

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE APPROCHE PAR ENQUÊTE

PAR | ELLEN QUINTELIER

Statbel, Direction Générale Statistique – Statistics Belgium

Outre les données Dynam expliquées en détail dans ce numéro, qui sont exhaustives pour les transitions des travailleurs, d'autres sources peuvent compléter ces données. L'une des voies possibles est de travailler avec des enquêtes de nature longitudinale. Les données du panel de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) en sont un bon exemple. L'avantage est que ce panel permet d'analyser les mouvements sur le marché du travail, non seulement entre les différents statuts sur le marché du travail (actif occupé, chômeur, personne inactive)¹, mais aussi entre les différents statuts professionnels (salarié, indépendant) des personnes employées, par secteur d'emploi, selon le statut auto-défini (étudiant, retraité, en incapacité de travail, etc.). Il est également possible de mesurer l'effet de différentes variables (par exemple, le niveau d'instruction, le salaire, la durée du chômage) sur les transitions sans devoir rassembler différentes bases de données administratives. Un dernier avantage supplémentaire est que l'EFT est également organisée au niveau international et que toutes les définitions sont réglementées au niveau européen, de sorte que les transitions peuvent également être envisagées dans une perspective comparative européenne².

1. LA CONCEPTION PAR PANEL ROTATIF DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

L'Enquête sur les Forces de Travail existe en Belgique depuis 1983 et mesure le statut sur le marché du travail de la population belge dans le cadre d'une enquête continue depuis 1999. Avant cela, l'EFT était basée sur une semaine de référence qui tombait au printemps. Par conséquent, depuis 1999, l'échantillon est réparti uniformément sur l'ensemble des semaines de l'année. Entre 1999 et 2016, chaque année, un peu moins de 60 000 ménages ont été invités par écrit à participer à l'enquête. Tous les répondants ont été interrogés une seule fois et en face-à-face.

Depuis 2017, l'Enquête sur les Forces de Travail est basée sur un modèle de panel rotatif spécifique de type 2(2)2. Ce modèle implique que les ménages sélectionnés pour l'enquête y participent quatre fois sur une période d'un an et demi. Ce faisant, ils participent à l'enquête deux trimestres consécutifs, font une pause de deux trimestres, et participent à nouveau à l'enquête deux trimestres successifs un an plus tard exactement. Tous les trimestres, un nouvel échantillon d'un peu moins de 7 000 ménages fait son apparition. En moyenne, 65 % d'entre eux participent à la première

(1) De plus amples informations sur les définitions sont disponibles à l'adresse suivante : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

(2) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_flow_statistics_in_the_EU

vague de l'enquête. Au cours des trois enquêtes de suivi, le taux d'abandon reste limité à 5-10 %.

Ce modèle particulier présente l'avantage qu'environ 50 % de l'échantillon (brut) se chevauchent entre deux trimestres et qu'environ 50 % se chevauchent entre deux années. Le modèle est donc adapté à l'étude des transitions sur une base trimestrielle et annuelle (voir Termote & Depickere (2018)). Ce schéma du panel nous permet de mesurer les changements de statut sur le marché du travail : une personne qui travaille à un moment donné travaille-t-elle encore trois mois plus tard ? Et un an plus tard ? Pour connaître le statut sur le marché du travail trois mois plus tard, nous examinons les transitions des répondants des vagues 1 et 2 vers les vagues 3 et 4 respectivement (c'est-à-dire les transitions trimestrielles). Pour connaître la situation un an plus tard, nous examinons les transitions des vagues 1 et 3 vers les vagues 2 et 4 respectivement (c'est-à-dire les transitions annuelles). Un changement d'employeur, mais aussi d'emploi au sein de la même entreprise, est considéré ici comme « être resté au travail ». Dans cet article, nous nous concentrons sur les transitions annuelles. Ainsi, pour chaque transition, nous travaillons sur deux groupes de rotation en même temps.

Bien entendu, un panel constitué de données d'enquête présente non seulement des avantages, mais aussi des inconvénients : il s'agit toujours de réponses autorapportées à des questions posées dans un questionnaire (y compris sur le statut sur le marché du travail), les données ne sont pas exhaustives, ce qui ne permet souvent pas d'obtenir des chiffres suffisamment fiables pour des analyses très détaillées. Par exemple, nous ne pouvons pas fournir de données sur l'évolution du statut sur le marché du travail des hommes au foyer, car nous n'avons pas assez de répondants pour cela. Qui plus est, l'enquête est bien entendu sujette aux non-réponses et à l'attrition.

2. PONDÉRATION DES RÉSULTATS DU PANEL

Si l'on veut calculer le pourcentage de personnes encore au travail après un an, il faut, bien entendu, partir des bons chiffres. Normalement, les chiffres sont composés de quatre groupes (de la première à la quatrième vague), mais dans les transitions, nous n'avons que deux groupes (de la première à la troisième vague et de la deuxième à la quatrième vague). Par conséquent, au lieu d'environ 5 millions de personnes occupées, nous ne disposons que de la moitié des travailleurs par rapport au nombre de travailleurs dont nous disposerions si nous utilisions les pondérations trimestrielles ordinaires. Mais davantage encore de personnes abandonnent parce qu'elles ne participent pas aux vagues de suivi et certains groupes sont plus susceptibles que d'autres de participer aux vagues de suivi (par exemple, les personnes ayant un niveau d'instruction élevé). Par conséquent, nous calculons de nouveaux facteurs de pondération qui tiennent mieux compte de cette attrition et de cette non-réponse. Dans ce cadre, notre objectif est de nous assurer que le nombre de travailleurs publié pour 2023 correspond à la somme du nombre de travailleurs qui (a) sont restés au travail entre 2022 et 2023 et (b) du nombre de chômeurs et de personnes inactives qui ont trouvé du travail en 2023.

C'est pourquoi nous appliquons une pondération supplémentaire aux données du panel EFT. Nous sommes partis de la méthodologie utilisée par Eurostat, l'Office

de statistique de l'Union européenne, mais nous l'avons poussée³ plus loin en tenant compte d'un large éventail de ventilations supplémentaires en fonction de diverses variables contextuelles, notamment la région. Le résultat de ces développements méthodologiques est un modèle de calage entièrement intégré (Vanderhoeft & Quintelier, 2021). Les résultats des propres analyses de Statbel sont également fournis à Eurostat, qui les utilise pour publier ses transitions trimestrielles et annuelles⁴.

Nous présentons ci-dessous les résultats des transitions d'une année à l'autre, mais sur une base annuelle. Nous faisons donc la moyenne des transitions annuelles des quatre trimestres (2022T1-2023T1, 2022T2-2023T2, etc.) pour obtenir de nouveaux résultats plus ou moins correctement pondérés. Ceux-ci ne sont donc pas calibrés en plus des résultats annuels.

3. RÉSULTATS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE : TRANSITIONS VERS ET DEPUIS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous examinons ici un certain nombre de transitions d'une année à l'autre : le statut sur le marché du travail (dans une perspective belge et européenne), la mobilité professionnelle annuelle, les transitions entre les statuts professionnels et les transitions régionales. D'autres résultats sont disponibles sur Statbel⁵.

3.1. STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : DÉFINITION ET RÉSULTATS NATIONAUX

L'EFT est harmonisée au niveau européen. Les définitions de l'emploi et du chômage utilisées sont celles du Bureau International du Travail (BIT), ce qui garantit la comparabilité des résultats au niveau international.

Les travailleurs (c'est-à-dire les personnes qui ont un emploi) sont les personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail « contre rémunération » ou dans un but « lucratif », quelle qu'en soit la durée (même s'il ne s'agit que d'une heure), ou qui avaient un emploi mais étaient temporairement absentes. Par exemple, une personne peut être temporairement absente pour cause de vacances, de maladie, de raisons techniques ou économiques,... Les aidant familiales sont également comptabilisées au niveau des travailleurs. Depuis 2021, les personnes qui ont été en chômage temporaire pour force majeure pendant une période continue de plus de trois mois ont été comptabilisées au niveau des chômeurs ou des personnes inactives plutôt qu'au niveau des travailleurs.

Les chômeurs sont toutes les personnes qui (a) n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence, c'est-à-dire qui n'étaient ni salariées ni indépendantes et ; (b) qui étaient disponibles sur le marché du travail, c'est-à-dire qui étaient disponibles pour un emploi ou une activité indépendante dans les deux semaines suivant la semaine de référence et ; (c) qui cherchaient activement du travail, c'est-à-dire qui avaient pris des mesures ciblées pour trouver un emploi en tant que salarié ou une activité indépendante au cours

(3) https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/6246844/LMF_Methodological_note_EN_FR_DE.pdf

(4) Actuellement, seules des transitions trimestrielles sont fournies.

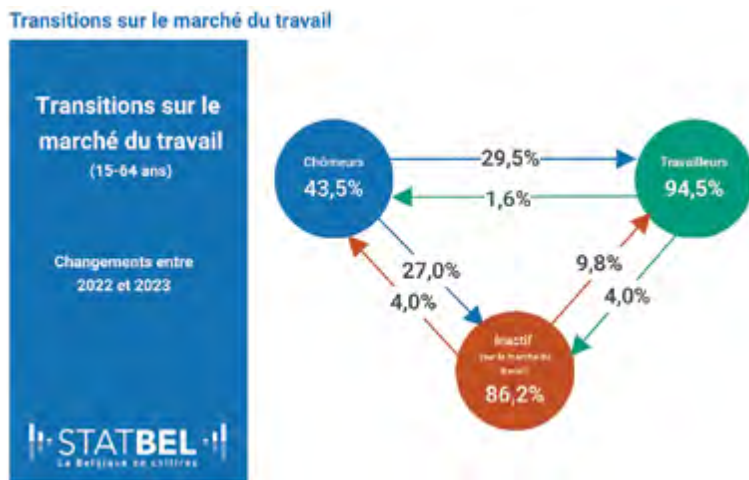
(5) <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/transitions-sur-le-marche-du-travail>

des quatre dernières semaines, y compris la semaine de référence, ou qui avaient trouvé du travail et allaient commencer à travailler, au plus tard dans un délai de trois mois. **Les personnes inactives** (sur le marché du travail) sont toutes les personnes qui ne sont pas considérées comme ayant un emploi ou comme étant au chômage. Parmi les jeunes, il s'agit principalement d'étudiants et, parmi les groupes plus âgés, principalement des retraités, mais aussi d'un groupe de personnes qui ne travaillent pas en raison d'une maladie ou d'un handicap, ainsi que des femmes et des hommes au foyer.⁶

La transition de loin la plus étudiée sur la base de l'EFT est, en effet, la transition au niveau du statut sur le marché du travail. Nous y examinons le nombre (en pourcentage) de travailleurs, de chômeurs et de personnes inactives qui changent de statut au cours d'une année.

Le graphique ci-dessous illustre ces transitions pour les 15-64 ans entre 2022 et 2023. Parmi les chômeurs, en 2022, 43,5 % étaient toujours au chômage un an plus tard ; 27 % étaient devenus inactifs et 29,5 % ont accédé à l'emploi (86 000 personnes). Parmi les travailleurs, la stabilité est nettement plus élevée : 94,5 % des travailleurs qui travaillaient en 2022 travaillaient toujours un an plus tard. Parmi les personnes inactives, 86,2 % sont restées inactives sur le marché du travail. 9,8 % des personnes inactives sur le marché du travail ont trouvé un emploi. Bien que ce pourcentage ne soit pas très élevé, cela représente tout de même 218 000 personnes, dont certaines étaient des étudiants (qui avaient commencé à travailler).

FIGURE 1: TRANSITIONS AU NIVEAU DU STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (15-64 ANS ; 2022-2023)



Source : Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail.

(6) Ce statut correspond à bien des égards au statut sur le marché du travail disponible dans le Datawarehouse MT&PS de la BCSS, mais il diffère pour certains groupes, notamment les travailleurs temporaires, les étudiants, etc. en raison des différentes périodes de référence. Des analyses plus détaillées peuvent être fournies sur demande.

3.2. RÉSULTATS RÉGIONAUX PAR LIEU DE RÉSIDENCE

Entre 2022 et 2023, nous constatons de grandes différences dans les transitions sur le marché du travail entre les trois régions en fonction du lieu de résidence. Nous constatons ainsi que dans la Région de Bruxelles-Capitale, parmi les chômeurs, 46,6 % sont toujours au chômage après un an, 1 sur 3 a commencé à travailler et 20,5 % sont devenus inactifs (c'est-à-dire qu'ils ne cherchent plus d'emploi et/ou ne sont pas disponibles dans les deux semaines). En Flandre, en revanche, on observe un flux légèrement plus régulier vers le marché du travail : parmi les chômeurs, 36,4 % travaillent un an plus tard, 35,4 % sont toujours à la recherche d'un emploi et 28,3 % ne sont pas actifs professionnellement. Avec 48,2 % de chômeurs et seulement 22,1 % de travailleurs après un an, c'est dans la Région wallonne qu'il s'avère le plus difficile de trouver un emploi. En outre, 29,7 % des chômeurs deviennent des personnes inactives. D'autres analyses pourraient, bien sûr, porter sur les caractéristiques de base de ces chômeurs.

Pour les transitions entre l'emploi et l'inactivité professionnelle, les différences sont beaucoup moins nettes. En Flandre, les travailleurs restent au travail un peu plus souvent que dans les Régions de Bruxelles-Capitale et wallonne. En revanche, dans la Région wallonne, le groupe qui reste inactif est plus important que dans les Régions flamande et de Bruxelles-Capitale.

TABEAU 1: TRANSITIONS AU NIVEAU DU STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR RÉGION (15-74 ANS ; 2022-2023)

Région		Chômeur année en cours	Actif occupé année en cours	Inactif année en cours
Région de Bruxelles- Capitale	Chômeur année précédente	46,6	32,9	20,5
	Occupé année précédente	3,1	93,9	3,0
	Inactif année précédente	4,5	7,7	87,8
Région flamande	Chômeur année précédente	35,4	36,4	28,3
	Occupé année précédente	1,2	94,7	4,2
	Inactif année précédente	1,9	7,9	90,2
Région wallonne	Chômeur année précédente	48,2	22,1	29,7
	Occupé année précédente	1,8	93,5	4,7
	Inactif année précédente	3,3	5,4	91,3

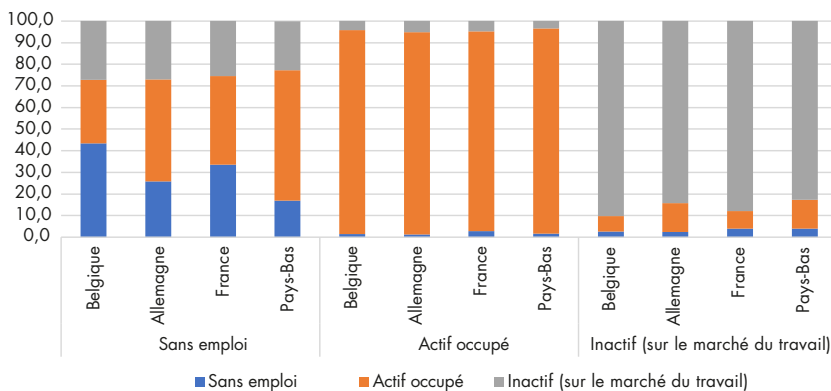
Source : Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail.

3.3. PERSPECTIVE EUROPÉENNE

Comme indiqué précédemment, les transitions peuvent également être envisagées dans une perspective comparative. Nous nous concentrons ici sur les résultats de nos voisins, l'Allemagne, les Pays-Bas et la France, chez les 15-74 ans. Nous constatons

qu'il y a quand même quelques différences entre ces quatre pays. Si l'on considère la transition au départ du statut de chômeur, en Belgique les chômeurs sont moins susceptibles d'accéder à un emploi que dans d'autres pays, ce qui explique peut-être pourquoi le taux de chômage en Belgique est plus élevé qu'aux Pays-Bas et qu'en Allemagne en 2023 (Belgique : 5,5 % ; FR : 7,3 % ; NL : 3,6 %, DE : 3,0 %) ⁷. Entre 2022 et 2023, en Belgique et dans les pays voisins, 92 % à 95 % des actifs occupés sont restés au travail. Les Belges restent également un peu plus souvent inactifs que les inactifs des pays voisins considérés : chez nous, 90 % restent inactifs sur le marché du travail, alors que dans les autres pays, cette proportion est légèrement inférieure et va de 83 % à 88 %, des chiffres qui correspondent à ceux des 15-64 ans en Belgique.

FIGURE 2 : TRANSITIONS ENTRE EMPLOI, CHÔMAGE ET INACTIVITÉ (15-74 ANS ; 2022-2023)



Source : Eurostat, lfsi_long_a, calculs propres et chiffres pour la Belgique. Le Luxembourg n'a pas été inclus en raison de cellules trop petites.

4. RÉSULTATS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE : TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

4.1. CHANGEMENT D'EMPLOI

L'EFT permet également de voir si une personne a changé d'emploi. Il peut s'agir d'un changement d'employeur, mais aussi d'un changement d'emploi chez le même employeur ⁸. Le premier changement peut également être facilement mesuré dans les sources administratives, mais le second est beaucoup plus difficile à mesurer. L'EFT présente donc les deux types de changement ensemble. Si une personne qui exerçait précédemment la fonction de vendeur commence à donner des cours de vente au sein de la même entreprise ou devient responsable de magasin (tout en continuant à travailler dans la même unité d'établissement), il est difficile d'extraire cette information des données administratives. Cependant, nous constatons que les tendances au niveau

(7) Source : <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=fr>

(8) Nous ne pouvons malheureusement pas faire la distinction entre les deux.

des deux types de transition vont de pair : les changements externes sont liés aux changements internes.

On constate qu'après la crise du COVID-19, le nombre de personnes qui ont changé d'emploi a augmenté par rapport à l'année précédente. L'année dernière (2021-2022), ces changements ont toutefois atteint un pic (provisoire), et cette année la mobilité professionnelle a enregistré une nouvelle baisse. Il semble que la plupart de ceux qui voulaient ou devaient changer d'emploi après la crise du COVID-19 l'ont fait et que le marché du travail entre maintenant dans une période un peu plus calme. La question qui se pose est celle de savoir si la mobilité professionnelle va encore continuer à baisser dans les prochaines années et revenir au niveau des 6 % de la période avant le COVID-19. Chez les jeunes, la part moyenne de ceux qui changent d'emploi est nettement plus élevée : environ 1 jeune sur 5 qui travaillait à ces deux moments a changé d'emploi. Et ce n'est pas illogique étant donné qu'il s'agit d'emplois d'étudiants et de début de carrière. Nous observons également la même tendance chez les jeunes : un niveau de mobilité professionnelle plus faible avant et plus élevé après le COVID-19.

TABEAU 2 : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS QUI CHANGENT D'EMPLOI.

Année	Pourcentage 15-64	Pourcentage 15-24
2017-2018	5.3%	18.7%
2018-2019	6.0%	16.9%
2019-2020	5.9%	19.9%
2020-2021	7.4%	24.3%
2021-2022	8.2%	25.7%
2022-2023	7.2%	23.2%

Source : Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail.

4.2. CHANGEMENT DE STATUT PROFESSIONNEL

Les données nous permettent également de mesurer les changements entre les différents statuts sur le marché du travail et les statuts professionnels (pour l'emploi principal⁹). Nous allons d'abord considérer les données relatives à toutes les transitions ensemble, et ci-dessous nous allons examiner les pourcentages par ligne et les nombres non pondérés. On constate ainsi que 93,4 % des fonctionnaires travaillent toujours dans le même statut un an plus tard, contre 90,2 % pour les travailleurs du secteur privé et 91,5 % pour les indépendants. Les travailleurs du secteur privé sont plus susceptibles de devenir chômeurs et inactifs que ceux des autres groupes. On constate également, qu'un an plus tard, près de 1 % des salariés sont des travailleurs indépendants. Si

(9) Il s'agit de l'emploi qui implique généralement le plus grand nombre d'heures de travail par semaine. Si la situation est à peu près la même pour tous les emplois, il s'agit de l'emploi le mieux rémunéré.

nous examinons les données plus en détail, nous constatons qu'il s'agit plus souvent d'hommes et de personnes ayant fait des études supérieures et que les changements n'augmentent pas, mais que la tendance est plutôt similaire à celle observée au niveau des changements d'emploi comme mentionné plus haut.

Pour la publication des données de l'EFT, nous appliquons la règle empirique selon laquelle nous ne publions pas de chiffres basés sur moins de 30 observations, ce qui ne nous permet pas de ventiler davantage les indépendants qui deviennent chômeurs ou fonctionnaires et ceux qui deviennent indépendants à titre principal. Les données indiquent que ces transitions entre le statut d'indépendant et celui de fonctionnaire sont moins fréquentes.

TABEAU 3 : POURCENTAGE DES ACTIF OCCUPÉS PAR STATUT PROFESSIONNEL, STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET STATUT PROFESSIONNEL UN AN PLUS TARD (15-74 ANS ; 2017-2023).

		Chômeur année en cours		Actif occupé année en cours						Inactif année en cours	
				Fonctionnaire		Travailleur du secteur privé		Travailleur indépendant			
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Actif occupé année précédente	Fonctionnaire	0.8	271	93.4	31226	2.2	681	0.3	117	3.2	1684
	Travailleur du secteur privé	2.1	1745	1.6	1338	90.2	87448	0.9	790	5.3	5400
	Travailleur indépendant	0.9	209	0.7	127	2.3	489	91.5	20823	4.7	1548

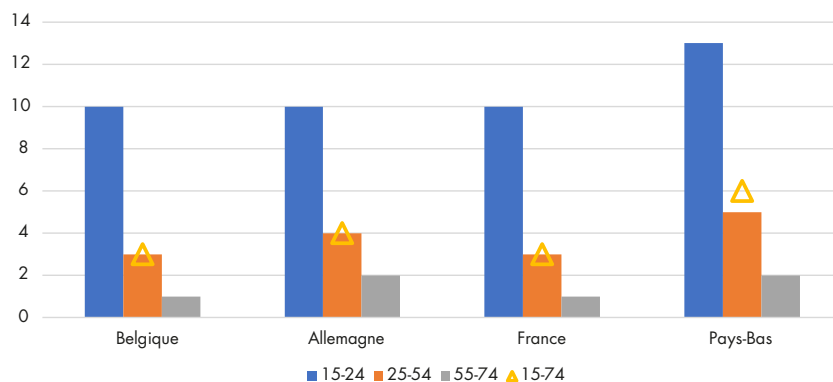
Source : Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail. Le tableau reprend les pourcentages pondérés des lignes et les nombres non pondérés.

4.3. PERSPECTIVE EUROPÉENNE

Les transitions professionnelles peuvent également être envisagées dans une perspective européenne. Nous ne disposons pas, hélas, des chiffres d'une année à l'autre, mais, en revanche, nous disposons des chiffres d'un trimestre à l'autre. Nous avons vu plus haut (Tableau 2) qu'environ 1 personne sur 5 en emploi à ces deux moments a changé d'emploi sur une période d'un an. Ici, nous voyons que sur une période de trois mois, cela concerne 1 personne sur 10. Ces chiffres sont moins élevés, mais la probabilité de changement à court terme est évidemment plus faible. On observe également moins de changements chez les personnes plus âgées, avec seulement 3 % des 25-54 ans et 1 % des 55-74 ans qui changent encore d'emploi (et qui sont en emploi aux deux moments). Si l'on compare avec les pays voisins, on constate que l'évolution du marché du travail en Belgique est assez similaire à celle observée en Allemagne et en France. Toutefois, les transitions professionnelles sur le marché du travail néerlandais

sont légèrement plus importantes : 13 % des 15-24 ans et 5 % des 25-54 ans changent d'emploi. En moyenne, en 2023, 6 % des travailleurs y ont changé d'emploi sur une période de trois mois, contre seulement 3 % en Belgique et en France et 4 % en Allemagne.

FIGURE 3 : POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS QUI ONT CHANGÉ D'EMPLOI D'UN TRIMESTRE À L'AUTRE (15-74 ANS ; 2022-2023)



Source : Eurostat, lfsi_long_e07, calculs d'Eurostat. Le Luxembourg n'a pas été inclus en raison de cellules trop petites.

5. CONCLUSION

Dans cet article, nous vous avons brièvement présenté la manière dont Statbel calcule les transitions sur la base de l'Enquête sur les Forces de Travail, ainsi que les avantages et les inconvénients de ces données. Nous avons montré qu'il est possible de mesurer les transitions entre les différents statuts sur le marché du travail et de les comparer avec d'autres pays européens et d'autres régions. En outre, nous pouvons également mesurer des aspects spécifiques de la transition, à savoir le nombre de personnes qui changent d'emploi et le nombre de personnes qui changent de statut professionnel.

Bien entendu, nous pourrions effectuer d'autres ventilations en fonction d'un plus grand nombre de caractéristiques sociodémographiques ou pour les transitions sur le marché du travail par secteur (Statbel les publie également trimestriellement ou annuellement), de l'impact sur les rémunérations (voir également l'article de Sofie Cabus dans ce numéro) ou des comparaisons européennes pour les transitions du travail à temps partiel au travail à temps plein et des contrats temporaires aux contrats à durée indéterminée¹⁰. Sur demande, Statbel peut également fournir des ventilations supplémentaires, mais nous devons toujours nous demander si nous disposons d'un

(10) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=labour.employ.lfsi.lfsi_long&display=list&sort=category&extractionId=lfsi_long_q

nombre suffisant de cas pour fournir des résultats fiables et les fluctuations sont parfois difficiles à interpréter.

Les transitions sur le marché du travail peuvent bien sûr encore être calculées sur la base d'autres sources, essentiellement administratives, telles que le Datawarehouse MT&PS, les données de l'ONSS et des recensements. Un certain nombre d'analyses partielles comparant l'EFT avec des sources administratives ont cependant déjà été réalisées et elles montrent toujours que la situation sur le marché du travail est la même pour la plupart des personnes. Si nous constatons des différences, c'est parfois en raison d'une différence au niveau des définitions utilisées, parce que la date à laquelle le statut est mesuré n'est pas identique (c'est surtout un problème pour les emplois temporaires), parce que les personnes ne disposent pas (encore) de certaines données administratives, parce que le statut administratif ne correspond pas toujours à la réalité (par exemple, les indépendants sans revenus) et, bien sûr, parce que les personnes évaluent parfois leur situation différemment de ce que montrent les bases de données (par exemple, en cas de maladie de longue durée).

RÉFÉRENCES

Termote, A., & Depickere, A. (2018) De hervormde enquête naar de arbeidskrachten in 2017. Statbel Analyse, n° 4. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/Analyse_eak_2017_nl_20181220.pdf

Vanderhoeft, C. & Quintelier, E. (2021) Het schatten van IAB-arbeidsmarkttransities op basis van de paneldata van de Belgische Enquête naar de Arbeidskrachten. Statbel Analyse, n° 17. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/17_Transities_EAK_NL.pdf

ANNEXE 1 : CHIFFRES DE LA FIGURE 2. TRANSITIONS ENTRE LE TRAVAIL, LE CHÔMAGE ET L'INACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (15-74 ANS ; 2022-2023)

		Chômeur année en cours	Occupé année en cours	Inactif année en cours
Chômeur année précédente	Belgique	43.5	29.4	27.1
	Allemagne	25.8	47.3	26.9
	France	33.6	41.0	25.4
	Pays-Bas	16.9	60.4	22.6
Occupé année précédente	Belgique	1.5	94.3	4.2
	Allemagne	1.21	93.74	5.05
	France	2.83	92.43	4.74
	Pays-Bas	1.71	94.97	3.32
Inactif année précédente	Belgique	2.7	7.0	90.3
	Allemagne	2.41	13.36	84.24
	France	3.96	8.19	87.85
	Pays-Bas	3.97	13.34	82.70

Source : Eurostat, lfsi_long_a, calculs propres. Les chiffres pour la Belgique sont calculés par Statbel. Le Luxembourg n'a pas été inclus en raison de cellules trop petites.

ANNEXE 2 : CHIFFRES DE LA FIGURE 3 : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS QUI ONT CHANGÉ D'EMPLOI D'UN TRIMESTRE À L'AUTRE (15-74 ANS ; 2022-2023)

	15-24 ans	25-54 ans	55-74 ans	15-74 ans
Belgique	10	3	1	3
Allemagne	10	4	2	4
France	10	3	1	3
Pays-Bas	13	5	2	6

Source : Eurostat, lfsi_long_e07, calculs d'Eurostat. Le Luxembourg n'a pas été inclus en raison de cellules trop petites. Les décimales ne sont pas disponibles.

TABLE DES MATIERES

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE APPROCHE PAR ENQUÊTE

1.	LA CONCEPTION PAR PANEL ROTATIF DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)	445
2.	PONDÉRATION DES RÉSULTATS DU PANEL	446
3.	RÉSULTATS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE : TRANSITIONS VERS ET DEPUIS LE MARCHÉ DU TRAVAIL	447
3.1.	STATUT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : DÉFINITION ET RÉSULTATS NATIONAUX	447
3.2.	RÉSULTATS RÉGIONAUX PAR LIEU DE RÉSIDENCE	449
3.3.	PERSPECTIVE EUROPÉENNE	449
4.	RÉSULTATS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE : TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	450
4.1.	CHANGEMENT D'EMPLOI	450
4.2.	CHANGEMENT DE STATUT PROFESSIONNEL	451
4.3.	PERSPECTIVE EUROPÉENNE	452
5.	CONCLUSION	453
	RÉFÉRENCES	454