les statistiques de l'EFT ne peuvent pas être calculées au niveau des communes ou des secteurs statistiques.

Un certain nombre de réformes importantes causent des ruptures de série dans les séries historiques. Cela rend l'analyse de l'évolution de certaines variables difficile.

5.1.2. Contenu des tableaux

Ces tableaux présentent les différents types de contrat sous lesquels travaillent les salariés selon leur région de résidence et selon leur sexe.

Les **salariés** sont toutes les personnes qui, pendant la période de référence, exercent un travail contre un salaire ou une rémunération en espèces ou en nature. Selon cette définition, les apprentis qui ont reçu une rétribution en espèces ou en nature sont donc considérés comme des salariés. Les personnes qui ont un emploi mais qui sont absentes de leur travail pour cause de maladie, de congé de maternité... et qui entretiennent un lien formel avec leur emploi, font également partie de cette catégorie. Par contre, les personnes qui sont en interruption de carrière pour une période de plus de 3 mois ne sont pas considérées comme étant en emploi. À partir de 2021, une période ininterrompue de plus de trois mois de chômage temporaire ne sera plus considérée comme temporairement absente, mais comme chômage ou inactivité.

Lors de l'interprétation des tableaux, les considérations suivantes sont à prendre en compte :

- > L'EFT est une enquête. Les chiffres dans les tableaux sont donc des estimations, et non pas basés sur des données administratives. Par conséquent, les chiffres ne sont pas à considérer à l'unité près mais doivent plutôt être interprétés en tenant compte des intervalles de confiance.
- > Les estimations de moins de 5.000 individus sont à interpréter avec la prudence qui s'impose selon Statbel. Elles sont reprises en rouge dans ses publications, car la probabilité d'erreurs aléatoires est relativement élevée. Nous avons décidé de remplacer ces valeurs par la mention « n » (non significatif). Si ces valeurs non significatives doivent être utilisées pour le calcul des taux de chômage, d'emploi ou d'activité, nous les avons également remplacées par la mention « n ».
- > Depuis l'enquête sur les forces de travail de 2011, la question sur le comportement de recherche d'un emploi porte sur une période de référence spécifique (semaine de référence et trois semaines avant). Jusqu'en 2010, ce n'était pas le cas. Les données sur les chômeurs au sens du BIT d'avant 2011 ne sont donc pas directement comparables à celles d'à partir de 2011.
- > Avant 2017, les répondants n'étaient interrogés qu'une seule fois, et le calcul des pondérations était sensiblement différent. Ces changements ont causé une rupture de série importante qui rend la comparaison entre les chiffres avant/après 2017 difficile. C'est pourquoi, nous avons présenté les chiffres depuis 2017 sur des tableaux différents.



5.1.3. Critères de classification

Le type de contrat est déterminé sur base de la déclaration des répondants par rapport à la question « sous quel type de contrat travaillez-vous » ?

- > **L'emploi permanent** correspond aux contrats à durée indéterminée et aux postes statutaires.
- > **L'intérim** correspond aux contrats de travail intérimaire qui sont établis entre un salarié et une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission.
- > **Le contrat à durée déterminée ou travail déterminé** correspond aux contrats qui contiennent une date de fin ou qui se terminent lorsque le travail spécifique est terminé.
- > **Les autres types d'emploi temporaire** incluent le travail étudiant, le travail dans le cadre d'une formation ou le travail sans contrat de travail (travail occasionnel).

5.1.4. Période et fréquence de publication

L'EFT est une enquête trimestrielle de Statbel, dont les moyennes annuelles sont publiées sur leur site vers la fin mars pour l'année y-1. Les tableaux sont donc généralement mis à jour annuellement début avril sur le site web de l'IBSA.

5.2. VOLUME DE TRAVAIL

5.2.1. Présentation de la source de données

L'Institut des Comptes Nationaux (ICN) est chargé de produire diverses statistiques et prévisions économiques, notamment les comptes nationaux trimestriels et les comptes nationaux et régionaux annuels.

En tant que membre de l'UE, la Belgique est tenue d'établir des comptes nationaux et régionaux conformément aux règles et définitions du Système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC). Depuis le mois de septembre 2014, la version actuelle, SEC 2010, est utilisée pour établir les statistiques. C'est la Banque Nationale de Belgique qui effectue ce calcul pour l'Institut des Comptes Nationaux. Les données administratives et d'enquête existantes sont utilisées pour obtenir un tableau aussi exhaustif que possible de l'activité économique.

5.2.2. Contenu des tableaux

Selon le Système européen des comptes SEC 2010, le volume de travail correspond au nombre total d'heures effectivement travaillées par les salariés et les travailleurs indépendants dans une zone économique au cours d'une année. Par exemple, les prestations suivantes sont considérées comme des heures travaillées selon la définition :

- > les heures prestées pendant les heures normales de travail ;
- > les heures rémunérées pendant une formation professionnelle ;
- > les heures supplémentaires ;



- > le temps consacré à la préparation du lieu de travail, à l'entretien et aux réparations, à la préparation et au nettoyage des équipements de travail, etc. ;
- > les temps d'attente de courte durée pendant la journée de travail en raison d'une panne d'une machine ou d'un accident, de l'absence d'un collègue, etc. qui sont payés ;
- > de courtes périodes de repos ou des pauses café.

Le nombre d'heures prestées, selon la définition, ne comprend pas :

- > les heures rémunérées pour lesquelles aucun travail n'est effectué, telles que les vacances annuelles, les jours fériés payés, les jours de maladie payés, le congé parental, les grèves, etc. ;
- > les pauses de midi ;
- > les trajets entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa ;
- > les formations non professionnelles.

Dans les tableaux, le volume de travail est exprimé en milliers d'heures. Les statistiques des comptes régionaux (au niveau de l'arrondissement) sont cohérentes avec celles des comptes nationaux (pour l'ensemble de la Belgique) publiées précédemment. La somme des arrondissements et de la zone extra-régionale des comptes régionaux est donc toujours égale au total des comptes nationaux. Bien que le calcul des comptes régionaux dispose de données plus détaillées que les comptes nationaux publiés, le total des comptes nationaux n'est plus modifié. Les données plus détaillées sont donc utilisées dans les comptes régionaux afin de calculer une clé de répartition pour les données des comptes nationaux. La méthode de calcul est très différente pour les salariés et les travailleurs indépendants, et est donc expliquée séparément.

Volume de travail des salariés

Comme décrit dans la méthodologie du sous-thème Emploi intérieur, l'Institut des Comptes Nationaux s'appuie largement sur les données de l'Office Nationale de Sécurité Sociale pour compiler les statistiques sur le nombre de salariés, mais d'autres sources doivent également être exploitées. Nous décrivons d'abord la méthodologie des **comptes nationaux**, puis nous expliquons comment ce volume de travail est réparti entre les arrondissements et les régions pour les comptes régionaux.

Pour les salariés connus auprès de l'ONSS (plus de 85 % du nombre de travailleurs dans les comptes régionaux), les informations relatives au nombre d'heures travaillées sont disponibles. Cependant, pour les autres salariés, ce n'est pas le cas et il faut donc calculer un facteur de conversion afin de convertir le nombre de salariés en nombre d'heures travaillées. Le calcul est effectué pour chaque trimestre.

- > Dans un premier temps, le nombre total d'heures travaillées est calculé pour les salariés connus auprès de l'ONSS. Ceci est effectué pour chaque croisement des 140 branches d'activité (SUT)²⁷

²⁷ Une méthode de calcul spécifique est utilisée pour le personnel de l'enseignement (plus de jours de vacances et de nombreuses heures de travail de préparation et de perfectionnement) et les ménages en tant qu'employeurs (sous-estimation du nombre dans les données de l'ONSS). Les données de l'ONSS sont également incomplètes pour les institutions publiques et, par conséquent, le calcul pour ce secteur est effectué dans son ensemble sans tenir compte des différences éventuelles entre les sous-secteurs.



avec les secteurs institutionnels²⁸, sur base des données transmises par les entreprises individuelles à l'ONSS.

- > Dans chacun de ces croisements, la méthode de calcul diffère selon le régime de travail et le statut du salarié :
- > Pour les **travailleurs à temps partiel**, le nombre d'heures déclarées à l'ONSS est simplement additionné.
- > Les fichiers de l'ONSS ne contiennent pour les **travailleurs à temps plein** que le nombre de jours travaillés et non le nombre d'heures travaillées. La méthode de calcul diffère pour les ouvriers et les employés :
 - pour les **ouvriers**, le nombre d'heures est estimé par le nombre d'heures qu'un travailleur à temps plein doit travailler en une semaine. On part d'une semaine de travail de cinq jours. Les jours fériés légaux par trimestre sont déduits de ce montant.
 - La même méthode est appliquée pour les **employés**, mais les jours de congé annuel sont également déduits²⁹. Le nombre de jours de congé légaux dépend de la commission paritaire de chaque activité économique et est réparti sur les trimestres grâce aux informations du SPF Emploi.
- > Pour chaque branche d'activité SUT croisée avec le secteur, on calcule ensuite le nombre moyen d'heures par salarié pour les travailleurs à temps partiel, les ouvriers à temps plein et les employés à temps plein. Une moyenne pondérée est ensuite calculée sur base de la part des travailleurs à temps plein/partiel et des ouvriers et employés dans les fichiers de l'ONSS.
- > Au niveau le plus détaillé de l'activité économique, les coefficients de conversion sont ensuite multipliés par le nombre total de salariés de cette activité dans les comptes nationaux.

Les jours de maladie rémunérés, selon la définition des heures travaillées, devraient être retirés du calcul et les heures supplémentaires non rémunérées ajoutées. Cette correction semble toutefois être techniquement impossible en raison d'informations insuffisantes.

Pour les **comptes régionaux**, le calcul du volume de travail est à nouveau effectué de manière ascendante afin de répartir les données des comptes nationaux sur les arrondissements. Par arrondissement³⁰, un nombre moyen d'heures travaillées par salarié est calculé sur base de la part d'ouvriers/employés et de travailleurs à temps plein et à temps partiel dans les données de l'ONSS. En multipliant par le nombre de salariés, on obtient le total des heures travaillées. Cependant, celui-ci diffère du nombre total d'heures travaillées tel que publié précédemment dans les comptes nationaux. Par conséquent, ce total par région et par branche d'activité est utilisé comme clé de répartition du nombre d'heures travaillées des comptes nationaux. De cette manière, les données des comptes nationaux publiées précédemment peuvent être conservées.

²⁸ On distingue les secteurs suivants : sociétés non financières (S11), institutions financières (S12), administrations publiques (S13), ménages (S14) et institutions sans but lucratif au service des ménages (S15).²⁹ Cela n'est pas nécessaire pour les ouvriers puisque leurs congés sont payés par l'Office national des vacances annuelles et ces heures ne sont donc pas comptabilisées dans les statistiques de base de l'ONSS.

²⁹ Cela n'est pas nécessaire pour les ouvriers puisque leurs congés sont payés par l'Office national des vacances annuelles et ces heures ne sont donc pas comptabilisées dans les statistiques de base de l'ONSS.

³⁰ La Région de Bruxelles-Capitale ne compte qu'un seul arrondissement et forme de ce fait un ensemble.



Volume de travail des travailleurs indépendants

Pour les travailleurs indépendants, aucune information sur le nombre d'heures travaillées n'est disponible dans les sources administratives. C'est pourquoi une méthode indirecte a été élaborée à partir des données de l'enquête sur les forces de travail (EFT)³¹. En effet, cette enquête contient des données à la fois sur le nombre de salariés, de travailleurs indépendants et sur le nombre d'heures (par semaine) effectivement travaillées par ces personnes.

Pour les **comptes nationaux**, les données d'enquête établissent la relation entre le nombre d'heures travaillées par les salariés et les travailleurs indépendants par trimestre et par branche d'activité (NACE-BEL (2008) au niveau 2 chiffres). Ces ratios sont ensuite utilisés pour estimer le nombre moyen d'heures travaillées par les travailleurs indépendants sur base du nombre d'heures travaillées par les salariés. Ce résultat est ensuite multiplié par le nombre de travailleurs indépendants pour obtenir le nombre total d'heures travaillées.

Une autre clé de répartition est calculée pour le volume de travail des travailleurs indépendants par arrondissement dans les **comptes régionaux**. Le nombre d'heures travaillées par branche d'activité³² et par arrondissement est calculé directement à partir des données de l'EFT et multiplié par le nombre de travailleurs indépendants par arrondissement provenant des comptes régionaux. Ce total du volume de travail des travailleurs indépendants par arrondissement est ensuite utilisé comme clé de répartition du volume de travail des comptes nationaux sur les trois régions.

Volume de travail des personnes occupées

Il s'agit de la somme du volume de travail des salariés et de celui des travailleurs indépendants par branche d'activité.

5.2.3. Critères de classification

Les statistiques relatives au volume de travail provenant des comptes régionaux ne sont disponibles qu'au niveau de 10 branches d'activité différentes (A10) compilées sur la base du code NACE-BEL (2008) et non au niveau des divisions et sections comme c'est le cas pour les tableaux des comptes régionaux sur l'emploi dans le sous-thème « Emploi intérieur ».

5.2.4. Période et fréquence de la publication

Les statistiques sur le volume de travail issues des comptes régionaux sont publiées chaque année au début du mois de février jusqu'à l'année Y-3 incluse.

³¹ Une explication détaillée de l'enquête sur les forces de travail se trouve dans la méthodologie du sous-thème « Population par position socio-économique ».

³² En raison d'un échantillon limité dans l'EFT, le nombre de branches d'activité pour ces données est limité à 10.³³ La réglementation applicable aux travailleurs statutaires est différente de celle applicable aux travailleurs contractuels de ces « autres administrations publiques ». Cela concerne les autorités fédérales, les polices locales et fédérale, la justice, les régions et les communautés.



5.3. INTERRUPTION DE CARRIÈRE, CONGÉS THÉMATIQUES ET CRÉDIT-TEMPS

5.3.1. Présentation de la source de données

L'Office National de l'Emploi (ONEM) est l'organisme public de sécurité sociale responsable de l'assurance chômage, de certaines mesures d'activation et de l'application de la pause-carrière et du crédit-temps.

Cet organisme fédéral a comme mission :

- > l'indemnisation via un revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés, des chômeurs temporaires, des personnes en pause-carrière, des personnes bénéficiant d'un crédit-temps et des prépensionnés ;
- > le soutien et le maintien du lien contractuel entre les employeurs et les travailleurs via les régimes de chômage temporaire, de pause-carrière ou de crédit-temps ;
- > l'activation et l'insertion des demandeurs d'emploi via la gestion des dispenses pour suivre des formations ou des études, le système des titres-services, les mesures d'activation et la mise au travail des demandeurs d'emploi via l'Agence locale pour l'emploi (ALE) ;
- > l'activation du comportement de recherche via le suivi, l'accompagnement et l'évaluation du comportement de recherche du demandeur d'emploi ;
- > la prévention et la lutte contre les infractions à la réglementation en matière de chômage.

Les tâches de l'ONEM ont été revues à l'occasion de la sixième réforme de l'État et un certain nombre de compétences et de matières (notamment les titres-services, l'activation du comportement de recherche d'un emploi et les sanctions pour le refus d'un emploi ou d'une formation) ont été entièrement ou partiellement transférées aux régions et aux communautés le 1^{er} juillet 2014. En vertu du principe de continuité, l'ONEM exerce encore temporairement ces compétences durant une période de transition, qui se terminera lorsque la Région de Bruxelles-Capitale sera opérationnelle pour prendre en charge ces tâches.

5.3.2. Contenu des tableaux

Les salariés ont la possibilité d'interrompre complètement leur carrière ou de réduire leur temps de travail pendant un certain temps afin de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Sous certaines conditions, ils ont alors droit à une allocation de l'Office National de l'Emploi pour compenser partiellement la perte de salaire.

L'ONEM étant responsable du paiement des revenus de remplacement, les chiffres sont exprimés en nombre de paiements (unités physiques) et non en nombre de personnes ayant droit aux allocations. Lorsqu'une personne reçoit deux paiements au cours d'un mois, elle sera également comptée deux fois dans les statistiques de ce mois. Les moyennes annuelles dont il est question dans les tableaux sont donc égales aux nombres moyens de paiements par mois pour une année donnée.



Interruption de carrière

L'interruption de carrière « ordinaire », soutenue par l'ONEM, ne concerne que **les travailleurs contractuels et statutaires du secteur public**. Une distinction est faite dans la réglementation en fonction du statut du travailleur et du type d'employeur entre :

- > les travailleurs des administrations locales et provinciales et d'autres administrations publiques³³ ;
- > les travailleurs d'entreprises publiques autonomes (SNCB, bpost, Proximus et Skeyes) ;
- > les travailleurs de l'éducation et des centres psycho-médicosociaux.

Congés thématiques

Les congés thématiques peuvent être pris par **les travailleurs salariés des secteurs privé et public**. La durée dépend du type de congé : congé parental, congé pour assistance médicale ou congé pour soins palliatifs (voir C. Critères de classification).

Crédit-temps

Le crédit-temps peut être demandé par **les travailleurs salariés du secteur privé**. Selon la réglementation en vigueur depuis le 1er juin 2017, divers motifs peuvent justifier l'interruption du travail ou la réduction du temps de travail, telles que :

- > Prendre en charge les soins à son enfant de moins de 8 ans ;
- > Prodiguier des soins palliatifs à une personne en fin de vie ;
- > S'occuper d'un membre de la famille ou du ménage gravement malade ;
- > S'occuper d'un enfant handicapé âgé de moins de 21 ans ;
- > Fournir une assistance ou des soins à un enfant mineur gravement malade ;
- > Suivre une formation agréée.

Par ailleurs, il existe également le régime du crédit-temps pour travailleurs en fin de carrière et certains travailleurs continuent de bénéficier d'un crédit-temps sans motif selon l'ancienne réglementation (avant le 1^{er} janvier 2015).

5.3.3. Critères de classification

Lieu de résidence

Pour établir des statistiques au niveau régional et donc déterminer dans quelle Région un paiement doit être attribué, l'ONEM utilise le lieu de résidence de la personne qui perçoit l'allocation au moment de son paiement. Lorsqu'une personne déménage d'une région à une autre en juillet (par exemple de la Région

³³ La réglementation applicable aux travailleurs statutaires est différente de celle applicable aux travailleurs contractuels de ces « autres administrations publiques ». Cela concerne les autorités fédérales, les polices locales et fédérale, la justice, les régions et les communautés.

flamande à la Région de Bruxelles-Capitale), les paiements des six premiers mois seront inclus dans la moyenne annuelle de la Flandre et à partir de juillet dans la moyenne annuelle de la Région de Bruxelles-Capitale.

Interruption de carrière selon le statut

- > Une **interruption de carrière complète** peut être demandée par les travailleurs à temps plein et à temps partiel pour une période minimale de 3 mois et maximale de 12 mois.³⁴ Un même travailleur peut bénéficier de plusieurs interruptions de carrières complètes tout au long de sa carrière. La somme de ces différentes interruptions de carrière complètes ne peut dépasser 60 mois.
- > Avec l'**interruption partielle de carrière dans le « régime général »**, les travailleurs à temps plein ou à temps partiel peuvent réduire leurs prestations d'1/2, 1/3, 1/4 ou 1/5 avant l'âge de 55 ans. Cette disposition est possible pour un minimum de 3 mois et un maximum de 60 mois. Ce minimum de 3 mois ne s'applique pas dans l'enseignement et les centres psycho-médicosociaux.
- > Avec l'interruption **partielle de carrière dans le « régime fin de carrière »**³⁵, les travailleurs à plein temps âgés de 55 ans et plus ont le droit de réduire leur temps de travail d'1/2, 1/3, 1/4 ou 1/5. Pour les personnes qui exercent un métier pénible depuis 5 ans ou qui ont déjà une carrière d'au moins 28 ans, la réduction du temps de travail peut être demandée dès l'âge de 50 ans dans des conditions spécifiques. Les conditions diffèrent selon que le temps de travail doit être réduit d'1/2, 1/3, 1/4 ou 1/5.
- > L'**interruption de carrière sans allocation** est accordée aux personnes qui remplissent les conditions d'une interruption de carrière, mais :
 - qui ont un revenu ou une activité qui ne peut être cumulé avec l'allocation ;
 - ou qui résident hors des pays prévus par la réglementation.

Congés thématiques selon le statut

Le **congé parental** permet aux travailleurs de réduire leur temps de travail ou d'interrompre leur carrière pendant un certain temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans. Le congé parental peut être pris sous diverses formes :

- > les travailleurs peuvent interrompre leur carrière à temps plein pour un total de quatre mois par enfant ;
- > les travailleurs à temps plein peuvent choisir de réduire leur temps de travail de moitié pour un total de 8 mois ;
- > les travailleurs à temps plein peuvent également choisir de réduire leur temps de travail d'1/5 pendant 20 mois.

Depuis le mois de juin 2019, les conditions du congé parental ont été assouplies de sorte qu'il est également possible, par exemple, de réduire les prestations d'1/10 ou pour une période plus courte, moyennant l'accord de l'employeur.

³⁴ Ce minimum de 3 mois et ce maximum de 12 mois ne s'appliquent pas dans l'enseignement et dans les centres psycho-médico-sociaux.

³⁵ Ce type d'interruption de carrière ne s'applique pas toujours aux fonctionnaires statutaires de la fonction publique fédérale.

Le **congé pour soins palliatifs** permet aux travailleurs de suspendre temporairement ou de réduire leurs prestations de travail afin de prodiguer des soins à une personne atteinte d'une maladie incurable ou en phase terminale. Dans un premier temps, le congé pour soins palliatifs est accordé pour une période d'un mois. Deux prolongations d'un mois sont possibles, jusqu'à un maximum de trois mois.

Le **congé pour assistance médicale** est une interruption complète ou partielle de carrière pour venir en aide à un membre de la famille atteint d'une maladie grave. Il est possible de choisir :

une interruption complète d'1 à 3 mois, avec possibilité d'extension à 12 mois ;

une réduction d'1/5 ou 1/2 par période de minimum 1 mois jusqu'à un maximum de 3 mois. Cette période peut être portée successivement à 24 mois.

Les aidants proches reconnus peuvent prendre **congé pour aidants proches** à partir du 1er septembre 2020. Il s'agit d'une interruption totale ou partielle des prestations pour apporter de l'aide ou du soutien à un membre de sa famille ou de son ménage en situation de dépendance. Il est possible de choisir:

- > une suspension complète des prestations pendant maximum 1 mois ;
- > une interruption à mi-temps pendant maximum 2 mois pour les salariés à temps plein ;
- > une réduction des prestations de 1/5 pendant maximum 2 mois pour les salariés à temps plein;

Le **congé thématique sans allocation** est accordé aux personnes qui remplissent les conditions d'un congé thématique, mais :

- > qui ont un revenu ou une activité qui ne peut être cumulé avec l'allocation ;
- > ou qui résident hors des pays prévus par la réglementation.

Crédit-temps en fonction du statut

L'**interruption complète** (ou le crédit-temps à temps plein) peut être prise par les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Pour tous les motifs relatifs aux « soins », la durée maximale est de 51 mois sur l'ensemble de la carrière. Pour le motif « suivre une formation agréée », la durée maximale est de 36 mois sur l'ensemble de la carrière.

L'**interruption à temps partiel dans le « régime général »** permet au travailleur de continuer son activité à mi-temps ou de réduire son temps de travail d'un cinquième. Cette dernière option n'existe que pour les travailleurs à temps plein. La durée maximale est la même que pour une interruption complète.

L'**interruption à temps partiel dans le « régime fin de carrière »** correspond au crédit-temps fin de carrière. Il convient de remplir trois conditions pour bénéficier du droit aux allocations :

- > Le demandeur doit remplir les conditions d'admission prévues par la convention collective de travail n°103³⁶.

³⁶ Cette CCT stipule que vous devez avoir au moins 25 ans d'expérience professionnelle en tant que salarié, que vous devez avoir 24 mois d'ancienneté chez l'employeur où vous demandez le crédit-temps et que vous devez avoir été employé dans le régime de travail stipulé pendant les 24 mois précédant la demande.



- > Le demandeur doit être âgé d'au moins 60 ans au début du crédit-temps. Il y a toutefois quelques exceptions à cette règle.
- > Le demandeur ne peut pas avoir d'activité ou de revenus qui ne sont pas cumulables avec l'allocation, il doit résider en Belgique, dans l'Espace économique européen ou en Suisse, et il doit respecter la durée minimale de 3 mois pour le crédit-temps à mi-temps et de 6 mois pour le crédit-temps d'un cinquième.

Le **crédit-temps sans allocation** est accordé aux personnes qui remplissent les conditions du crédit-temps, mais :

- > qui ont un revenu ou une activité qui ne peut être cumulé avec l'allocation ;
- > ou qui résident hors des pays prévus par la réglementation.

5.3.4. Date et périodicité de publication

L'ONEM dispose d'une application web qui permet de consulter les chiffres mensuels du nombre de paiements relatifs à l'interruption de carrière, aux congés thématiques et au crédit-temps. Fin février, ceux du mois de décembre de l'année précédente sont publiés et les moyennes annuelles peuvent également être calculées.

5.4. TRAVAIL À DOMICILE

5.4.1. Présentation de la source de données

Les données de cette section proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) ([cf. section 5.1B](#)).

5.4.2. Contenu des tableaux

Ces tableaux présentent la pratique du travail à domicile de la population active occupée ou des salariés, selon leur région de résidence et/ou de travail et selon leur sexe.

Le travail à domicile est le travail effectué par le travailleur à son domicile dans le cadre de son activité principale. Il est important de noter que le cela ne correspond pas tout à fait à du télétravail. Bien que les définitions de travail à domicile et de télétravail se recouvrent en grande partie, il y a des situations pour lesquelles ce n'est pas le cas. Par exemple, les enseignants qui font leur travail de préparation et de correction chez eux ne font pas du télétravail, mais bien du travail à domicile. Un autre exemple est le travail dans un bureau satellite, qui ne constitue pas du travail à domicile mais bien du télétravail. Ainsi, les statistiques sur le travail à domicile fournissent une approximation du télétravail, mais n'en sont pas une mesure exacte.

Les statistiques de cette section décrivent la fréquence du travail à domicile de deux populations :

- > **La population active occupée** sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure comme salariés ou indépendants (+aidants). Pour la question précise du travail à domicile, les travailleurs occasionnels et les personnes qui n'ont pas travaillé pendant la période de référence, sont exclues des chiffres.



- > Les **salariés** sont toutes les personnes qui, pendant la période de référence, exercent un travail contre un salaire ou une rémunération en espèces ou en nature. Selon cette définition, les apprentis qui ont reçu une rétribution en espèces ou en nature sont donc considérés comme des salariés. Les personnes qui ont un emploi mais qui sont absentes de leur travail pour cause de maladie, de congé de maternité... et qui entretiennent un lien formel avec leur emploi, font également partie de cette catégorie. En revanche, les personnes qui sont en interruption de carrière pour une période de plus de 3 mois ne sont pas considérées comme étant en emploi.

Lors de l'interprétation des tableaux, les considérations suivantes sont à prendre en compte :

- > L'EFT est une enquête. Les chiffres dans les tableaux sont donc des estimations, et non pas basés sur des données administratives. Par conséquent, les chiffres ne sont pas à considérer à l'unité près mais doivent plutôt être interprétés en tenant compte des intervalles de confiance.
- > Les estimations de moins de 5.000 individus sont à interpréter avec la prudence qui s'impose selon Statbel. Elles sont reprises en rouge dans ses publications, car la probabilité d'erreurs aléatoires est relativement élevée. Nous avons décidé de remplacer ces valeurs par la mention « n » (non significatif). Si ces valeurs non significatives doivent être utilisées pour le calcul des taux de chômage, d'emploi ou d'activité, nous les avons également remplacées par la mention « n ».
- > Avant 2017, les répondants n'étaient interrogés qu'une seule fois, et le calcul des pondérations était sensiblement différent. Ces changements ont causé une rupture de série importante qui rend la comparaison entre les chiffres avant/après 2017 difficile. C'est pourquoi, nous avons présenté les chiffres depuis 2017 sur des tableaux différents.

5.4.3. Critères de classification

La fréquence de travail à domicile est déterminée sur base de la déclaration des répondants par rapport à la question « Combien de fois avez-vous travaillé à domicile pendant le mois de référence ? ».

- > **Parfois ou habituellement** correspond aux réponses « Toujours », « La moitié du temps de travail ou plus » ou « Moins de la moitié du temps de travail, mais pendant au moins une heure »
- > **Jamais** correspond à la réponse « jamais ».

5.4.4. Période et fréquence de publication

L'EFT est une enquête trimestrielle de Statbel, dont les moyennes annuelles sont publiées sur leur site vers la fin mars pour l'année y-1. Les tableaux sont donc généralement mis à jour annuellement début avril sur le site web de l'IBSA.



Références

- > ILO International Labour Office (1982). Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth Conference of Labour Statisticians (Octobre 1982). Consulté via http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf
- > Institut des Comptes nationaux (2018), *National accounts: quarterly national accounts of Belgium, Methodological inventory*. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/e_method/m_qna1803en.pdf
- > Institut des Comptes nationaux (2019), *Comptes nationaux: Révision méthodologique 2019, Aperçu des principaux changements*. Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_rev19_f.pdf
- > Office national de sécurité sociale (2022), *Explication générale de la méthodologie utilisée: Critères communs*. Consulté via <https://www.onss.be/criteres-communs>
- > ONEM (2019), Feuille info T12 Interruption de carrière « ordinaire » - Réglementation pour les travailleurs contractuels et statutaires des administrations locales et provinciales et pour les travailleurs contractuels dans les autres administrations publiques. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t12>
- > ONEM (2019), Feuille info T13 Interruption de carrière « ordinaire » - Réglementation applicable aux entreprises publiques autonomes. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t13>
- > ONEM (2019), Feuille info T15 Interruption de carrière « ordinaire » - Réglementation pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t15>
- > ONEM (2019), Feuille info T16 Interruption de carrière « ordinaire » - Réglementation pour les travailleurs statutaires dans le secteur public. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t16>
- > ONEM (2019), Feuille info T18 Congé pour assistance médicale. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t18>
- > ONEM (2019), Feuille info T19 Congé parental. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>
- > ONEM (2019), Feuille info T20 Congé pour soins palliatifs. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t20>
- > ONEM (2019), Feuille info T160 Le crédit-temps avec motif. Consulté via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t160>
- > ONEM (2019), Feuille info T162, Crédit-temps fin de carrière - Droit aux allocations d'interruption. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162>
- > ONEM (2019), Feuille info T164, Congé pour aidants proches. Consultée via <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t164>



- > Statbel (2018) Réforme de l'enquête sur les forces de travail en 2017. Consulté via [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over Statbel FR/Analyse eak 2017 fr 20181220.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over%20Statbel%20FR/Analyse%20eak%202017%20fr%2020181220.pdf)
- > Statbel (2018) Documentation sur l'enquête sur les forces de travail (méthodologies et métadonnées) consultée via <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#documents>
- > Statbel (2019) Structure of earnings survey 2018 - National Reference Metadata in ESS Standard for Quality Reports Structure (ESQRS). Eurostat
[Structure of earnings survey 2018 \(earn_ses2018\) \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_8_1&plugin=1)
- > Steunpunt Werk (2021), *Vlaamse arbeidsrekening: Raming van de bevolking naar socio-economische positie. Basis- en detailtabellen*. Consulté via https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/methodologie/methodologie_var_bevolking_2019.pdf
- > Steunpunt Werk (2021), *Vlaamse Arbeidsrekening: Definities en beknopte methodologie*. Consulté via https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/methodologie/vlaamse_arbeidsrekening_-_definities_beknopte_methodologie.pdf
- > Steunpunt Werk (2025), *Vlaamse Arbeidsrekening: Methodologische nota*. Geraadpleegd via <https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/Methodologische-nota-Vlaamse-Arbeidsrekening-Steunpunt-Werk.pdf>



6. REVENUS LIÉS AU TRAVAIL

RÉMUNÉRATION

6.1. A) MASSE SALARIALE

6.1.1. Présentation de la source de données

L'Institut des Comptes Nationaux (ICN) est chargé de produire diverses statistiques et prévisions économiques, notamment les comptes nationaux trimestriels et les comptes nationaux et régionaux annuels.

En tant que membre de l'UE, la Belgique est tenue d'établir des comptes nationaux et régionaux conformément aux règles et définitions du Système européen des comptes nationaux et régionaux (SEC). Depuis le mois de septembre 2014, la version actuelle, SEC 2010, est utilisée pour établir les statistiques. C'est la Banque Nationale de Belgique qui effectue ce calcul pour l'Institut des Comptes Nationaux. Les données administratives et d'enquête existantes sont utilisées pour obtenir un tableau aussi exhaustif que possible de l'activité économique.

6.1.2. Contenu des tableaux

La rémunération des salariés est définie comme « le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à un salarié en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes » (paragraphe 4.02 du SEC 2010).

La rémunération des salariés est calculée par secteur institutionnel et par branche d'activité, au sein de chaque secteur. La méthode d'estimation diffère d'un secteur à l'autre et sera donc expliquée pour chaque secteur. Le SEC 2010 définit cinq grands secteurs institutionnels comme suit :

- > **Sociétés non financières** : unités³⁷ dotées de la personnalité juridique qui sont des producteurs marchands et dont l'activité principale consiste à produire des biens et des services non financiers.
- > **Sociétés financières** : unités dotées de la personnalité juridique qui sont des producteurs marchands et dont l'activité principale consiste à produire des services financiers.
- > **Administrations publiques** : unités qui sont des producteurs non marchands dont la production est destinée à la consommation individuelle et collective.
- > **Ménages** : ce secteur se compose des :
 - personnes ou groupes de personnes qui consomment ;

³⁷ Le terme « unités » est utilisé comme un terme collectif pour les entreprises, les associations, les sociétés, les producteurs publics, les institutions, etc.

- personnes ou groupes de personnes qui produisent des biens et des services non financiers pour le marché en tant qu'entrepreneurs sans personnalité juridique (pour autant que cela ne soit pas fait sous forme de quasi-société) ;
 - personnes ou groupes de personnes qui produisent uniquement pour leur propre usage.
- > **Institutions sans but lucratif au service des ménages** : ils travaillent pour les ménages et sont des producteurs non marchands. Il s'agit, par exemple, des syndicats, des organisations professionnelles, des organisations caritatives et des associations de consommateurs

Les statistiques des comptes régionaux (au niveau de l'arrondissement³⁸) sont cohérentes avec celles des comptes nationaux (pour l'ensemble de la Belgique) publiées précédemment. La somme des arrondissements et de la zone extrarégionale des comptes régionaux est donc toujours égale au total des comptes nationaux. Bien que le calcul des comptes régionaux dispose de données plus détaillées que les comptes nationaux publiés, le total des comptes nationaux n'est plus modifié. Les données plus détaillées sont donc utilisées dans les comptes régionaux afin de calculer une clé de répartition pour les données des comptes nationaux.

Sociétés non financières

Dans le cas des sociétés non financières, il existe deux sources principales :

- > la masse salariale par entreprise individuelle issue de l'**Office national de sécurité sociale (ONSS)** est utilisée. Cependant, certaines parties du salaire ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, ce qui rend les informations incomplètes ;
- > par conséquent, pour les entreprises qui déposent des **comptes annuels et des bilans sociaux**, les informations sur les rémunérations, les charges sociales et les pensions (comptes annuels) ainsi que les frais de personnel (bilans sociaux) sont tirées de ces documents³⁹.

Les données de l'ONSS servent d'informations de base. Les comptes annuels et les bilans sociaux sont utilisés pour calculer un coefficient de majoration par branche d'activité pour la partie du salaire dont l'ONSS n'a pas connaissance.

La répartition par arrondissement pour les entreprises présentes dans plusieurs arrondissements⁴⁰ se fait sur la base du salaire brut (salaires, primes, indemnités de licenciement, salaire forfaitaire et salaire d'attente) selon l'ONSS.

Cette méthode est utilisée pour calculer un peu plus de 90 % de la masse salariale totale des sociétés non financières. Des estimations sont ajoutées pour les salaires en nature, l'usage personnel d'une voiture de société, les pourboires, la rémunération des activités non déclarées ou illégales, la rémunération des personnes travaillant par l'intermédiaire d'une agence locale pour l'emploi (A.L.E.) et

³⁸ Les statistiques par région figurant dans les tableaux sont la somme des différents arrondissements qui composent une région. La Région de Bruxelles-Capitale ne compte qu'un seul arrondissement.

³⁹ Il s'agit de la somme de la rubrique 1023 des bilans sociaux et de la rubrique 62 des comptes annuels.

⁴⁰ Une entreprise uni-arrondissement n'est présente que dans un seul arrondissement. Une entreprise multi-arrondissement compte des sites dans différents arrondissements. Une répartition correcte des données des entreprises multi-arrondissement entre les arrondissements est donc importante pour l'exactitude des comptes régionaux. ⁴¹ Les fonds monétaires et les fonds communs de placement utilisent des employés d'unités appartenant à d'autres secteurs et ne sont donc pas abordés ici.



la participation des salariés aux bénéfices, entre autres. En outre, les réductions de cotisations patronales pour les groupes cibles sont également ajoutées.

Institutions financières

Dans le cas des institutions financières, la méthode d'estimation de la rémunération des salariés dépend du type d'unité⁴¹

- > La Banque Nationale de Belgique fournit les données et la répartition par arrondissement pour la **banque centrale**.
- > Dans le cas des **institutions de dépôt**, la rémunération des salariés est calculée par institution bancaire individuelle. Dans le cas des entreprises multi-arrondissement, la répartition se fait sur la base des données de l'enquête sur la structure⁴² ou de la répartition des salaires bruts selon l'ONSS.
- > Le calcul de la rémunération des salariés des **autres intermédiaires financiers, des auxiliaires financiers et des sociétés holding** se fait de la même manière que pour les sociétés non financières. L'enquête sur la structure ne peut pas être utilisée dans la répartition pour les comptes régionaux pour ce type d'unité.

Dans le cas des **entreprises d'assurance et des fonds de pension**, le calcul est effectué au niveau de l'entreprise individuelle. Pour les entreprises uni-arrondissement, c'est la masse salariale qui est reprise. La répartition de la rémunération pour les entreprises multi-arrondissement se fait de la même manière que pour les institutions de dépôt (sur la base de l'enquête sur la structure ou du salaire brut connu auprès de l'ONSS).

Administrations publiques

Le calcul de la rémunération des salariés des administrations publiques pour les comptes régionaux se fait en trois étapes :

- > dans un premier temps, au niveau national, la rémunération des salariés est calculée sur la base des comptes et budgets publics et sur la base de la masse salariale de l'ONSS pour les universités. Ce total est ensuite divisé par sous-secteur et, au sein de celui-ci, par branche d'activité sur la base de la masse salariale de l'ONSS⁴³;
- > La masse salariale de l'ONSS peut être reprise pour les unités uni-arrondissement. Pour les unités multi-arrondissement, la répartition se fait également sur la base des salaires bruts selon l'ONSS ;
- > Elle est ensuite regroupée par arrondissement et celle-ci est utilisée comme clé de répartition pour diviser le total entre les arrondissements au niveau national.

⁴¹ Les fonds monétaires et les fonds communs de placement utilisent des employés d'unités appartenant à d'autres secteurs et ne sont donc pas abordés ici.

⁴² L'enquête sur la structure des entreprises (ESE) est réalisée par Statbel et fournit des informations complémentaires aux comptes annuels. Dans l'annexe 1 de cette enquête, les entreprises fournissent des informations sur les salaires.

⁴³ La répartition de la masse salariale des militaires et des civils travaillant pour le ministère de la Défense se fait sur la base des informations du SPF Défense.



Ménages

Pour les entreprises sans personnalité juridique, la masse salariale est reprise de l'ONSS (sans déduction de la réduction des cotisations patronales pour les groupes cibles). Pour les entreprises multi-arrondissement, la répartition par arrondissement se fait sur la base du salaire brut connu auprès de l'ONSS.

Des estimations sont également ajoutées pour :

- > les primes pour les accidents du travail (d'après l'enquête Statbel sur le coût du travail) ;
- > les pourboires (estimés sur la base du chiffre d'affaires) ;
- > les salaires en nature ;
- > les salaires pour le travail non déclaré (en pourcentage des salaires estimés auprès de l'ONSS) ;
- > la rémunération des ménages ayant du personnel.

Pour ces estimations, la répartition par arrondissement est proportionnelle à celle de la masse salariale de l'ONSS.

Institutions sans but lucratif au service des ménages

À partir de l'année de données 2009, l'estimation de la rémunération des salariés se fait via les comptes annuels et les bilans sociaux. Cela se fait de la même manière que pour les sociétés non financières. À ces données s'ajoutent celles sur les ecclésiastiques et les salaires en nature du bilan social.

Estimation provisoire pour la dernière année

La méthode décrite ci-dessus ne peut pas encore être utilisée pour la dernière année de données disponible, car toutes les données ne sont pas disponibles au moment de la publication des comptes nationaux. On procède donc à une estimation provisoire, qui est revue l'année suivante.

Cette estimation s'opère en trois étapes :

- > À chaque croisement de secteur, de branche d'activité et d'arrondissement, la différence entre la masse salariale totale selon les données de l'ONSS et l'année précédente est vérifiée.
- > Cette évolution est appliquée aux données de l'année précédente.
- > La répartition ainsi obtenue par secteur, branche d'activité et arrondissement est ensuite utilisée comme clé de répartition des données des comptes nationaux.

6.1.3. Critères de classification

Les tableaux ventilent la rémunération des salariés par section et division du code NACE-BEL (2008), la version belge de la classification NACE-Rev2. Elle se compose de 21 sections et de 88 divisions, mais l'ICN, par le biais d'agréations, a réduit le nombre de sections au niveau des arrondissements à 64.



6.1.4. Période et fréquence de la publication

Les statistiques sur les rémunérations issues des comptes régionaux sont publiées chaque année au début du mois de février jusqu'à l'année Y-2 incluse.

6.1. B) SALAIRES HORAIRES BRUTS MOYENS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

6.1.1. Présentation de la source de données

L'Enquête sur la structure des salaires est menée par Statbel depuis 1999 et a pour objectif de recueillir des informations sur :

- > les salaires ;
- > les caractéristiques individuelles des salariés (telles que le niveau de diplôme, la profession occupée ou l'âge) ;
- > les caractéristiques des établissements dans lesquels les salariés travaillent (telles que la taille de l'établissement ou le secteur d'activité).

Cette enquête étant la seule à collecter toutes ces informations, elle permet d'étudier les effets des caractéristiques des salariés et des établissements dans lesquels ils travaillent sur les rémunérations.

Cette enquête est également menée dans les autres pays de l'Union européenne, et elle est coordonnée au niveau européen par Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne. Cette coordination assure l'harmonisation entre les pays, ce qui garantit que les statistiques concernant les salaires de différentes régions et pays de l'Union européenne puissent être comparées entre elles.

Méthode d'échantillonnage

La population statistique de l'enquête comprend les établissements des entreprises :

- > du secteur privé ;
- > ayant des activités marchandes (actives dans les secteurs B à N de la classification NACE Rev.2) ;
- > employant au moins 10 salariés.

Un **établissement** est défini à partir de la notion d'« unité locale d'établissement ». Une entreprise peut être établie à un seul endroit ou disposer de plusieurs lieux où ses travailleurs exercent une activité. Une unité locale d'établissement est un lieu géographiquement identifiable par une adresse où s'exerce au moins une activité ou à partir duquel une activité est exercée. Il s'agit par exemple d'un atelier, d'un point de vente, d'un bureau, d'un siège, d'une agence ou d'une succursale.

L'échantillonnage de l'Enquête sur la structure des salaires se fait en deux étapes :

- 1) Dans la première étape, un échantillon aléatoire d'établissements est tiré. Pour s'assurer que ces établissements soient bien répartis et représentatifs de la diversité des établissements de la Belgique, l'échantillonnage est stratifié. Les critères de stratification sont l'activité économique, le nombre de salariés et la région de l'unité locale.



- 2) Dans la seconde étape, un échantillon de salariés est tiré pour chaque établissement. Là aussi, l'échantillon est stratifié. À cette fin, Statbel utilise les trois critères suivants :
- > **le salaire mensuel du salarié.** Pour les salariés travaillant à temps partiel, les revenus sont extrapolés à un poste à temps plein. Les quartiles de salaire sont ensuite calculés par division de l'activité économique, ce qui divise les salariés en 4 groupes correspondant chacun un quart des salariés;
 - > **l'âge du salarié.** Les salariés sont divisés en trois groupes d'âge agrégés. Chaque groupe représente environ un tiers des salariés (37 ans ou moins ; 38 à 49 ans ; 50 ans ou plus) ;
 - > **le sexe du salarié** : Il y a deux groupes (hommes et femmes) qui contiennent une proportion variable de la population des salariés selon le secteur considéré.

L'application des trois critères de stratification aboutit par unité locale à un maximum théorique de 24 groupes, ou « strates ». Les strates obtenues pour chaque unité locale sont ensuite classées en fonction de leur fréquence. Le premier employé est tiré au sort dans la strate la plus peuplée, le deuxième provient de la deuxième strate la plus peuplée, etc. Dans une grande majorité d'unités locales, la taille de l'échantillon dépasse le nombre de strates disponibles. Au total, l'échantillon de l'enquête de 2019 rassemblait plus de 1180 00 salariés pour la Belgique, dont près de 18 000 travaillant en Région de Bruxelles-Capitale.

L'échantillon de l'Enquête sur la structure des salaires est très large (plus de 9 200 établissements, soit un quart des établissements de la Belgique) et le taux de réponse très haut, car la participation à l'enquête est obligatoire (87 % des établissements interrogés répondent). Ceci donne une fiabilité importante aux statistiques issues de l'Enquête.

Interrogation des établissements

Pour chaque salarié sélectionné, Statbel récolte un maximum d'informations à partir de bases de données administratives (DBRIS, ONSS, Registre National). Ensuite, les données qui ne peuvent pas être obtenues de la sorte sont demandées aux établissements au moyen d'un questionnaire. C'est le cas notamment du niveau d'éducation, de l'ancienneté dans l'entreprise ou du type de profession des salariés sélectionnés.

6.1.2. Contenu des tableaux

Les tableaux de cette section présentent **les salaires horaires bruts moyens** des hommes et des femmes.

Le salaire horaire brut est défini comme le salaire mensuel brut du mois de référence (en l'occurrence, octobre) divisé par le nombre d'heures rémunérées pendant la même période. Le nombre d'heures rémunérées comprend toutes les heures normales et supplémentaires travaillées et rémunérées par l'employeur au cours du mois de référence. Les heures non travaillées mais néanmoins rémunérées sont comptées comme des "heures rémunérées" (par exemple, pour les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie payés, la formation professionnelle payée, les congés spéciaux payés, etc.).

Le salaire mensuel brut est le salaire avant le prélèvement des impôts et charges sociales. Dans le cadre de l'Enquête sur la structure des salaires, il correspond au salaire brut du mois de référence (octobre). Il comprend les rémunérations versées pour les heures supplémentaires, les primes pour



travail en équipe et les primes pour travail de nuit ou le week-end. Il n'inclue pas les primes annuelles ou non régulières comme le treizième mois ou le pécule de vacances.

6.1.3. Critères de classification

Région de travail

La région de travail correspond à la région de l'établissement où travaille le salarié.

Diplôme obtenu

Le diplôme obtenu correspond au plus haut niveau de formation terminée avec succès. Les trois catégories des tableaux sont définies en fonction du code de classification standard ISCED (International Standard Classification of Education) du niveau d'éducation :

- > Niveau de diplôme bas :
 - ISCED 0 : Aucun certificat/diplôme ou ne pas avoir terminé l'enseignement primaire
 - ISCED 1 : Enseignement primaire
 - ISCED 2 : Enseignement secondaire inférieur
- > Niveau de diplôme moyen :
 - ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur (donnant accès à ISCED 4)
 - ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur (donnant accès à ISCED 5, 6, 7)
 - ISCED 4 : Post-secondaire non supérieur
- > Niveau de diplôme haut :
 - ISCED 5 : Brevet d'enseignement supérieur (BES)/Hoger beroepsonderwijs (HBO5)
 - ISCED 6 : Supérieur non universitaire de type court / bachelier professionnalisant
 - ISCED 7 : Enseignement supérieur non universitaire de type long - enseignement universitaire (Bachelier ou Master)
 - ISCED 8 : Doctorat

Type de profession

Le type de profession est déterminé par l'employeur selon la Classification Internationale des Types de Professions (CITP), mise en place par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Les professions de code CITP 0 et 6 (Professions militaires et professions de l'agriculture, sylviculture et pêche, respectivement) ne sont pas reprises car elles ne forment pas partie de la population statistique de l'Enquête sur la structure des salaires.

Âge

L'âge des personnes est déterminé sur base de leur date de naissance qui est extraite du Registre national. L'âge est pris au dernier jour du mois de référence, soit octobre.

Régime de travail

Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent un équivalent temps plein (ETP). Tout salarié travaillant moins d'1 ETP complet est considéré comme travaillant à temps partiel.



6.1.4. Période et fréquence de publication

L'Enquête sur la structure des salaires est une enquête annuelle de Statbel. Les statistiques annuelles sur les salaires mensuels bruts moyens sont publiées sur leur site vers le mois de septembre/octobre pour l'année y-2. À la demande de l'IBSA, Statbel calcule des salaires horaires bruts moyens par sexe à l'échelle régionale. Les tableaux de l'IBSA sont mis à jour annuellement vers la fin de l'automne sur le site web.

PENSIONS

6.2. A) PENSIONS LIÉES À UN TRAVAIL DE SALARIÉ OU D'INDÉPENDANT

6.2.1. Présentation de la source de données

Le Service Fédéral des Pensions (SFP) est chargé entre autres de payer les pensions pour les personnes ayant travaillé en Belgique. Le SFP existe depuis 2016 et résulte de la fusion de l'ONP (Office National des Pensions, auparavant chargé des pensions des salariés et des indépendants) et du SdPSP (Service des Pensions du Secteur Public, auparavant chargé des pensions des fonctionnaires).

Au sein du SFP, les pensions des salariés et/ou indépendants et les pensions de fonctionnaire continuent à être traitées séparément.

6.2.2. Contenu des tableaux

Les tableaux de cette section concernent les pensions liées à un travail de salarié ou d'indépendant. Les avantages désignés par le terme « pension » sont :

- > **la pension de retraite** : versée au travailleur retraité pour ses années d'occupation en qualité de salarié ou d'indépendant ;
- > **la pension de survie** : versée au conjoint survivant pour les années d'occupation en qualité de salarié ou d'indépendant du conjoint décédé ;
- > **l'allocation de transition** : allocation temporaire versée au conjoint survivant qui ne remplit pas les conditions d'âge pour la pension de survie.

Les tableaux présentent le nombre de bénéficiaires et les montants versés pour le mois de janvier de chaque année. Une même personne peut cumuler plusieurs de ces avantages. Dans ce cas, la personne est comptée une seule fois comme bénéficiaire mais les montants des avantages sont additionnés. Les montants repris ici ne concernent que les pensions de salariés et d'indépendants, que celles-ci soient cumulées ou non avec des pensions de fonctionnaire. Les montants des éventuelles pensions de fonctionnaire cumulées ne sont pas pris en compte.



6.2.3. Critères de classification

D'après les définitions du SFP, les bénéficiaires sont considérés comme :

- > **salariés**, s'ils ont travaillé en Belgique dans le cadre d'un contrat de travail comme ouvrier, employé, mineur, marin, journaliste professionnel, membre du personnel navigant de l'aviation civile, ou fonctionnaire contractuel (fonctionnaire du secteur public qui n'est pas nommé à titre définitif) ;
- > **indépendants**, s'ils ont exercé un métier en Belgique sans contrat de travail ni statut, ont été affiliés à une caisse d'assurances sociales et ont payé des cotisations sociales, et/ou ont été aidants d'un indépendant, en assistant ou remplaçant l'indépendant sans contrat de travail ;
- > ayant un **statut Mixte (salarié/indépendant)**, s'ils cumulent une pension de salarié avec une pension d'indépendant.

6.2.4. Période et fréquence de publication

Le SFP publie un rapport annuel avec des statistiques sur les pensions autour du mois de septembre. Les tableaux de l'IBSA sont mis à jour annuellement vers les mois d'octobre/novembre sur le site web.

6.2. B) PENSIONS LIÉES À UN TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

6.2.1. Présentation de la source de données

Le Service Fédéral des Pensions (SFP) est chargé entre autres de payer les pensions pour les personnes ayant travaillé en Belgique. Le SFP existe depuis 2016 et résulte de la fusion de l'ONP (Office National des Pensions, auparavant chargé des pensions des salariés et des indépendants) et du SdPSP (Service des Pensions du Secteur Public, auparavant chargé des pensions des fonctionnaires).

Au sein du SFP, les pensions des salariés et/ou indépendants et les pensions de fonctionnaire continuent à être traitées séparément.

6.2.2. Contenu des tableaux

Les tableaux de cette section concernent les pensions liées à un travail de fonctionnaire dans le secteur public, que ce soit au niveau fédéral, régional, communal ou communautaire. Les avantages désignés par le terme « pension » sont :

- > **la pension de retraite** : versée au travailleur retraité pour ses années d'occupation en qualité de fonctionnaire
- > **la pension de survie** : versée au conjoint survivant pour les années d'occupation en qualité de fonctionnaire du conjoint décédé

Les rentes et pensions de guerre, les pensions de réparation du temps de paix et les rentes d'accident de travail ne sont pas reprises.



Les tableaux présentent le nombre de bénéficiaires et les montants versés pour le mois de janvier de chaque année. Les montants repris concernent exclusivement les pensions des fonctionnaires, que celles-ci soient cumulées ou non avec des pensions de salarié et/ou indépendant.

6.2.3. Critères de classification

D'après les définitions du SFP, les bénéficiaires sont considérés comme :

- > **Fonctionnaires**, s'ils ont travaillé comme fonctionnaire nommé à titre définitif auprès :
 - des autorités fédérales (y compris : l'armée, la magistrature, les cultes reconnus et certains corps spéciaux comme la Cour des comptes, le Conseil d'État, etc.) ;
 - des régions ;
 - des communautés ;
 - des provinces ;
 - des communes et des CPAS ;
 - des associations de communes ;
 - des intercommunales ;
 - de certains organismes d'intérêt public ;
 - de la Société nationale des chemins de fer belges ;
 - de Proximus, bpost, BAC, Belgocontrol, etc. ;
 - de la police intégrée ;
 - des autorités fédérales, régionales, communales ou communautaires.
- > Ayant une **carrière mixte (fonctionnaire/salarié ou indépendant)** s'ils cumulent une pension de fonctionnaire avec une pension de salarié et/ou indépendant

6.2.4. Période et fréquence de publication

Les tableaux de l'IBSA sont mis à jour annuellement vers les mois d'octobre/novembre sur le site web.

Références

- > Banque Nationale de Belgique, *CIS SEC 2010 : Classification de secteurs institutionnels*, Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/cis/f/info_new.html
- > Eurostat (2013), *European system of accounts: ESA 2010*, Consulté via
- > Institut des comptes nationaux (2020), *Comptes nationaux : Révision méthodologique 2019: Aperçu des principaux changements*, Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_rev19_f.pdf
- > Institut des comptes nationaux (2017), *Comptes régionaux : Éléments conceptuels et méthodologiques (SEC 2010)*, Consulté via https://www.nbb.be/doc/dq/f_method/m_meth2017f.pdf

