

# Marché du travail – Méthodologie

---

<b>1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI .....</b>	<b>2</b>
REGIME DE TRAVAIL ET TYPE DE CONTRAT.....	2
1.1 A) REGIME DE TRAVAIL.....	2
B. Contenu des tableaux.....	4
C. Critères de classification.....	4
D. Période et fréquence de publication.....	5
1.1 B) TYPE DE CONTRAT.....	5
A. Présentation de la source de données.....	5
B. Contenu des tableaux.....	7
C. Critères de classification.....	8
D. Période et fréquence de publication.....	8
1.2 VOLUME DE TRAVAIL.....	9
A. Présentation de la source de données.....	9
B. Contenu des tableaux.....	9
C. Critères de classification.....	12
D. Période et fréquence de la publication.....	12
1.3 INTERRUPTION DE CARRIERE, CONGES THEMATIQUES ET CREDIT-TEMPS.....	13
A. Présentation de la source de données.....	13
B. Contenu des tableaux.....	13
C. Critères de classification.....	15
D. Date et périodicité de publication.....	17
1.4 TRAVAIL A DOMICILE.....	18
A. Présentation de la source de données.....	18
B. Contenu des tableaux.....	18
C. Critères de classification.....	19
D. Période et fréquence de publication.....	19

## 1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

### Régime de travail et type de contrat

#### 1.1 A) Régime de travail

##### A. Présentation de la source des données

#### Description du Vlaamse Arbeidsrekening

Les statistiques relatives au régime de travail sont établies par Steunpunt Werk dans le cadre 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. Chaque année, ils produisent des statistiques dans le cadre du Vlaamse Arbeidsrekening. Différentes statistiques provenant de sources de données administratives y sont combinées et harmonisées avec les statistiques du 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 position socio-économique (en emploi, demandeurs d'emploi ou inactifs) ;
- l'emploi intérieur (avec le nombre de personnes employées sur un territoire donné) ;
- les emplois (avec le nombre de postes de travail sur un territoire donné);
- les offres d'emploi ;
- les établissements.

Les statistiques sont toujours élaborées en 4 étapes :

- dans un premier temps, les données source sont sélectionnées et collectées;
- ces données seront ensuite harmonisées avec les définitions utilisées dans l'Arbeidsrekening ;
- les données source ne sont pas toujours suffisantes pour couvrir l'ensemble de la population. C'est pourquoi des estimations supplémentaires sont effectuées à l'aide de statistiques secondaires ;
- enfin, les erreurs de mesure sont corrigées après des contrôles internes.

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.
- 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 (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 ;
- un grand nombre de sources administratives sont utilisées pour établir ces statistiques. Toute modification de la réglementation ou du mode d'élaboration des statistiques pour une de ces sources exerce donc toujours un impact sur les statistiques du Vlaamse Arbeidsrekening. En outre, les statistiques du Vlaamse Arbeidsrekening ne peuvent être établies qu'une fois que les statistiques de base de toutes les sources de données sont disponibles. De ce fait, la publication des statistiques prend plus de temps ;
- 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.

## B. 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. 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 salarié(e)s. Lorsqu'une personne combine le statut de salarié et de travailleur indépendant ou d'aidant, elle sera considérée comme salariée si l'emploi de travailleur indépendant ou d'aidant n'est pas exercé comme activité principale.

Les données sur les salariés sont établies à partir des données administratives des institutions suivantes :

- les salariés connus auprès de l'ONSS ;
- les étudiants connus auprès de l'ONSS ;
- les travailleurs ALE connus auprès de l'ONEM ;
- les travailleurs frontaliers sortants, qui travaillent en Allemagne, aux Pays-Bas, en France et au Luxembourg, connus auprès du Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale (DW MT&PS) de la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale ;

Les salariés d'une institution européenne ou internationale ne sont pas inclus dans ces tableaux car le régime de travail de ces personnes n'est pas connu.

Enfin, quelques corrections finales sont apportées pour éviter les doubles comptages. Sur la base de du DW MT&PS, des clés sont calculées pour apporter des corrections pour les personnes qui, par exemple, travaillent à la fois en tant que salarié et travailleur indépendant.

## C. 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 quatre 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** : il s'agit ici des salariés occupés 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 ;

#### D. 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.

### 1.1 B) Type de contrat

#### A. 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.

### **B. 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.

### C. 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).

### D. 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.



## 1.2 Volume de travail

### A. 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.

### B. 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)<sup>1</sup> avec les secteurs institutionnels<sup>2</sup>, 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 :

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).<sup>3</sup> 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.

- 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 déduits<sup>3</sup>. 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 arrondissement<sup>4</sup>, 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.

### 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)<sup>5</sup>. En effet, cette

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La Région de Bruxelles-Capitale ne compte qu'un seul arrondissement et forme de ce fait un ensemble.

<sup>5</sup> Une explication détaillée de l'enquête sur les forces de travail se trouve dans la méthodologie du sous-thème « Population par position socio-économique ».

<sup>5</sup> Une explication détaillée de l'enquête sur les forces de travail se trouve dans la méthodologie du sous-thème « Population par position socio-économique ».

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'activité<sup>6</sup> 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.

#### C. 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 ».

#### D. 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.

---

<sup>6</sup> En raison d'un échantillon limité dans l'EFT, le nombre de branches d'activité pour ces données est limité à 10.<sup>7</sup> 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.

### 1.3 Interruption de carrière, congés thématiques et crédit-temps

#### A. 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<sup>er</sup> 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.

#### B. 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 publiques<sup>7</sup> ;
- 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 ;
- Prodiger 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<sup>er</sup> janvier 2015).

---

<sup>7</sup> 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.

## C. 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 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.<sup>8</sup> 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-médico-sociaux.
- Avec l'**interruption partielle de carrière dans le « régime fin de carrière »**<sup>9</sup>, 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Ce type d'interruption de carrière ne s'applique pas toujours aux fonctionnaires statutaires de la fonction publique fédérale.

### 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.

- 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°103<sup>10</sup>.
  - 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.

### D. 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.

---

<sup>10</sup> 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.

## 1.4 Travail à domicile

### A. Présentation de la source de données

Les données de cette section proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) (cf. section 1.2.B).

### B. 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. 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.

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.

### C. 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 ».

### D. 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](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](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](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_10_10_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](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](https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/methodologie/vlaamse_arbeidsrekening_-_definities_beknopte_methodologie.pdf)