

Trimestriel  
4<sup>ème</sup> trimestre 2004  
Bureau de dépôt :  
1400 Nivelles  
Éditeur responsable :  
Mateo Alaluf  
Université Libre de Bruxelles

Ont participé à la réalisation  
de ce numéro :  
Ph. Dryon, P. Desmarez,  
V. Cortese.

Les articles publiés  
n'engagent que leur(s)  
auteur(s).

Mise en page :  
N. da Costa Maya, Centre  
de Diffusion de la Culture  
Sanitaire asbl.

La **Lettre d'Information** est  
une publication du Centre  
de Sociologie du Travail, de  
l'Emploi et de la Formation.

Toute correspondance doit  
être adressée au TEF  
Rue de Bruxelles, 39  
1400 Nivelles  
Tél. : (067) 21.79.51  
Fax : (067) 21.79.53

Des exemplaires de cette lettre  
d'information peuvent être obtenus  
gratuitement.

## STATISTIQUES FÉDÉRALES ET RÉGIONALES

*Cette Lettre d'Information TEF a pour fil conducteur les données statistiques, que ce soit celles de l'ONSS ou celles du chômage.*

*Pierre Desmarez (TEF-ULB), utilisant les données de la Datawarehouse Marché du Travail, examine la sélectivité du marché de l'emploi en Belgique en fonction du genre.*

*Pierre Dmitrevsky et Peter Vets (ONSS) soulignent les changements en cours dans les bases de données statistiques de l'ONSS. Enfin, Valérie Vander Stricht (Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS) se livre à une analyse régionale des données de l'ONSS sur la base de la Déclaration Multifonctionnelle (DMFA).*

*Le numéro comprend également les rubriques relatives aux recherches en cours au TEF, ainsi que l'annonce de certaines publications et de nos acquisitions.*

---

*Colloques, séminaires, journées d'études...*  
*Si vous désirez annoncer l'une ou l'autre manifestation, nous attendons vos informations*  
*au plus tard pour le 15 février 2005*  
*afin qu'elles puissent paraître dans la Lettre d'information n° 1/2005*  
*qui sortira fin mars 2005.*

---



**Vous trouverez sur le site web du TEF-ULB**

- Le texte des Lettres d'Information depuis le n° 3/98
- La liste de nos publications
- Des informations de dernière minute concernant les colloques et autres activités scientifiques

<http://www.ulb.ac.be/project/tef>

**Le Centre d'information du TEF-ULB**  
accessible sur rendez-vous  
est situé  
Rue de Bruxelles, 39 à 1400 Nivelles  
Tél.: (067) 21 79 51 • Fax : (067) 21 79 53  
Courriel : LI-TEF@ulb.ac.be

<http://www.ulb.ac.be/project/tef>

**Le Centre d'information du steunpunt WAV**  
est situé  
E. Van Evenstraat 2B, Lokaal B à 3000 Leuven  
Tél.: (016) 32 32 39 • Fax : (016) 32 32 40  
E-mail : steunpunt.wav@hiva.kuleuven.ac.be

Il est accessible tous les jours sauf le jeudi matin  
de 9 à 12h30 et de 14h à 17h.

# DEVENIR DES CHÔMEURS ET PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI SELON LE GENRE

L'objectif de cette note est double. Premièrement, il s'agit de poursuivre l'exploration des possibilités offertes par la Datawarehouse Marché du travail en matière d'analyse du fonctionnement du marché du travail en Belgique. Deuxièmement, nous voudrions utiliser certaines de ces données pour examiner, de manière encore assez sommaire, quelques aspects de la sélectivité de ce marché du travail, en tentant de cerner ses caractéristiques sur une courte période. Cette dernière est évidemment moins un choix qu'une contrainte liée aux données actuellement disponibles, mais celles-ci devraient néanmoins pouvoir apporter un éclairage sur des processus qui restent, au moins dans notre pays, peu connus du point de vue longitudinal. Une fois que les données de la Datawarehouse nous donneront plus de recul, il sera bien sûr intéressant de compléter cette analyse à court terme par une étude portant sur une période plus longue.

Les données utilisées sont celles de la Datawarehouse Marché du travail, application 8, qui donnent les positions socio-économiques à la fin de 5 trimestres (du 2<sup>e</sup> trimestre 1999 au 2<sup>e</sup> trimestre 2000)<sup>(1)</sup>. La population concernée par la version de l'application choisie est âgée de 15 à 64 ans.

Dans la présente note, nous nous intéressons à une sous-population particulière : celle qui est constituée par les personnes qui se trouvent dans la catégorie des demandeurs d'emploi (au sens de la Datawarehouse<sup>(2)</sup>) au troisième trimestre 1999, mais qui n'y étaient pas le trimestre précédent. Ce sont donc

les personnes qui sont arrivées (ou revenues) au chômage entre la fin du deuxième trimestre 1999 et la fin du troisième trimestre 1999. Nous examinerons le devenir de ces personnes (du point de vue des positions socio-économiques) jusqu'à la fin du deuxième trimestre 2000, et mettrons en évidence les éventuelles différences selon le sexe et les classes d'âges<sup>(3)</sup>.

Notre sous-population est composée de 64.806 personnes (dont 37.863 femmes)<sup>(4)</sup>. Par définition, aucune d'elles ne se trouvait dans la catégorie des demandeurs d'emploi en 99/2<sup>(5)</sup>. Le tableau 1 précise les positions socio-économiques qu'elles occupaient à ce moment<sup>(6)</sup>.

Tableau 1. Répartition selon les positions socio-économiques en 99/2, selon le genre.

	Femmes	Hommes	Total
Occupés dans un emploi salarié	20 902	16 194	37 096
Occupés dans un emploi indépendant	247	223	470
En interruption de carrière à temps plein	43	6	49
Dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi	2 121	1 478	3 599
Inconnus	14 550	9 042	23 592
<b>Total</b>	<b>37 863</b>	<b>26 943</b>	<b>64 806</b>

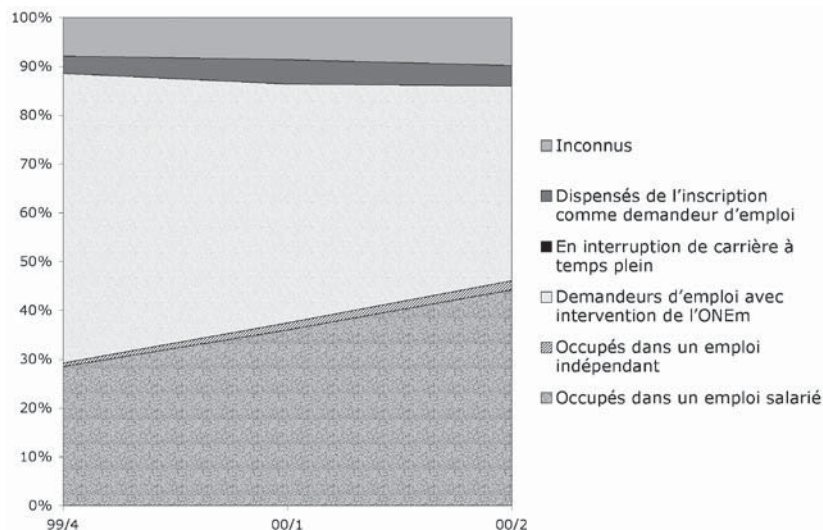
Ce tableau montre qu'une majorité (57,2%) des personnes qui sont demandeuses d'emploi en 99/3 occupaient un emploi salarié à la fin du trimestre précédent. Plus d'un tiers étaient dans une position socio-économique inconnue<sup>(7)</sup>. Les autres étaient soit dispensés d'inscription comme demandeurs d'emploi (5,6%), soit indépendantes ou en interruption de carrière à temps plein (moins de 1% dans les deux cas). Ces ordres

1. Pour plus de détails sur ces applications, voir Vanheerswynghels A., «CD-Rom avec des données de base relatives au marché du travail en Belgique», Lettre d'information du TEF, 2-3, septembre 2004, 11-14.
2. Il s'agit des «Demandeurs d'emploi avec intervention de l'ONEm»; les personnes dispensées d'inscription comme demandeur d'emploi (en particulier les «demandeurs d'emploi âgés») au deuxième trimestre 1999 ne sont pas retenues ici. De manière générale, quand nous parlerons ci-dessous de «demandeurs d'emploi» ou de «chômeurs», c'est à la catégorie «Demandeurs d'emploi avec intervention de l'ONEm» que nous renvoyons.
3. Les classes d'âges utilisées dans l'application sont les suivantes : 15-24 ans, 25-49 ans et 50-64 ans.
4. Nous avons éliminé les personnes qui étaient signalées «décédées», quel que soit le trimestre dans lequel cette mention apparaît.

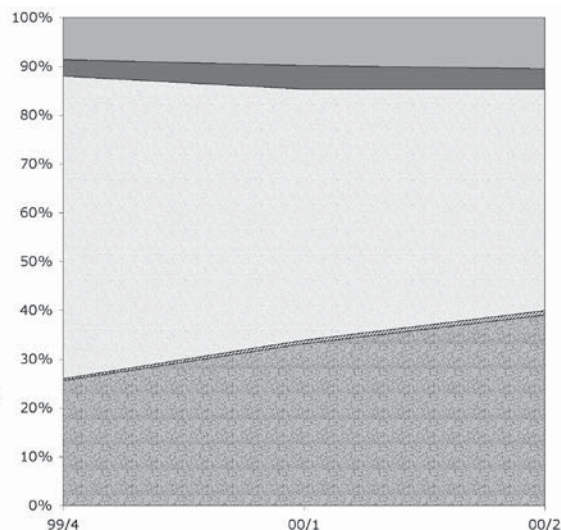
La personne de sexe inconnu a aussi été écartée.

5. Deuxième trimestre 1999. Par facilité, on désignera les trimestres sous cette forme (99/3 ; 99/4 ; 00/1 et 00/2 (pour le deuxième trimestre 2000)).
6. Le lecteur intéressé trouvera des précisions sur la nomenclature dans les documents publiés sur le site de la BCSS : [http://kszbcss.fgov.be/fr/statistiques/stats\\_1.htm](http://kszbcss.fgov.be/fr/statistiques/stats_1.htm) (page consultée le 10/10/2004).

**Graphique 1. Répartition des hommes selon les positions socio-économiques (de 99/4 à 00/2, en % cumulés).**



**Graphique 2. Répartition des femmes selon les positions socio-économiques (de 99/4 à 00/2, en % cumulés).**



de grandeur sont similaires chez les hommes et les femmes (avec toutefois un peu moins d'actifs salariés et un peu plus d'inconnues chez ces dernières). Ces deux positions socio-économiques (Occupés dans un emploi indépendant, En interruption de carrière à temps plein, auxquels on peut ajouter une troisième position : les prépensionnés à temps plein) sont assez rares tout au long de la période considérée, puisqu'écarter les personnes qui, de 99/4 à 00/2, les occupent à la fin d'un trimestre au moins revient à s'intéresser à 63.575 des 64.806 personnes concernées (98,1%).

Notre analyse comprendra quatre étapes. Nous présenterons d'abord l'évolution de l'ensemble de la cohorte qui vient d'être définie. Nous aborderons ensuite les mouvements de sortie et de retour au chômage. Une brève section sera alors consacrée à la durée du

séjour au chômage. Enfin, la dernière partie de cette note portera sur les trajectoires accomplies par les personnes considérées entre les positions socio-économiques.

### 1. EVOLUTION DE LA COHORTE

Examinons d'abord l'évolution de la cohorte, selon le genre. Les graphiques 1 et 2 présentent la proportion de personnes qui occupent les différentes positions socio-économiques, au cours des trois trimestres qui suivent notre trimestre de référence (99/3).

Pour les femmes comme pour les hommes, nous voyons que la proportion de personnes occupant un emploi salarié augmente tout au long de la période, et que la proportion de demandeurs d'emploi diminue régulièrement. Ces deux mouvements n'ont pourtant pas la même ampleur pour les deux sexes. Les femmes sont plus souvent que les hommes en position de demandeurs d'emploi le trimestre qui suit le trimestre de référence (62% contre 59,3%) tout comme les trimestres suivants (45,4% contre 39,9% en 00/2).

Inversement, elles sont proportionnellement moins nombreuses à occuper un emploi salarié, les trois trimestres (39,0% contre 44,2% en 00/2, par exemple).

Nous pouvons aussi évaluer le risque de se trouver dans la catégorie des demandeurs d'emploi à la fin de la période considérée, de manière à repérer d'éventuelles différences selon le genre et les classes d'âges à cet égard. Les données présentées dans le tableau 2 font apparaître de tels écarts. Nous y retrouvons bien sûr la différence entre les hommes et les femmes déjà signalée pour 00/2 à l'occasion des commentaires des graphiques 1 et 2, mais nous pouvons maintenant ajouter que l'inégalité de risque selon le genre se retrouve dans chacune des classes d'âges, l'écart étant un peu plus marqué (en défaveur des femmes) chez les plus jeunes. Le tableau 2 fait aussi apparaître un effet d'âge : le risque de se trouver dans la catégorie des demandeurs d'emploi en fin de période augmente avec l'âge, dans des proportions similaires chez les hommes et les femmes. L'effet d'âge est plus marqué que l'effet de genre.

7. Une personne appartient à la catégorie des «inconnus» quand elle n'est enregistrée par aucune des institutions impliquées dans la Datawarehouse à la fin du trimestre considéré. Elle peut évidemment avoir été «connue» d'une ou plusieurs institutions au cours du trimestre en question.

## NOTES & ÉTUDES

**Tableau 2. Proportion de demandeurs d'emploi en 00/2, selon le genre et la classe d'âges.**

		15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	Total
Femmes	% de demandeurs d'emploi	39,30%	45,90%	71,20%	45,20%
	N (100%)	10 224	25 923	1 716	37 863
Hommes	% de demandeurs d'emploi	30,40%	40,90%	64,50%	39,60%
	N (100%)	7 781	17 156	2 006	26 943

**Tableau 3. Taux d'entrée (TE), taux de sortie (TS) et croissance du chômage, selon le genre.**

Hommes (Tous âges)	00/1-99/4	00/2-00/1	Femmes (Tous âges)	00/1-99/4	00/2-00/1
TS	-28,9%	-29,6%	TS	-26,7%	-24,1%
TE	10,7%	11,1%	TE	9,4%	12,3%
Croissance	-18,1%	-18,5%	Croissance	-17,3%	-11,8%
Hommes 15-24 ans	00/1-99/4	00/2-00/1	Femmes 15-24 ans	00/1-99/4	00/2-00/1
TS	-35,7%	-39,3%	TS	-32,3%	-31,2%
TE	15,4%	14,7%	TE	13,9%	17,4%
Croissance	-20,3%	-24,7%	Croissance	-18,4%	-13,8%
N	3945	3144	N	5713	4661
Hommes 25-49 ans	00/1-99/4	00/2-00/1	Femmes 25-49 ans	00/1-99/4	00/2-00/1
TS	-28,7%	-28,8%	TS	-26,2%	-23,1%
TE	10,0%	11,2%	TE	8,4%	11,4%
Croissance	-18,7%	-17,6%	Croissance	-17,7%	-11,7%
N	10468	8509	N	16358	13456
Hommes 50-64 ans	00/1-99/4	00/2-00/1	Femmes 50-64 ans	00/1-99/4	00/2-00/1
TS	-12,6%	-12,8%	TS	-10,6%	-9,9%
TE	3,7%	3,0%	TE	3,0%	3,6%
Croissance	-8,9%	-9,8%	Croissance	-7,6%	-6,3%
N	1574	1434	N	1412	1304

### 2. SORTIES DU CHÔMAGE ET RETOURS AU CHÔMAGE

Ce qui vient d'être dit ne nous apporte évidemment pas d'information sur les mouvements accomplis par les individus entre les positions socio-économiques, à

partir de 99/4. Pour en savoir plus à ce sujet, nous avons décomposé l'évolution (croissance ou décroissance) du nombre de demandeurs d'emploi d'un trimestre au suivant, de manière à pouvoir estimer les mouvements d'entrée (qui sont ici des retours) et les mouve-

ments de sortie du chômage<sup>(8)</sup>. Ces résultats sont présentés dans le tableau 3.

Quelles que soient les périodes considérées (du 4<sup>e</sup> trimestre 1999 au 1<sup>er</sup> trimestre 2000 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2000 au 2<sup>e</sup> trimestre 2000), les taux de décroissance du chômage sont toujours supérieurs chez les hommes. Dans tous les cas, on remarque des taux de sortie du chômage supérieurs chez les hommes. En revanche, pour les hommes qui étaient parvenus à quitter le chômage en 99/4 (mais nous avons vu qu'ils avaient plus de chances de le faire que les femmes), les taux d'entrée entre 99/4 et 00/1 sont légèrement supérieurs à ceux des femmes, au cours de la même période. Leurs taux d'entrée sont légèrement inférieurs à ceux des femmes au cours de la période suivante. Ces constats se retrouvent dans chacune des classes d'âges considérées.

Ce qui vient d'être montré à l'aide des taux d'entrée et de sortie se retrouve bien sûr si on examine l'importance des flux entre l'em-

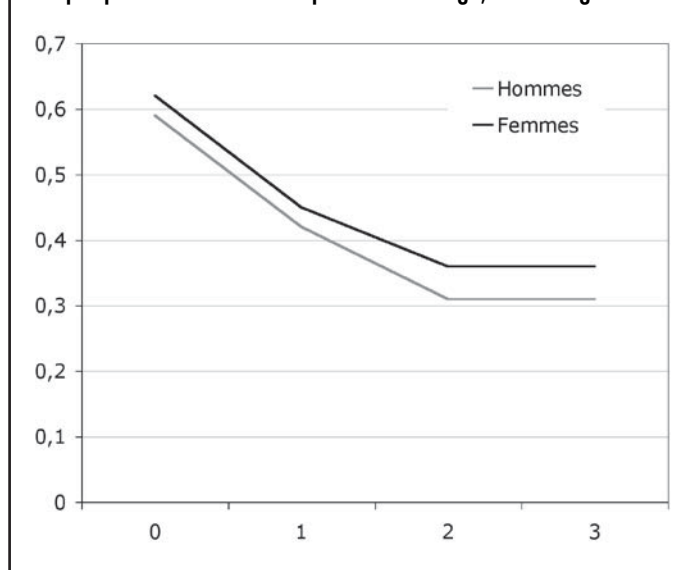
8. Nous avons appliqué aux trimestres des mesures qui avaient jusqu'à présent été utilisées pour évaluer l'ampleur de mouvements annuels (voir Desmarez P., Stroobants M., Vanheerswynghels A., «La mobilité dans le chômage en Belgique. Contribution à une approche dynamique des processus de marginalisation sur le marché du travail», *Espace, populations, sociétés*, numéro 1985/II, 339-347). Travailler sur des trimestres permet bien sûr de disposer d'estimations plus précises. Le taux d'entrée (TE) correspond au nombre de personnes qui n'étaient pas demandeuses d'emploi à la fin d'un trimestre (ici 99/4 ou 00/1) et qui le sont à la fin du trimestre suivant (ici 00/1 ou 00/2), divisé par le nombre de demandeurs d'emploi à la fin du premier trimestre (ici 99/4 ou 00/1). Le taux de sortie (TS) correspond au nombre de personnes qui étaient demandeuses d'emploi à la fin d'un trimestre et ne le sont plus à la fin du trimestre suivant, divisé par le nombre de demandeurs d'emploi à la fin du premier trimestre. Les deux taux s'expriment en pourcents. Leur différence correspond au taux de croissance du nombre de demandeurs d'emploi d'un trimestre au suivant.

ploi salarié et le chômage. Mentionnons d'abord la chance d'accéder à un emploi salarié dès 99/4 : 28,5% pour les hommes, contre 26,1% pour les femmes. Le trimestre suivant, entre 99/4 et 00/1, 18,8% des hommes et 15,9% des femmes qui étaient dans la catégorie des «demandeurs d'emploi» en 99/4 occupent un emploi salarié en 00/1. Décalés d'un trimestre et donc entre 00/1 et 00/2, ces pourcentages valent 20,2% et 14,7% ; l'écart entre les hommes et les femmes s'est donc creusé. Si la chance d'accéder à l'emploi d'un trimestre au suivant est plus faible pour les femmes, le risque de le perdre est moins différent selon le genre : 15,5% des hommes (et 13,0% des femmes) qui ont un emploi salarié en 99/4 se retrouvent au chômage en 00/1 (le chiffre équivalent pour le trimestre suivant est 8,5%, pour les hommes comme pour les femmes).

### 3. DURÉE DU SÉJOUR AU CHÔMAGE

Les résultats qui viennent d'être présentés amènent à penser que la durée de séjour au chômage varie selon le genre et l'âge. Afin d'explorer cette piste, nous nous sommes livré à un examen (approximatif) de la durée du chômage des membres de notre cohorte qui, rappelons-le, s'y trouvent tous, par définition, en 99/3 (et n'y étaient pas, toujours par définition, en 99/2)<sup>(9)</sup>. Nous avons construit une variable de durée du séjour au chômage<sup>(10)</sup> et une variable permettant de distinguer les individus selon qu'ils ont connu l'événement «sortie du chômage» ou non (indice de censure). Nous avons ensuite utilisé une méthode d'estimation actuarielle<sup>(11)</sup>, qui

**Graphique 3. Fonction de séjour au chômage, selon le genre.**



permet de voir si la distribution de l'événement «sortie du chômage» diffère selon les sous-populations comparées. Les résultats montrent que des différences significatives existent bien, tant entre les hommes et les femmes (pour chacune des classes d'âges) qu'entre les classes d'âges (pour chaque genre). Le graphique 3 fait apparaître la différence entre les hommes et les femmes, pour l'ensemble des classes d'âges : la proportion de personnes séjournant au chômage tend à diminuer plus rapidement chez les hommes que chez les femmes.

### 4. TRAJECTOIRES

L'application 8 constitue une base pratique pour l'étude des trajectoires des personnes recensées dans la Datawarehouse puisque ce sont elles qui constituent les données brutes du fichier de base. Dans le cadre de la présente note, celles qui nous intéressent sont évidemment les trajectoires accomplies par notre sous-population pendant les trois trimestres qui suivent le trimestre de référence<sup>(12)</sup>.

La trajectoire la plus fréquente est celle de la continuité du statut de demandeur d'emploi (elle concerne 31,1% des hommes et 35,7% des femmes). Vient ensuite celle qui se caractérise par la continuité de l'emploi salarié (19,1% des hommes et 18,2% des femmes). On remarquera que ces deux trajectoires rassemblent plus de la moitié des personnes concernées, chez les hommes comme chez les femmes. Pour arriver à couvrir près de 75% de la sous-population, il faut ajouter cinq trajectoires (voir tableau 4).

Classées par ordre de fréquences décroissantes, quatre de ces cinq trajectoires sont communes aux hommes et aux femmes. Les deux premières se caractérisent par le maintien du statut de demandeur d'emploi pendant un ou deux trimestres, suivi, pendant deux ou un trimestre, d'un emploi salarié (ces deux trajectoires concernent 16,4% des hommes et 13,5% des

9. Seule la durée de ce «premier» (sur la période d'observation) chômage est ici analysée; des «retours» au chômage étant évidemment possibles (ils ont déjà été évoqués et le seront encore infra).

10. Qui suppose que la situation «demandeur d'emploi» en fin de trimestre ait été la situation de la personne tout au long du trimestre, ce que nous ne pouvons pas vérifier, sur base des données dont nous disposons. La variable de durée prend des valeurs qui vont de 0 (quand la personne a quitté la catégorie en 99/4) à 3 (quand la personne est restée au chômage jusqu'en 00/2 inclus).

11. Mise en œuvre d'après : Le Goff J.-M., Forney Y., *Estimations non-paramétriques avec SPSS. Méthode de Kaplan-Meier et méthode actuarielle*, décembre 2003 (document disponible sur : <http://www2.unil.ch/pavie/documentation/introduction.htm> (page consultée le 10/10/04)).

12. Afin d'en faciliter l'analyse nous avons écarté quelques trajectoires rares ; les commentaires qui suivent portent sur les trajectoires accomplies par 99% des 64.806 personnes concernées.

## NOTES & ÉTUDES

Tableau 4. Trajectoires les plus fréquentes, selon le genre.

Trimestres			Hommes		Femmes	
99/4	00/1	00/2		En % des hommes		En % des femmes
Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi	8 377	31,1%	13 513	35,7%
Salariés	Salariés	Salariés	5 155	19,1%	6 896	18,2%
Demandeurs d'emploi	Salariés	Salariés	2 427	9,0%	2 989	7,9%
Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi	Salariés	1 998	7,4%	2 121	5,6%
Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi	Inconnus	628	2,3%	1 196	3,2%
Inconnus	Inconnus	Inconnus	622	2,3%	957	2,5%
Inconnus	Salariés	Salariés	461	1,7%	712	1,9%
			19 668	73,0%	28 384	75,0%

femmes). Les deux suivantes sont marquées par le statut «inconnu» de la Datawarehouse, soit après deux trimestres de chômage, soit tout au long des trois trimestres (4,6% des hommes et 5,7% des femmes). Enfin, la trajectoire suivante diffère selon le genre. Chez les hommes, elle commence par un trimestre d'«inconnu», suivi par deux trimestres d'emploi salarié. Chez les femmes, elle se caractérise par un trimestre d'emploi salarié, suivi par deux trimestres de chômage.

Si les pourcentages qui précèdent et le tableau 4 montrent déjà que la fréquence des trajectoires «favorables» du point de vue de l'emploi est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, il est néanmoins possible de compléter cette première présentation par quelques autres indices, qui viennent renforcer ce constat. Nous avons déjà donné les chiffres pour les personnes qui ont eu un emploi salarié les trois trimestres ; reste à ajouter les informations concernant celles qui ont eu un emploi salarié un seul des trois trimestres (17,1% des hommes et 13,4% des femmes) et deux des trois trimestres (16,8% des hommes et 14,6% des femmes). On précisera encore que la différence entre le pourcentage d'hommes et le pourcentage de femmes qui ont

occupé un emploi salarié pendant au moins un des trois trimestres est de 6,7% en défaveur des femmes. Enfin, 53,0% des femmes et 45,5% des hommes n'ont jamais occupé d'emploi salarié pendant la période.

### CONCLUSION

Même si nous ne disposons pour le moment que d'une période d'observation limitée, les données de l'application 8 de la Datawarehouse permettent déjà de faire progresser notre connaissance des processus à l'œuvre sur le marché du travail en Belgique, en nous donnant la possibilité de comparer l'évolution de la situation des hommes et des femmes, selon trois classes d'âges. En nous limitant aux personnes qui étaient au chômage en 99/3 alors qu'elles n'y étaient pas à la fin du trimestre précédent, nous avons pu mettre en évidence l'existence d'inégalités entre les hommes et les femmes et selon l'âge, sur une période de trois trimestres. Le risque d'être ou de rester au chômage est toujours plus élevé pour les femmes, leur durée de séjour au chômage est en moyenne plus longue. Les trajectoires marquées (de manière continue ou discontinue) par l'emploi sont aussi moins fréquentes chez elles.

Ces inégalités avaient bien sûr déjà été mises en évidence soit sur base de données administratives (mais qui, reposant sur des intervalles de temps annuels, imposaient des hypothèses contraignantes sur ce qui se passait entre deux moments d'observation) soit à partir d'enquêtes (partielles, et dont les tailles d'échantillons ne permettaient pas de faire reposer la comparaison de sous-groupes sur des bases toujours solides). Portant sur une sous-population définie par une caractéristique commune (être devenu chômeur entre 99/2 et 99/3), la présente note souligne que ces inégalités existent aussi lorsqu'on examine le fonctionnement du marché du travail sur une période relativement courte. Au-delà de leur large couverture de la population active, les données de la Datawarehouse ont donc notamment le mérite de permettre la mise en évidence de tels processus sélectifs. Notre modeste exploration montre que nous disposons là d'un potentiel de connaissances qui ne fera que croître, au fur et à mesure de l'enrichissement de la base de données.

Pierre Desmarez  
TEF-ULB

## 2003 : ANNÉE CHARNIÈRE POUR LES STATISTIQUES DE L'ONSS<sup>(1)</sup>

Une des tendances lourdes apparue au cours des 10 dernières années concernant les statistiques (relatives au marché du travail) consiste en un intérêt croissant pour des données administratives en lieu et place d'enquêtes sur mesure. Cela signifie que tout changement dans le processus administratif a des effets sur l'exploitation statistique de ces données.

Il y a deux ans, nous avons publié dans la LI-TEF<sup>(2)</sup> une contribution qui décrivait les changements attendus suite à l'introduction de la Déclaration Multifonctionnelle ainsi que les avantages et inconvénients qui y étaient liés.

Deux ans plus tard nous confirmons que l'adaptation des statistiques ONSS à la DMFA (Déclaration Multifonctionnelle - Multifunctionele Aangifte) n'a pas été un simple upgrade mais bien la mise en place d'une nouvelle version en vue d'assurer la compatibilité avec le nouvel «Operating system». Au moment où les premières brochures paraissent, nous sommes en mesure de constater quelles attentes ont été rencontrées, quelles adaptations ont été postposées pour de futures publications et tout ce qui doit être intégré dans le «Service Pack».

### **1. DMFA : LE NOUVEL OPERATING SYSTEM ADMINISTRATIF DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

2003 fut une année au cours de laquelle tout l'environnement administratif semblait en mouvement ; des étapes importantes vers l'e-government furent franchies, dans

et en dehors de la Sécurité Sociale. Cela ne s'est pas fait sans accros et certains pas ne sont pas encore franchis. Nous en évoquons les effets sur les statistiques de l'ONSS. L'introduction de la DMFA a trois objectifs distincts que nous décrivons brièvement en évoquant leur état d'avancement.

1. Les données de la DMFA contiennent les informations de base pour l'application de la réglementation par TOUTES les institutions de Sécurité Sociale. L'exigence imposée de la multifonctionnalité des données forme le socle du schéma de données de la nouvelle déclaration à l'ONSS. Pour l'ONSS cela signifie qu'elle doit reprendre toutes les données nécessaires pour le calcul des cotisations et des réductions de cotisations, comme c'était déjà le cas dans la déclaration LATG. Le fait que d'autres institutions utilisent également ces informations tend à une amélioration de la qualité.

2. Généralisation de la transmission électronique des données généralisée : il s'agit là sans aucun doute de l'objectif le plus ambitieux. C'était toutefois la condition indispensable pour atteindre des objectifs sous-jacents, notamment une structure uniforme des données (qui n'est plus dépendante de la structure propre du formulaire papier) et un contrôle maximum des données à la source. Le développement technique a reposé sur de nouveaux standards et technologies. Leur implémenta-

tion a engendré des difficultés tant chez les fournisseurs de données (employeurs, secrétaires sociaux) qu'à l'ONSS. Certaines composantes du dispositif ne furent pas prêtes à temps si bien que, sous la pression des échéances, des solutions ad-hoc ont été mises en place. Le contrôle maximal à l'encodage s'est avéré utopique (principalement pour les premiers trimestres) si bien que la qualité des données se rapportant à ces trimestres n'est pas celle souhaitée.

3. Intégration d'autres sources : en 2003, comme évoqué plus haut, d'autres projets se sont mis en place au sein ou en dehors de la Sécurité sociale. Au sein de la Sécurité sociale il s'agit de la généralisation de DIMONA et de l'introduction des Déclarations de Risque Social. En dehors de la Sécurité Sociale nous pensons principalement à la mise en place de la Banque Carrefour des Entreprises.

a) La généralisation de la DIMONA (Déclaration immédiate - Onmiddellijke Aangifte) à tous les secteurs d'activité est la condition sine qua non de la création d'un registre

---

1. Cet article s'inspire de la communication faite par Pierre Dmitrevsky et Peter Vets lors du colloque portant le même titre qui a eu lieu le 26 octobre 2004 dans les locaux de l'ONSS. Vous trouverez sur le site Web de l'ONSS, dans la rubrique Statistiques - données disponibles, les présentations des différentes communications faites lors de ce colloque.

2. Vets P., Des statistiques LATG aux statistiques DMFA. Plus qu'un simple upgrade ?, Lettre d'Information TEF n°4/2002.



central du personnel dans lequel tous les «contrats de travail» sont enregistrés<sup>(3)</sup>. La mise en relation de cette base de données avec la DMFA ne peut qu'améliorer la qualité des deux bases de données mais ce projet n'a pas encore opérationnel.

- b) La Banque Carrefour des Entreprises centralise d'une part des informations sur les entreprises (comme entité juridique) et d'autre part sur les établissements de ces entreprises. Dès le départ il était prévu d'utiliser dans la DMFA le numéro d'identification des employeurs et le numéro des établissements de la BCE. Cependant l'utilisation du numéro BCE d'identification des établissements a été postposée au 4e trimestre 2004 et celui des entreprises au 1er trimestre 2005.

### 2. L'ADAPTATION DES STATISTIQUES AU NOUVEL OPERATING SYSTEM

Pour adapter les statistiques aux nouvelles règles administratives nous devons nécessairement prendre comme base le cadre théorique de la DMFA. Le véritable test n'a pu être effectué qu'à partir du moment où suffisamment d'informations avaient été fournies et que nous pouvions nous faire une opinion sur la manière concrète dont elles avaient été encodées. Nous passerons en revue, comme nous l'avons fait il y a 2 ans, les concepts de base des statistiques de l'ONSS et dans quelle mesure l'adaptation à la DMFA les a influencés.

#### 1. Dénombrement des travailleurs et des postes de travail (au dernier jour du trimestre)

En tant que tel ce dénombrement ne pose pas de gros pro-

blèmes. La nouvelle structure de la déclaration ONSS qui prévoit d'indiquer les dates de début et de fin du contrat d'emploi laissait entrevoir une amélioration de l'estimation en fin de trimestre; elle est partiellement intervenue. Pour les emplois très irréguliers on a prévu (comme c'était déjà le cas dans le LATG) un module qui exploite des informations de DIMONA en vue d'éviter une surestimation de l'emploi intérimaire. Un problème inattendu est toutefois apparu : l'instruction donnée aux employeurs de reprendre les travailleurs en incapacité de travail<sup>(4)</sup> pendant toute la durée de celle-ci sur la déclaration trimestrielle (et pour autant que le contrat d'emploi n'ait pas été rompu) et non pas uniquement lors des 12 premiers mois d'incapacité, comme c'était le cas dans LATG, fait que l'on comptabilise plus de travailleurs/postes de travail. En l'absence de données concrètes il était difficile d'évaluer de manière anticipée l'importance de la surestimation mais le sentiment était qu'elle serait quantitativement limitée. Sur base des résultats de l'année 2003, on peut estimer la surestimation à environ 20 000 postes de travail.

#### 2. Volume de travail, type de prestation, durée du travail

- Le caractère multifonctionnel de la DMFA a surtout amélioré l'information sur les temps de travail (régime de travail, indication explicite temps plein, temps partiel, indication des heures de travail pour tous types de prestations à temps partiel, en lieu et place des seules heures rémunérées...). Malgré ces modifications, on constate que le volume de travail exprimé en ETP est resté relativement comparable. Cependant, comme c'était déjà le cas dans tous les autres secteurs, on tient doré-

navant compte des journées de récupération dans le calcul du volume de travail dans le secteur de la construction, ce qui a entraîné la rupture de série la plus importante.

- Des modifications conceptuelles importantes des notions «types de prestations» et «durée du travail» ont eu des effets statistiques. La durée de travail est dorénavant basée sur sa durée conventionnelle et non plus sur une estimation indirecte de la durée effective du travail. C'est essentiellement pour les emplois de très courte durée que des variations ont été constatées. Ces emplois sont désormais comptés comme une succession d'emplois de courte durée à temps plein là où auparavant ils étaient souvent assimilés à un seul emploi à temps partiel de durée plus longue avec un plus petit nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire. Etant donné qu'actuellement la durée du travail est basée sur les caractéristiques du dernier contrat de travail, on dénombre plus d'emplois à temps partiel avec une durée de travail élevée.

#### 3. Caractéristiques des travailleurs

Il y a peu de changement à ce sujet. La généralisation de DIMONA fait que l'employeur a déjà utilisé le numéro d'identification de Sécurité Sociale d'un travailleur nouvellement embauché avant que ce dernier ne figure sur la déclaration trimestrielle. De ce fait on constate une diminution des problèmes

3. Comme date de départ on a pris la situation au 31 décembre 2002 ensuite toutes les modifications concernant le registre du personnel y ont été apportées via DIMONA.

4. Il s'agit des incapacités de travail qui ne résultent ni d'un accident du travail ni d'une maladie professionnelle.

relatifs à l'identification des personnes dans la DMFA (surtout pour l'âge où le nombre «d'inconnus» est en nette diminution).

#### 4. Caractéristiques des employeurs

Pour caractériser les employeurs on a tenu compte, dans l'élaboration du circuit statistique, de l'entrée en fonctionnement de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE). La mise en place d'un registre centralisé des entreprises permet en effet que toutes les institutions statistiques utilisent des informations identiques pour caractériser les entreprises ce qui est indispensable pour assurer la comparabilité des statistiques. Au cours de la période 1999-2001, l'harmonisation des codes NACE au sein des différents registres existant était un premier pas en ce sens. Après une mise en place laborieuse, le n° d'identification unique de la BCE offre la possibilité de relier entre elles, à des fins statistiques, des informations diverses concernant les entreprises. Cependant, avant de pouvoir exploiter des données de la BCE (ou du nouveau DBRIS basé sur la BCE) à savoir l'adresse, la forme juridique, l'activité, le statut public ou privé.... beaucoup d'efforts devront encore être fournis.

#### 5. Salaires, cotisations, réduction de cotisations

Ces informations furent de tous temps et restent pour l'essentiel des données qui permettent à l'ONSS de remplir ses missions. Les changements qui affectent ces données sont le plus souvent d'ordre technique et devraient avoir peu d'effets. Ainsi, la Convention de Premier Emploi est assimilée à une mesure de mise à l'emploi, dans les statistiques relatives aux réductions de cotisations on ne comptera plus

que celles qui donnent effectivement droit à des réductions de cotisations. Il y a rupture de série importante dans le dénombrement du nombre de personnes pour qui des réductions de cotisations sont demandées. L'estimation du volume de travail en ETP des postes de travail avec réduction de cotisation est possible et sera établie pour les années précédentes.

Parallèlement à la réforme administrative, une tendance se développe visant à intégrer des pans du marché du travail informel dans le marché régulier en créant des statuts sociaux (par exemple les gardien(ne)s d'enfants non lié(e)s par un contrat de travail), en facilitant ou en rendant moins coûteuse l'embauche de travailleurs occasionnels (dans l'agriculture, l'horticulture, l'HORECA) ou par une combinaison des deux formules (artistes, chèques services). De ce fait on retrouvera dans les statistiques des personnes non recensées auparavant. S'il est possible de mesurer l'augmentation du nombre de travailleurs dans le cas des gardien(ne)s d'enfants, il est difficile voire impossible d'en mesurer l'effet net sur l'emploi de ces mesures pour les autres groupes.

Depuis 2003, moyennant une petite adaptation de la couverture de nos statistiques, les enseignants de la formation «Classes moyennes» sont également comptabilisés<sup>5</sup> dans nos séries.

La grande inconnue de l'introduction de la DMFA était de savoir après quel délai la production de statistiques deviendrait possible. Le système avec les moments de «déchargements» différents (selon que l'on souhaitait plus ou moins de précisions sur un nombre plus ou moins grand de variables, avec des déchargements de la base de données administratives 4,7 ou 24 mois après le trimestre) a été maintenu mais pour 2003 ce timing n'a pu être respecté compte tenu de l'ab-

sence de déclarations entre autres de très grandes entreprises. A partir de 2004 le rythme antérieur devrait être repris et éventuellement être accéléré.

#### 3. LES STATISTIQUES PAR LIEU DE TRAVAIL

Le lecteur attentif aura constaté que nous n'avons pas encore évoqué une des principales particularités des statistiques de l'ONSS, à savoir la répartition des données par lieu de travail. Comme nous l'avions déjà évoqué, la DMFA comprend un champ permettant de relier le travailleur à son lieu de travail. Pour concrétiser le travail nous devons disposer d'une base de données avec identification unique des établissements. Il existait certes des bases de données locales mais aucune source centralisée n'était disponible.

Lors de la conception de la BCE on a prévu qu'une base de données des établissements serait créée à côté du registre des entreprises. Assez logiquement, la priorité a été donnée à la mise en place du Registre des Entreprises et à la reprise des obligations vis-à-vis du Registre de Commerce<sup>6</sup>. Par conséquent la base de données sur les établissements n'a été que partiellement complétée : la base de départ est constituée des implantations commerciales déclarées au Registre de Commerce et des procédures de création et de suppression d'implantations commerciales par les guichets d'entreprises ont été mises au point.

---

5. Il s'agit des enseignants pour qui les organismes communautaires (IFAPME, VIZO, ZAWM) exercent les obligations d'employeur en tant que tiers payant.

6. La création de la BCE a entraîné la suppression du Registre de Commerce et les obligations qui y sont liées ont été reprises et adaptées dans la Loi Banque Carrefour

Telle quelle, la base de données établissement ne permet donc pas d'élaborer des statistiques par établissement. En effet, on trouve de grands employeurs fortement décentralisés hors du circuit purement commercial. La mise en place d'une base de données «établissements» en dehors de la Banque-Carrefour pour les implantations non commerciales aurait été totalement en contradiction avec la création de la BCE comme instrument de simplification administrative et d'e-gouvernement. Dès lors, l'ONSS, en collaboration avec la BCE a organisé une enquête auprès d'un grand nombre d'employeurs<sup>(7)</sup> pour, d'une part, actualiser les données existantes concernant les établissements et, d'autre part, en vue de recenser les établissements manquants. La démarche est un point de départ nécessaire dont on espère que les résultats obtenus ne seront pas uniquement utilisés par l'ONSS pour les statistiques selon le lieu de travail mais qu'ils seront exploités par d'autres administrations et organes de décision. En effet, la qualité d'une base de données unique des établissements ne sera garantie que via des exploitations multiples et diversifiées et vice versa, elle ne sera utilisée fréquemment que si sa qualité est avérée.

Les problèmes liés à l'introduction de la DMFA et la création de la BCE n'ont pas permis de récolter le n° d'identification des établissements en juin 2003 et 2004. C'est au 4e trimestre de 2004 (situation au 31/12/2004) que cette opération se fera pour la première fois. Pour combler au mieux les lacunes entre juin 2002 et décembre 2004, il a été demandé, dans la déclaration du 4e trimestre 2003, d'indiquer à côté du n° NISS de chaque travailleur le code INS de la commune du lieu de travail. Ceci devrait permettre, cependant de manière limitée, de régionaliser l'emploi au 31 décembre 2003.

#### 4. LES PUBLICATIONS

Lors de l'adaptation du circuit statistique à la DMFA on est parti du principe de garder les mêmes applications et donc de continuer la publication des diverses brochures existantes. Les nouvelles possibilités offertes par la DMFA seront graduellement introduites.

La publication des *Estimations Rapides*, vu le retard pris en 2003, a été supprimée et est remplacée par une publication *Aperçu de l'emploi salarié (ONSS) pour l'année 2003* qui a le même contenu que les estimations rapides mais basé sur une situation «définitive» (le déchargement en t+7 qui sert de base à la brochure sur l'emploi salarié). La publication reprend les 4 trimestres de 2003 et quelques tableaux qui aident à comprendre les ruptures de séries. Les brochures «beiges» de 2003 reprennent donc les données de l'*Aperçu* mais avec leur contenu habituel. A partir de 2004, le rythme et les publications des différentes brochures reprendront leur cours habituel.

Un rattrapage est aussi nécessaire pour la brochure *Réductions de cotisations*. Le contenu de la publication est modifié : d'une part le nombre de réductions de cotisations est remplacé par un comptage en du volume de travail en ETP généré par les travailleurs qui en ouvrent le droit et d'autre part le regroupement selon le type de réduction est revu et adapté à la typologie qui entre en vigueur en 2004.

Peu de modifications sont prévues pour les autres brochures : *Rémunérations et périodes rémunérées, cotisations et travail étudiant*.

Vu les problèmes liés aux établissements (cf supra), la brochure Jaune, *Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin. Statistique décentralisée (postes de travail)* paraîtra, mi-2005, sous forme réduite pour la situation au 31 décembre 2003, elle sera publiée de manière complète

pour la situation au 31 décembre 2004 (parution prévue fin 2005). A partir de ce moment là, on intégrera également le lieu de travail dans les autres brochures.

En 2005, on travaillera à l'intégration de nouvelles données dans les brochures existantes (exemple : répartition selon les CP) et à l'intégration de toutes les données (emploi, rémunérations, cotisation, réductions de cotisations...) en un tout. De même, les possibilités d'exploiter le registre du personnel DIMONA seront approfondies.

Pierre Dmitrevsky,  
Peter Vets  
Office National de Sécurité Sociale  
ONSS

---

7. Il s'agit des entreprises qui ont la qualité d'employeur et pour lesquelles des indications permettraient de supposer qu'elles avaient plusieurs implantations.

## L'ANALYSE RÉGIONALE DES NOUVELLES DONNÉES DE L'ONSS

L'objet de cet article est l'analyse régionale des nouvelles données calculées par l'ONSS sur la base de la DMFA (la Déclaration multifonctionnelle).

### REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Avant de commencer l'analyse, il nous semble important de rappeler que ces données sont réparties selon le lieu de domicile du travailleur et non selon son lieu de travail (voir article de Pierre Dmitrevsky et Peter Vets, 2003 : année charnière pour les statistiques de l'ONSS). Si à l'échelle du pays, la différence n'est pas trop importante (elle est représentée par le solde de frontaliers), à l'échelle d'une région, elle peut être très importante.

Pour illustrer cette différence, prenons le cas de la Région de Bruxelles-Capitale. D'après l'enquête sur les forces de travail de l'INS, 649 250 personnes travaillent dans cette région dont 298 540 résident à Bruxelles, 223 710 habitent en Flandre et 127 000 en Wallonie (nous n'avons pas d'informations sur ceux qui résident à l'étranger). Cette enquête nous apprend également que 352 200 travailleurs résident à Bruxelles ; comme nous l'avons vu 298 540 y travaillent, 33 690 travaillent en Flandre, 16 290 travaillent en Wallonie et 3 680 travaillent à l'étranger. Ainsi à Bruxelles, l'emploi intérieur compte 649 250 travailleurs, tandis que la population active occupée en compte 352 200.

C'est cette dernière notion que permet d'étudier (partiellement car l'ONSS ne couvre que ses assujettis) les données récemment publiées dans la brochure verte.

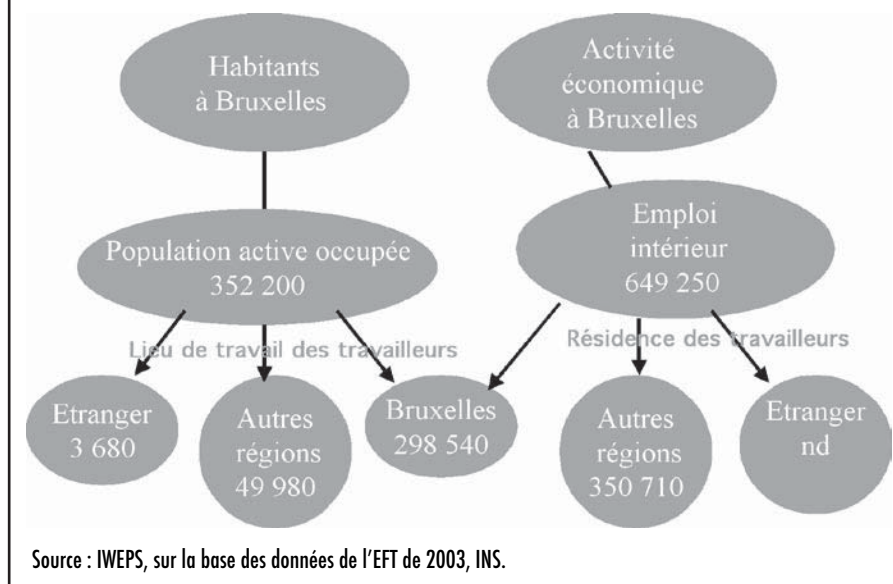
Le schéma ci-dessous permet de bien comprendre la différence entre la population active occupée et l'emploi intérieur. (Schéma 1)

Nous souhaitons rappeler également que les données étudiées ne couvrent pas l'ensemble de la population active occupée, puisqu'el-

Le tableau 1 (page 13) montre la part que représentent les salariés assujettis à l'ONSS parmi l'ensemble des salariés, ainsi que parmi la population active occupée, pour les trois régions du pays et la Belgique.

Ces parts sont un petit peu plus faibles en Wallonie, car elle compte proportionnellement plus de salariés exerçant leur activité à l'étranger (frontaliers sortant vers le Luxembourg, la France, l'Allemagne ou les Pays-Bas).

Schéma 1. Différence entre population active occupée et emploi intérieur (l'exemple de Bruxelles)



les ne couvrent pas les non-salariés ni les salariés qui ne sont pas assujettis à l'ONSS (les assujettis à l'ONSSAPL et à la CSPM, les étudiants, les travailleurs en ALE ...).

## NOTES & ÉTUDES

Tableau 1. Part des salariés assujettis à l'ONSS parmi les salariés et parmi l'ensemble de la population active occupée.

Lieu de résidence	% de salariés assujettis à l'ONSS parmi les salariés	% de salariés assujettis à l'ONSS parmi la population active occupée
Wallonie	84,0	71,5
Bruxelles	90,2	75,1
Flandre	89,2	75,8
Belgique	87,7	74,4

Source : IWEPS, données au 30 juin 2002.

### ANALYSE DES DONNÉES

L'ONSS publie trois séries d'évolution : le nombre de travailleurs, le nombre de postes de travail et le volume de travail en équivalent temps plein.

Comme l'ont déjà expliqué Pierre Dmitrevsky et Peter Vets dans leur article, ces séries présentent quelques ruptures dues principalement à la transformation de la déclaration trimestrielle de l'ONSS en 2003 (passage à la DMFA). Dans l'encadré

ci-joint nous reprenons les principales modifications intervenues depuis 2002. Pour mieux cerner l'évolution réelle de la population active salariée dans les trois régions, nous avons recalculé des taux de croissance à un an d'écart corrigés pour les plus grosses ruptures de série. Tous ces calculs ont été possibles grâce au service des statistiques de l'ONSS. Les méthodes utilisées ici sont les mêmes que celles utilisées par Koen Hendrickx (Bureau fédéral du Plan) dans l'analyse de l'évolution de l'emploi au niveau national, qu'il a présentée lors du colloque organisé par l'ONSS le 26 octobre 2004. Nous n'avons pas corrigé la série en équivalent temps plein, faute d'informations suffisantes au niveau régional.

## MODIFICATIONS INTERVENUES DANS LA SÉRIE DEPUIS 2002

Source : Office national de sécurité sociale (2004) - Aperçu de l'emploi salarié pour l'année 2004.

### La réforme des services de police

La réforme des services de police est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. Cette réforme a provoqué des déplacements de personnel entre la police fédérale et les polices locales ; le personnel des polices locales dépend des institutions publiques locales et relève de ce fait de la compétence de l'ONSSAPL. A partir du troisième trimestre 2002, environ 8 250 postes de travail pour toute la Belgique, dont 3 830 postes pour la Wallonie, 150 pour Bruxelles et 4 150 pour la Flandre\*, ont été transférés de l'ONSS à l'ONSSAPL et ne sont donc plus repris dans les statistiques que nous traitons ici.

### Changement de méthode de comptage suite au passage à la DMFA en 2003

- Contrairement au passé, les travailleurs avec une longue incapacité de travail doivent être déclarés sur la déclaration DMFA trimestrielle au-delà des 12 premiers mois d'incapacité (pour autant qu'ils soient encore sous contrat) et sont donc inclus dans la statistique à partir du premier trimestre 2003. Il s'agit des

travailleurs qui bénéficient d'une indemnité à charge de l'assurance maladie (ce qui exclut les agents statutaires, les accidentés du travail et les victimes d'une maladie professionnelle). Ceci concerne environ 22 700 personnes en Belgique, dont 6 500 en Wallonie, 1 590 à Bruxelles et 14 170 en Flandre\*. Ce changement n'affecte pas le volume de travail en équivalents temps plein.

- Des fusions de déclarations dans le secteur public et l'enseignement ont provoqué la réduction à un poste de travail unique de postes de travail comptabilisés auprès de plusieurs déclarants. Cette évolution est particulièrement remarquable dans l'enseignement. En effet, avant 2003, des personnes à la charge du département de l'enseignement d'une Communauté pouvaient être comptabilisées plusieurs fois, si elles étaient simultanément occupées dans l'enseignement officiel et l'enseignement subventionné ou bien dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. Par contre, les travailleurs simultanément rémunérés par le département de l'enseignement d'une Communauté et par le pouvoir organisateur

d'un établissement scolaire continuent à générer plus d'un poste de travail, même s'il s'agit de prestations effectuées au sein de la même école. Cette modification a un impact uniquement sur la série des postes de travail. L'estimation précise du nombre de postes concernés est très difficile. Nous l'avons estimé à environ 8 420 postes, dont 1 515 en Wallonie, 440 à Bruxelles et 6 270 en Flandre\*.

- La nouvelle déclaration ne contient plus de distinctions administratives entre "prestations" rémunérées, assimilées et de vacances. Les différentes périodes de présence et d'absence sont caractérisées par un code de prestations spécifique. Dans le traitement statistique, un regroupement des "prestations" rémunérées, assimilées et de vacances est opéré de manière aussi cohérente que possible avec la distinction réalisée dans le LATG. Certaines divergences subsistent malgré tout: il s'agit en particulier des jours de repos compensatoire dans la construction qui ne sont plus considérés comme prestations assimilées. Par conséquent, à partir de 2003, ces jours sont pris en considération pour le calcul du volume de l'emploi en équivalents temps plein, ce qui fait disparaître les variations saisonnières liées à la présence ou l'absence de ces jours au cours de certains trimestres. Cette modification n'a un impact que sur la série en volume de travail. Nous n'avons pas pu calculer de série corrigée, faute d'information au niveau régional.

### Augmentation du nombre de personnes prises en compte

- Les enseignants dans le cadre de la formation des classes moyennes, déclarés par les institutions communautaires et régionales compétentes (VIZO, IFAPME ainsi que ZAWM<sup>(1)</sup>) sont repris dans les statistiques à partir du premier trimestre 2003. Pour la Belgique, cela concerne en moyenne 5 000 postes de travail (dont 2 070 en Wallonie, 260 à Bruxelles et 2 630 en Flandre\*) et 1 000 équivalents temps plein dans le cadre de contrats pour un faible nombre d'heures réparties sur une longue période (c'est-à-dire l'année scolaire). Comme pour les autres établissements d'enseignement, l'emploi est sujet à des variations saisonnières.
- Depuis le 1er avril 2003, les gardiens et gardiennes d'enfants relèvent d'un statut de sécurité sociale spécifique. Ces personnes se chargent de l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et sont affiliées à un service agréé pour familles d'accueil. Bien que les gardiens et gardiennes d'enfants ne soient pas liés par un contrat de travail avec ces services, ces derniers sont considérés comme leur employeur.

Ces deux premières catégories regroupaient 10 150 postes de travail en Belgique, 2 720 en Wallonie, 260 à Bruxelles et 7 130 en Flandre au second trimestre, respectivement 8 870, 2 590, 70 et 6 180 au troisième trimestre et 10 350, 2 960, 100 et 7 250 au quatrième trimestre 2003\*.

En nombre de travailleurs, nous avons les estimations suivantes : environ 2 840 travailleurs en Belgique, dont 1 180 en Wallonie, 150 à Bruxelles, 1 490 en Flandre au 1er trimestre, respectivement 7 910, 2 120, 200 et 5 560 au second trimestre, 6 590, 1 920, 55 et 4 590 au troisième trimestre et 8 350, 2 390, 80 et 5 850 au quatrième trimestre 2003\*.

- Le 1er juillet 2003 a vu l'entrée en vigueur du nouveau statut social des artistes. Ce nouveau statut doit clarifier leur situation (en particulier la distinction entre le statut de travailleur indépendant et celui de travailleur salarié). Au sein du statut d'employé des artistes, une simplification des obligations administratives des employeurs a été prévue par la création de bureaux sociaux pour artistes, ce qui doit faciliter l'enregistrement des prestations occasionnelles. En 2003, aucune des ces entités n'a encore été agréée. L'effet de ce nouveau statut sur l'emploi est fort réduit en 2003.
- Depuis le 1er juillet 2003, un nouveau système de travail occasionnel dans le secteur de l'horeca est entré en vigueur. Ce système concerne l'engagement de travailleurs appelés "extras" pour des très courtes périodes lors de jours d'intense activité. Compte tenu de sa simplicité et de ses avantages financiers, il doit avoir pour effet de rendre apparentes ces prestations de très courte durée. Le secteur de l'horeca étant sujet à de très fortes variations saisonnières et les dispositions étant récentes, il est difficile d'en mesurer les effets. Ces deux mesures n'ont pas encore un effet significatif sur les statistiques et n'ont pas été prises en compte pour corriger les séries.

\*NB : la somme des « corrections » pour les trois régions est inférieure à la « correction » apportée pour l'ensemble du pays car les données de la rubrique inconnue ont également été corrigées.

1. VIZO : Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen ; IFAPME : Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises ; ZAWM : Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstands.

## EVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

**Tableau 2. Evolution du nombre de travailleurs occupés par lieu de résidence principale du travailleur (uniquement travailleurs assujettis à l'ONSS au sens strict). Taux de croissance par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente en %.**

	2002.I	2002.II	2002.III	2002.IV	2003.I	2003.II	2003.III	2003.IV
Wallonie	0,3	-0,3	-1,3	-0,5	1,0	1,4	1,9	1,8
Bruxelles	0,1	-1,1	-2,8	-1,0	-0,3	0,6	1,1	1,0
Flandre	0,5	0,2	-1,2	-0,1	0,8	1,3	2,2	1,9
Inconnu <sup>(1)</sup>	-4,8	-1,0	-6,3	-8,8	-3,6	-11,7	-4,6	-5,0
Total	0,3	0,0	-1,5	-0,4	0,7	1,1	1,9	1,7

(1) Données concernant les personnes pour lesquelles les données relatives à la résidence principale ne sont pas disponibles.

Source : ONSS brochure verte - Calculs : IWEPS.

**Tableau 3. Evolution corrigée du nombre de travailleurs occupés par lieu de résidence principale du travailleur (uniquement travailleurs assujettis à l'ONSS au sens strict). Taux de croissance par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente en %.**

	2002.I	2002.II	2002.III	2002.IV	2003.I	2003.II	2003.III	2003.IV
Wallonie	0,3	-0,3	-0,8	-0,1	0,5	0,8	0,9	0,8
Bruxelles	0,1	-1,1	-2,8	-1,0	-1,0	-0,1	0,4	0,3
Flandre	0,5	0,2	-1,0	0,1	0,2	0,5	1,2	0,9
Inconnu <sup>(1)</sup>	-4,8	-1,0	-6,1	-8,5	-4,3	-12,3	-5,5	-5,9
Total	0,3	0,0	-1,2	-0,2	0,2	0,3	1,0	0,7

(1) Données concernant les personnes pour lesquelles les données relatives à la résidence principale ne sont pas disponibles.

Source : ONSS brochure verte - Calculs : IWEPS.

Dans l'analyse du nombre de travailleurs salariés, chaque travailleur n'est pris en compte qu'une seule fois, quel que soit le nombre de postes de travail qu'il occupe.

Le tableau corrigé pour les multiples ruptures de série nous donne les enseignements suivants : après une année 2002 assez morose, en particulier au troisième trimestre 2002 où les trois régions du pays ont connu un recul du nombre de salariés par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente (-0,8% en Wallonie, -2,8% à Bruxelles et -1% en Flandre), la dégradation de la situation du marché du travail s'est arrêtée en 2003, du

moins en Flandre et en Wallonie. Le nombre de travailleurs salariés résidant dans ces deux régions progresse d'abord timidement au premier trimestre (respectivement +0,1% en Flandre et +0,5% en Wallonie par rapport au trimestre correspondant de 2002), puis plus rapidement dès le deuxième trimestre (+0,5% en Flandre et +0,8% en Wallonie). Durant ces deux trimestres, le taux de croissance à un an d'écart est un tout petit peu plus élevé en Wallonie qu'en Flandre. Sur cette même période, le nombre de salariés résidant à Bruxelles a continué à diminuer (-1,0% au premier trimestre et -0,1% au deuxième trimestre).

Aux troisième et quatrième trimestres, le taux de croissance à un an d'écart du nombre de salariés résidant en Wallonie se maintient au niveau de celui du deuxième trimestre (respectivement +0,9% et +0,8%), tandis qu'en Flandre la croissance s'accélère, avec des taux de croissance à un an d'écart de +1,2% au troisième trimestre et +0,9% au quatrième trimestre 2003. A Bruxelles, le nombre de salariés résidents commence tout doucement à croître de +0,4% au troisième trimestre et +0,3% au quatrième trimestre 2003.

## NOTES & ÉTUDES

### EVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES DE TRAVAIL

Tableau 4. Evolution du nombre de postes de travail par lieu de résidence principale du travailleur (uniquement travailleurs assujettis à l'ONSS au sens strict). Taux de croissance par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente en %.

	2002.I	2002.II	2002.III	2002.IV	2003.I	2003.II	2003.III	2003.IV
Wallonie	0,3	-0,2	-1,4	-0,6	0,6	1,0	1,6	1,5
Bruxelles	-0,1	-1,2	-3,0	-1,2	-0,7	0,2	0,8	0,5
Flandre	0,5	0,2	-1,4	-0,1	0,2	0,6	1,8	1,4
Inconnu <sup>(1)</sup>	-4,8	-1,1	-6,6	-8,8	-4,0	-12,2	-4,6	-5,5
Total	0,3	0,0	-1,6	-0,5	0,2	0,5	1,5	1,2

(1) Données concernant les personnes pour lesquelles les données relatives à la résidence principale ne sont pas disponibles.

Source : ONSS brochure verte - Calculs : IWEPS.

Tableau 5. Evolution corrigée du nombre de postes de travail par lieu de résidence principale du travailleur (uniquement travailleurs assujettis à l'ONSS au sens strict). Taux de croissance par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente en %.

	2002.I	2002.II	2002.III	2002.IV	2003.I	2003.II	2003.III	2003.IV
Wallonie	0,3	-0,2	-0,9	-0,2	0,3	0,6	0,7	0,6
Bruxelles	-0,1	-1,2	-3,0	-1,1	-1,1	-0,3	0,3	0,0
Flandre	0,5	0,2	-1,2	0,1	-0,1	0,1	1,0	0,6
Inconnu <sup>(1)</sup>	-4,8	-1,1	-6,4	-8,6	-4,3	-12,5	-5,1	-6,0
Total	0,3	0,0	-1,4	-0,2	-0,2	0,0	0,8	0,4

(1) Données concernant les personnes pour lesquelles les données relatives à la résidence principale ne sont pas disponibles.

Source : ONSS brochure verte - Calculs : IWEPS.

Sur la période 2002-2003, dans les trois régions, l'analyse de l'évolution des postes de travail montre, en général, une décroissance plus forte du nombre de postes que de travailleurs en période de recul de l'emploi et une augmentation plus faible du nombre de postes que de travailleurs (avant et après correction) en période de croissance.

La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés résulte du fait que les travailleurs peuvent occuper plusieurs postes de travail.

L'augmentation de l'emploi observée en 2003 serait plutôt alimentée par une augmentation de la population active occupée. Le taux de croissance à un an d'écart est positif dès le premier trimestre en Wallonie, tandis qu'il faut attendre le deuxième trimestre en Flandre et le troisième trimestre de 2003 à Bruxelles, pour constater une augmentation de l'emploi par rapport aux trimestres correspondant de 2002.

Au quatrième trimestre, le taux de croissance à un an d'écart est

identique en Flandre et en Wallonie (+0,6%), alors que le nombre de postes de salariés résidant à Bruxelles stagne par rapport à 2002 (+0,0%).



## EVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL

Tableau 6. Evolution du volume de travail en équivalent temps plein par lieu de résidence principale du travailleur (uniquement travailleurs assujettis à l'ONSS au sens strict). Taux de croissance par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente) en %.

	2002.I	2002.II	2002.III	2002.IV	2003.I	2003.II	2003.III	2003.IV
Wallonie	0,2	-0,3	-1,7	-0,8	-0,4	-0,5	-0,1	0,6
Bruxelles	0,3	-0,9	-2,6	-1,8	-1,5	-1,1	-1,1	-0,3
Flandre	0,1	-0,1	-1,2	-0,5	-0,3	0,0	0,1	1,0
Inconnu <sup>(1)</sup>	-3,4	-0,7	-4,8	-7,5	-0,6	-6,0	4,4	-0,6
Total	0,1	-0,2	-1,5	-0,8	-0,4	-0,3	0,0	0,8

(1) Données concernant les personnes pour lesquelles les données relatives à la résidence principale ne sont pas disponibles.

Source : ONSS brochure verte - Calculs : IWEPS.

L'évolution du volume de travail peut être interprétée comme un indicateur précurseur de l'évolution de l'emploi. En effet, en période de bonne conjoncture, l'employeur augmentera d'abord la durée des prestations de son personnel avant d'embaucher ; inversement, en période de basse conjoncture, il diminuera le temps de travail de ses employés avant de licencier.

Ce tableau est difficile à interpréter car nous n'avons pas pu corriger les effets des ruptures de série. Néanmoins, cette série est moins affectée par les changements intervenus en 2003 que les précédentes.

Contrairement à ce que l'on observe pour le nombre de travailleurs ou de postes de travail, la diminution du volume de travail a continué en 2003. En Flandre, le taux de croissance à un an d'écart du nombre d'équivalents temps plein redevient positif dès le deuxième trimestre 2003 et augmente pour atteindre 1,0% au quatrième trimestre. En Wallonie, il faut attendre le quatrième trimestre 2003 pour observer un taux de croissance positif à un an d'écart (+0,6%), alors que le volume d'heures prestées par les salariés bruxellois continue à diminuer à un an d'écart pour tous les trimestres de 2003.

Ces données nous montrent qu'en 2003, la Flandre et la Wallonie connaissent une légère amélioration de la situation sur leur marché du travail par rapport à 2002. Cette amélioration est un peu plus importante en Flandre qu'en Wallonie en fin de période. A Bruxelles par contre, la situation stagne, voire continue à se dégrader légèrement.

Valérie Vander Stricht  
Institut wallon de l'Évaluation,  
de la Prospective et de la  
Statistique (IWEPS)

---

## RECHERCHES EN COURS

---

Recherches du Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB)  
ou recherches auxquelles le TEF est associé.

### **Etude sur les caractéristiques du public présent dans le dispositif d'insertion socio- professionnelle à Bruxelles**

Commanditaires : FSE - COCOF

Durée : un an

Le volet 1 concerne l'analyse de l'évolution de certaines caractéristiques du public qui suit des formations dans des organismes qui sont conventionnés soit avec l'Orbem soit avec Bruxelles-Formation conformément aux dispositions du Décret du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle.

Le volet 2 réalisera une mise en perspective de l'offre et de la demande de formation.

...

### **Regional Key Competencies. A way to manage structural changes**

Commanditaire : FSE

Partenariat européen (Danemark, Royaume-Uni, Suède, Allemagne)

Durée : 2 ans

L'objectif est de concevoir un outil d'analyse et de développement régional qui permette :

- de renforcer le dialogue social ;
- d'anticiper les changements structurels et de gérer les restructurations ;
- d'identifier les compétences clés des régions et les potentialités de développement.

...

### **Les mineurs étrangers ou non (MEA/MENA) en Région bruxelloise**

Commanditaire : Communauté française

Durée : 8 mois

Enquête de trajectoires individuelles et évaluation des logiques partenariales locales ainsi que des pratiques professionnelles.

Objectifs :

- éclairer les conditions d'accès de transition et d'intégration en Belgique (plus particulièrement dans la Région de Bruxelles-Capitale) des mineurs étrangers accompagnés ou non ;
- analyser les logiques partenariales locales et les pratiques des professionnels de terrain. ■

## Cahiers Travail Emploi Formation

### **LE MINIMALISME SOCIAL AU SERVICE DU MARCHÉ**

#### **La déconstruction des politiques sociales et leurs effets : analyses et comparaisons internationales**

Revue éditée par le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la  
Formation de L'Université Libre de Bruxelles

Prix au numéro : 7,43 €

Commandes :

Tél.: 02 650 31 83 - Fax : 02 650 33 35 - Courriel : pmeloni@ulb.ac.be

---

## PUBLICATIONS

---

Jean Verly

### **L'improbable emploi**

Editions Labor  
Collection Quartier libre  
2004

Durant les trente dernière années, notre modèle d'emploi a connu de profonds changements : tertiarisation, féminisation, accroissement du niveau des études, mais aussi développement de formes d'emploi atypiques, montée et persistance du chômage et du sous-emploi. Les individus sont eux-mêmes confrontés à la difficulté de se situer vis-à-vis de ces changements. La crise des identités devient un thème contemporain.

Les orientations des politiques d'emploi sont déterminées par des normes. Deux d'entre elles font l'actualité : l'Union européenne souhaite un relèvement des taux d'emploi ; la norme salariale encadre, en Belgique, les négociations en ce domaine.

L'ouvrage souhaite faire apparaître deux enjeux. Bien qu'élaborée au travers de dispositifs techniques complexes, l'adoption de ces normes pose la question de l'usage des chiffres ; en effet, ces normes sont aussi le résultat d'une négociation sociale et politique et leur mise en œuvre suppose de tenir compte de situations spécifiques. La tension entre l'usage collectif des chiffres et la stratégie des individus constitue une deuxième conséquence de cette évolution. D'une part, on comprend aisément que plus la saisie des données se réalise à un niveau élevé, moins facilement elle peut prendre en compte les spécificités nationales, voire régionales, qui s'observent fortement entre les pays à propos des changements dans l'emploi. D'autre part, il en résulte une certaine tension entre logique économique, soit l'exigence de compétitivité des économies et des entreprises, et logique sociale, soit la reconnaissance de la prise en compte du niveau de vie comme déterminant des revenus des personnes.

La mesure du chômage, les emplois atypiques ou emplois précaires, la relation entre la formation et l'emploi, le lien entre le revenu et la participation à une activité productive constituent les axes principaux de la discussion de ce second enjeu. Enfin, toute la problématique est traitée en tenant compte de la dimension européenne.

•••

Nicolas Bardos-Feltoronyi

### **Comprendre l'économie sociale et solidaire**

Chronique sociale - Couleur livres  
2004

Aujourd'hui, dans un contexte où le néo-libéralisme occupe l'espace idéologique, les initiatives de l'économie sociale et solidaire se posent comme alternative à une activité économique dominée par la logique capitaliste. Elles contribuent à démontrer que la solidarité peut aussi être économique et ouvre la voie à une autre globalisation.

L'ouvrage analyse la pluralité des doctrines économiques puis cherche à définir l'économie sociale et solidaire. Il montre quelles en sont les origines anthropologiques et historiques. Il identifie les différents acteurs et les divers modes de régulation qui président à son fonctionnement. Ensuite, il analyse les logiques d'organisation et de réseaux, la problématique du financement et de l'épargne d'économie sociale et la question des banques sociales.

Le propos du livre est illustré par la présentation de nombreuses organisations d'économie sociale et solidaire en francophonie.

•••

Patricia Vendramin

### **Le travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation**

Academia Bruylant - L'Harmattan  
2004

L'individualisme est souvent invoqué pour expliquer la désyndicalisation et le manque présumé d'engagement des travailleurs dans des projets collectifs. Cet ouvrage propose une alternative à cette lecture fataliste. La thèse défendue est que le lien social dans le travail n'est pas en train de se dissoudre dans un individualisme croissant. La nature et les formes de ce lien social s'expriment différemment.

L'hypothèse directrice est que le lien social, la solidarité et la conscience collective dans le travail ne disparaissent pas, mais que les formes et temporalités du lien social au travail correspondent plus à une logique de réseau articulée autour de projets qu'à la logique communautaire au cœur de l'institution syndicale. Pour comprendre les

---

## PUBLICATIONS

---

transformations du lien social au travail, l'auteur mobilise trois concepts : le réseau, le projet et le sujet.

L'ouvrage analyse les transformations du lien social au travail dans des milieux professionnels particulièrement concernés par les phénomènes d'individualisation : les domaines d'activités liés aux technologies de l'information et de la communication. Le parcours proposé dans cet univers professionnel exemplatif d'un nouveau monde industriel et du rapport que les jeunes générations de salariés entretiennent au travail, montre une individualisation très forte des situations et des rapports de travail mais aussi un besoin permanent de coopérer et un souci de réalisation personnelle qui, bien qu'inscrit en dehors des mécanismes et des plans intégrateurs traditionnels, n'en reste pas moins un projet collectif et solidaire, mais d'une nature différente. La nouvelle figure du salarié ne se caractérise ni par l'égoïsme, ni par la solitude, mais par un sens du collectif qui échappe aux cadres traditionnels d'appréhension de la solidarité au travail. Toutefois, si l'on reste prisonnier des catégories héritées de l'époque industrielle, on ne continuera à voir que du vide social là où se tissent de nouveaux réseaux.

Pour conclure, l'ouvrage propose une typologie qui distingue, dans le monde du travail, trois types de relations entre l'individu et le collectif.

...

Joseph Gatugu, Spyros Amoranitis, Altay Manço

### **Vie associative des migrants : quelles (re)connaissances ?**

#### **Réponses européennes et canadiennes**

L'Harmattan  
2004

La vie des associations créées par les migrants est indissociable de l'histoire migratoire elle-même. Elle se développe au fil du temps : dans de nombreux pays occidentaux, on assiste à un foisonnement des activités des associations de migrants comme on observe une intensification de la fréquentation de ces structures. La participation sociale à travers leurs associations apparaît pour les citoyens issus de l'immigration comme étant un facteur important d'acculturation, un lieu de ressourcement identitaire et une œuvre de solidarité. Les activités des associations sont également l'occasion de s'initier aux pratiques démocratiques et une source d'occupation pour une catégorie de la population exclue du marché de l'emploi.

L'ouvrage détaille les résultats d'un travail d'enquête portant sur les acteurs de la vie associative originaires notamment de Turquie, du Maghreb et d'Afrique noire, présents entre autres en Belgique, en France et au Canada. L'observation porte en particulier sur les rapports entre associations d'immigrants et divers niveaux de pouvoirs des pays d'accueil. ■

Mateo Alaluf, Najat Imatouchan, Pierre Marage, Serge Pahaut, Robertine Sanvura, Ann Valkeneers

### **Les femmes et les professions scientifiques. Diplômes universitaires et accès à l'emploi**

Au terme de l'enquête, deux constats s'imposent : d'une part, les femmes ne sont plus marginales mais sont très largement présentes dans les emplois universitaires, y compris dans les professions scientifiques et techniques; d'autre part, contrairement aux assertions courantes, on ne peut parler de «désaffection» à l'égard des filières scientifiques et techniques.

Mais des obstacles demeurent. Dans leur carrière professionnelle, les femmes continuent à se heurter à un «plafond de verre», même s'il s'est déplacé vers le haut. Et les inégalités dans la répartition des charges familiales conduisent à faire peser différemment sur les femmes et sur les hommes les contraintes de la vie professionnelle, et à fragiliser les carrières féminines.

Ainsi, alors que les professions scientifiques et techniques sont désormais largement ouvertes aux femmes, les normes implicites qui délimitent les secteurs à domination masculine continuent à faire des carrières féminines un parcours d'obstacles.

Editions de l'Université de Bruxelles, Institut de Sociologie, Sociologie du Travail, 2004.

---

## ACQUISITIONS

---

À quelques exceptions près, le TEF ne diffuse pas les documents mentionnés ci-dessous.

Pour que vous puissiez les acquérir, nous avons indiqué à la suite de chaque référence  
(sauf pour ce qui concerne les ouvrages à large diffusion)

le numéro de téléphone ou une adresse où la publication peut être commandée.

Les documents peuvent également être consultés au Centre de Documentation TEF.

*Annuaire statistique de la Wallonie*, Jambes, Institut de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS (anciennement Service des Etudes et de la Statistique, Ministère de la Région wallonne), 2004.  
Tél: 081/33.30.50  
Fax: 081/33.30.55  
Courriel: info@iweps.wallonie.be  
www.iweps.wallonie.be.

---

*Approche des difficultés de recrutement dans l'Horeca bruxellois*, Bruxelles, Observatoire bruxellois du Marché du travail et des Qualifications, Septembre 2004.  
Tél: 02/505.78.19  
Courriel: etudes@orbem.be  
www.orbem.be

---

Cardelli R. et Nibona M., *Les trajectoires professionnelles des salariés des secteurs industriels en région wallonne: de la précarité de l'emploi à l'insatisfaction du travail*, Discussion Papers n° 0404, Jambes, Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS, Octobre 2004.  
Tél: 081/33.30.50  
Fax: 081/33.30.55  
Courriel: info@iweps.wallonie.be  
www.iweps.wallonie.be

---

*Contraintes, normes et compétences au travail. Les régimes de mobilisation*, IXèmes Journées de Sociologie du Travail, Paris : 27 et 28 novembre 2003, 3 volumes, Centre Pierre Naville (Université d'Evry Val d'Essonne) -

Travail et Mobilité (Université Paris X - Nanterre), 2004.

---

Hamzaoui M. et Krzeslo E., *Développement des opportunités professionnelles des personnes primo-arrivantes de nationalité ou d'origine étrangère: insertion et employabilité des primo-arrivants (Liège et Verviers)*, Evaluation-recherche effectuée à la demande du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, Bruxelles, Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB), Octobre 2003.

---

Hamzaoui M. et Krzeslo E., *Développement des opportunités professionnelles des personnes primo-arrivantes de nationalité ou d'origine étrangère: intervention directe sur l'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, Evaluation-recherche effectuée à la demande du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, Bruxelles, TEF-ULB, Octobre 2003.

---

*Plan d'action national pour l'emploi 2004. Belgique*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2004.  
www.meta.fgov.be

---

*Profil, motivation et perception. Les travailleurs intérimaires âgés de plus de 45 ans*, Sur base des résultats d'une enquête réalisée par Idea Consult en 2004,

Bruxelles, Federgon, 2004.  
Tél: 02/203.38.03  
Fax: 02/203.42.68  
Courriel: info@federgon.be  
www.federgon.be

---

Taskin L., *Le télétravail, une vague silencieuse*, Louvain-La-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 2004.

---

Van Haepere B., *Formes d'emploi et durée du travail: évolution comparée de la Belgique, de ses régions et des pays voisins au cours de la période 1992-2002*, Discussion Papers n° 0403, Jambes, Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS, Août 2004.  
Tél: 081/33.30.50  
Fax: 081/33.30.55  
Courriel: info@iweps.wallonie.be  
www.iweps.wallonie.be

---

Vendramin P., *Parcours professionnels dans les métiers des technologies de l'information et de la communication*, Namur, Fondation Travail Université (FTU), 2004.  
Tél: 081.72.51.22  
Fax: 081/72.51.28  
pvendramin@compuserve.com  
www.ftu.org.

---

---

## ACQUISITIONS

---

### DANS LES REVUES

Sélection d'articles ou de numéros spéciaux de revues consultables dans notre centre de documentation et qui traitent de sujets liés au travail, à l'emploi et à la formation.

«Evolution des situations du travail: contraintes, normes et compétences. 9èmes Journées de Sociologie du Travail, Paris, novembre 2003», *Sociologia del Lavoro*, n° 95, 2004.  
Casella postale 937, 40100, Bologna, Italie  
Courriel: borghi@spbo.unibo.it  
<http://boph01.cineca.it/bologna/dipartim/dsoc/socilavoro.htm>

«Faut-il (vraiment) travailler plus?», *Alternatives Economiques*, n° 228, Septembre 2004.  
Tél : 00/33/3.80.48.10.25  
Courriel: abonnements@alternatives-economiques.fr  
[www.alternatives-economiques.fr](http://www.alternatives-economiques.fr)

«La coopération européenne dans le domaine des soins de santé», *Nota Bene*, n° 134, Septembre 2004.  
Observatoire Social Européen  
Tél: 02/537.19.71  
Fax: 02/539.28.08  
Courriel: ose.eur@skynet.be  
<http://www.ose.be>

«La directive sur les services dans le marché intérieur», *Nota Bene*, n° 135, Novembre 2004.  
Observatoire Social Européen  
Tél: 02/537.19.71  
Fax: 02/539.28.08  
Courriel: ose.eur@skynet.be  
<http://www.ose.be>

«La memoria del trabajo», *Sociologia del Trabajo*, n° 52, Otono 2004.  
Siglo XXI de Espana Editores  
Tél: 00/34/91.745.09.13  
Fax: 00/34/91.561.58.19  
Courriel: ventas@sigloxxieditores.com

«La Sécu dans la tourmente. Rencontre avec une grande dame bien conservée», *Politique, revue de débats*, n° 37, Décembre 2004.  
Tél: 02/535.06.84  
Courriel: redaction@politique.eu.org  
[www.politique.eu.org](http://www.politique.eu.org)

«L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux», *Bref-Cereq*, n° 212, Octobre 2004.  
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)  
Tél : 00/33/4.91.13.28.28  
Fax : 00/33/4.91.13.28.80  
<http://www.cereq.fr>

«Pour une mondialisation plus juste», *Revue Internationale du Travail*, n° 1-2, 2004.  
Bureau International du Travail (BIT)  
Tél: 00/41/22.799.78.28  
Fax: 00/41/22.799.78.38  
Courriel: pubvente@ilo.org  
<http://www.ilo.org/revue>

De Troyer M. and Krzeslo E., «Assurance maladie, soins de santé et sécurité sociale: trois éléments indissociables», *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 91, Novembre 2004.  
Ires Diffusion, boulevard du Mont d'Est 16, 93192 Noisy-le-Grand Cedex, France  
Tél: 00/33/1.48.15.18.90  
Fax: 00/33/1.48.15.19.18  
Courriel: info-ires@ires.enpc.fr

Gérard M. (sous la direction de), «Entreprise sociale et volontariat», *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*, n° 3, 2004.  
De Boeck & Larcier, c/o Accès plus  
Tél: 010/48.25.70  
Fax: 010/48.25.19  
Courriel: acces+cde@deboeck.be

Troger V., «La scolarisation de la formation professionnelle des jeunes en France: l'Etat au service des entreprises», *Formation Professionnelle*.  
Cedefop, PO Box 22427, GR 55102 Thessaloniki, Grèce  
Tél: 00/30.31/490.111  
Fax: 00/30.31/490.020  
Courriel: info@cedefop.eu.int  
<http://www.cedefop.eu.int>

Valenduc G., Vendramin P., et Guffens C., «La place des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication», *Wallonie*, n° 80, Septembre 2004. CESRW  
Tél : 04/232.98.11  
Fax : 04/232.98.10  
Courriel: info@cesrw.be  
<http://www.cesrw.be>

## SOMMAIRE

---

### NOTES & ÉTUDES

Devenir des chômeurs et précarité de l'emploi selon le genre <i>Pierre Desmarez</i> TEF-ULB .....	3
2003 : Année charnière pour les statistiques de l'ONSS <i>Pierre Dmitrevsky, Peter Vets</i> Office National de Sécurité Sociale - ONSS .....	8
L'analyse régionale des nouvelles données de l'ONSS <i>Valérie Vander Stricht</i> Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS).....	12

<b>RECHERCHES EN COURS</b> .....	18
----------------------------------	----

<b>PUBLICATIONS</b> ...	19
-------------------------	----

<b>ACQUISITIONS</b> ...	21
-------------------------	----

<b>DANS LES REVUES</b> .....	22
------------------------------	----

#### PERSONNES À CONTACTER pour le TEF-ULB :

M. Alaluf, A. Vanheerswynghels  
Avenue Jeanne 44, 1050 Bruxelles  
Rue de Bruxelles 39, 1400 Nivelles  
Tél.: (02) 650.31.83 - (067) 21.79.51  
Fax : (02) 650.91.18 - (067) 21.79.53  
Courriel : LI-TEF@ulb.ac.be

#### PERSONNES À CONTACTER pour le Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming :

J. Bundervoet, P. van der Hallen,  
Departement Sociologie,  
E. van Evenstraat 2B, 3000 Leuven  
Tel.: (016) 32 32 39 - Fax : (016) 32 32 40  
E-mail : steunpunt.wav@hiva.kuleuven.ac.be