

Séminaire Marché du travail

LEXIQUE

A *ACCORD INTERPROFESSIONNEL (AIP) OU ACCORD CENTRAL*

Accord conclu entre les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé, par ex. concernant la norme salariale fixée tous les deux ans.

ACCROISSEMENT DE LA POPULATION

Différence entre les stocks de population à la date finale et la date initiale de la période considérée. Elle est égale à la somme algébrique de l'accroissement naturel et du solde migratoire. L'accroissement est négatif lorsque ces deux composantes sont négatives ou lorsque l'une des deux est négative et supérieure à l'autre en valeur absolue.

ACCROISSEMENT NATUREL DE LA POPULATION

Différence entre les naissances et les décès survenus au cours de l'année. L'accroissement naturel est négatif (appelé dans ce cas déficit naturel) lorsque les décès sont plus nombreux que les naissances.

ACTIVATION (DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS)

Incitation des personnes inoccupées à participer activement au marché du travail. La participation des chômeurs est encouragée dans le cadre du "programme d'activation du comportement de recherche d'emploi", mis en place en juillet 2004, qui associe l'accompagnement à la recherche d'un travail (ou au démarrage d'un projet de formation professionnelle permettant d'envisager une (ré)insertion sur le marché du travail) au contrôle du respect des critères qui ouvrent le droit à l'indemnisation de l'assurance-chômage (à savoir la recherche active d'un emploi).

B *BILAN SOCIAL*

Document comportant un ensemble de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Il est publié en même temps que les comptes annuels au terme de l'exercice comptable. Ces informations permettent d'analyser les évolutions des effectifs, des frais de personnel et de la durée du travail, la structure de l'emploi à la clôture de l'exercice, les mouvements du personnel et la formation des travailleurs.

Pour plus de détails, voir:

http://www.nbb.be/pub/03_00_00_00/03_04_00_00/03_04_01_00_00/03_04_01_08_00.htm?l=fr

C *CHÔMAGE CONJONCTUREL*

Chômage qui, contrairement au chômage structurel, est lié à la conjoncture économique. Il se développe en période de basse conjoncture économique, lorsque la demande de main-d'œuvre diminue (temporairement) en raison d'une activité économique plus modérée.

CHÔMAGE FRICTIONNEL

Chômage causé par le délai nécessaire à la rencontre de la demande et de l'offre sur le marché du travail, c'est-à-dire entre employeur et demandeur d'emploi. Il correspond au temps nécessaire pour que l'annonce du poste vacant soit diffusée auprès des demandeurs d'emploi, que ceux-ci décident d'y postuler, que l'employeur procède à la sélection et enfin au recrutement du candidat adéquat. De même pour le demandeur d'emploi, il s'agit du temps nécessaire pour trouver une offre d'emploi appropriée, etc.

CHÔMAGE SELON LES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

Les personnes âgées de plus de 15 ans qui n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et soit recherchaient activement un emploi durant les quatre dernières semaines, soit avaient déjà trouvé un emploi démarrant dans les trois prochains mois. L'inscription auprès d'un service public de l'emploi et le fait de percevoir des allocations de chômage ne sont pas des critères pertinents.

CHÔMAGE STRUCTUREL

Chômage qui, à l'inverse du chômage conjoncturel, n'est pas lié à la conjoncture économique et qui, dès lors, présente plutôt un caractère permanent.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Disposition légale par laquelle l'exécution du contrat de travail d'un travailleur est suspendue totalement ou partiellement, et ce de manière temporaire. Cette suspension peut se produire par exemple en cas de force majeure, à la suite d'un incident technique ou d'intempéries, pour des raisons économiques ou en cas de grève ou de *lock-out*. Certaines formes ne sont possibles que pour les ouvriers, d'autres s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés. Cette réglementation a pour objectif d'éviter que des travailleurs ne soient licenciés en raison de facteurs entraînant une diminution temporaire de l'activité de l'entreprise concernée.

Pour plus d'information, voir:

http://www.onem.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_TW/&Items=1&Language=FR

CHÔMEURS ÂGÉS

Les chômeurs âgés d'au moins 58 ans ou d'au moins 50 ans bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 1 an et justifiant d'au moins 38 ans de passé professionnel en tant que salarié peuvent être dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi, de l'obligation d'être disponible sur le marché de l'emploi et de l'inscription d'office dans une agence locale pour l'emploi (ALE).

Pour plus de détails, voir:

http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_VW/&Items=1&Language=FR

COHORTE

Ensemble des individus ayant vécu un événement démographique semblable au cours d'une même période de temps. La cohorte d'individus nés une même année est appelée génération.

COMMISSION PARITAIRE

Une commission paritaire est un organe de concertation composé d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et syndicales appartenant à la même branche d'activité.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

Une convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations patronales/ un ou plusieurs employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, d'autre part, fixant les relations entre employeurs et travailleurs dans une branche d'activité ou dans une entreprise.

COÛTS SALARIAUX PAR UNITÉ PRODUITE

Se calculent comme le quotient des coûts salariaux par travailleur/par heure, d'une part, et de la productivité du travail (par travailleur/par heure), d'autre part.

CRÉDIT-TEMPS

Voir *INTERRUPTION DE CARRIÈRE*.

D *DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS SELON L'ONEM*

L'ensemble des chômeurs complets indemnisés (à l'exclusion des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi), ainsi que les autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ou librement auprès des services publics de l'emploi (Actiris, ADG, FOREM et VDAB).

E *ÉCHELLE SALARIALE OU BARÈME SALARIAL*

Des classifications de fonction sont établies au sein des commissions paritaires. L'on y détermine à quelle catégorie un travailleur appartient, sur la base de ses qualifications (formation, expérience) ou en fonction de la tâche exercée au sein de l'entreprise. Une échelle salariale ou un barème salarial est ensuite lié à la classification de fonction.

ÉLÈVES À L'HEURE

Élèves d'un âge donné qui se trouvent dans l'année d'enseignement dans laquelle ils devraient se trouver s'ils ont commencé leur scolarité obligatoire à l'âge de 6 ans sans avoir doublé ou sauté une année. L'élève de 17 ans en 6ème secondaire est dit "à l'heure".

ÉLÈVES EN RETARD

Élèves d'un âge donné qui se trouvent dans une année d'enseignement antérieure à celle dans laquelle ils devraient se trouver s'ils ont commencé leur scolarité obligatoire à l'âge de 6 ans sans avoir doublé une année. L'élève de 17 ans en 4ème secondaire est dit "en retard" de deux ans.

ÉMIGRANTS

Les émigrants sont des personnes, quelle que soit leur nationalité, quittant le pays dans l'intention de résider à l'étranger pendant un certain temps, soit des non-nationaux qui quittent le pays après y avoir résidé depuis un certain temps.

EMPLOI SELON LES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

Les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé au moins une heure rémunérée durant la semaine de référence ou n'ont pas travaillé mais ont normalement un emploi dont ils ont été absents temporairement en raison de maladie, vacances, conflit social ou formation.

ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

L'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) est une enquête continue basée sur un échantillon de la population jugé représentatif dont les résultats sont publiés chaque trimestre. Elle est menée dans les États Membres de l'UE, les pays candidats et les pays de l'AELE (sauf le Liechtenstein). Il s'agit de la source principale d'information sur la situation et les tendances sur le marché du travail dans l'UE. L'enquête cible toutes les personnes vivant au sein des ménages interrogés mais les variables relatives au marché du travail ne concernent que les personnes âgées de 15 ans et plus. L'enquête sur les forces de travail fournit des

résultats pour les principales variables du marché du travail (emploi, chômage, inactivité), les caractéristiques de l'emploi (heures de travail, métier, activité économique, etc.), ainsi que d'autres caractéristiques socio-démographiques telles que le genre, l'âge, le niveau d'éducation, les caractéristiques du ménage, le lieu de résidence, etc. Ces variables sont mesurées pendant une semaine de référence. La publication des résultats de l'enquête est passée d'une fréquence annuelle (au départ, il s'agissait des résultats relatifs au second trimestre uniquement) à trimestrielle, la période de transition s'étalant de 1998 à 2004 selon les pays. En Belgique, les résultats sont publiés sur une base trimestrielle depuis 1999.

ESPÉRANCE DE VIE À CERTAINS ÂGES

Nombre moyen d'années qu'il reste à vivre à un individu ayant atteint un âge déterminé s'il se trouve tout au long du reste de sa vie dans les conditions de mortalité du moment (quotients de mortalité par âge).

ESPÉRANCE DE VIE À LA NAISSANCE

Nombre moyen d'années qu'un nouveau-né peut espérer vivre s'il se trouve tout au long de sa vie dans les conditions de mortalité du moment (quotients de mortalité par âge).

F *FORMATION CONTINUE*

Elle s'adresse aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi ou à toute autre personne désireuse d'acquérir des connaissances et des compétences dans des domaines variés, après avoir quitté la formation initiale. Elle se décline sous différentes modalités et résulte des initiatives de plusieurs types d'acteurs: apprenants, employeurs, services publics de l'emploi, etc.

FORMATION INITIALE

L'ensemble des connaissances acquises en tant qu'élève, étudiant ou apprenti, en principe avant l'entrée dans la vie active. Elle comprend des enseignements généraux (enseignement scolaire, universitaire et écoles supérieures) ou de la formation professionnelle.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES BILANS SOCIAUX

Recouvre les formations qui sont planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. Cette catégorie de formation se subdivise en formation formelle et formation informelle.

FORMATION PROFESSIONNELLE FORMELLE DANS LES BILANS SOCIAUX

Les cours et les stages conçus par des formateurs, se caractérisant par un haut degré d'organisation dans le chef du formateur ou de l'institut qui les dispense. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail, s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DANS LES BILANS SOCIAUX

Elle est délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise. La formation initiale visée ici ne concerne pas les stages ou formations que les travailleurs nouvellement engagés par une entreprise sont tenus de suivre lors de leur entrée en fonction.

FORMATION PROFESSIONNELLE MOINS FORMELLE OU INFORMELLE DANS LES BILANS SOCIAUX

Elle recouvre les activités d'apprentissage autres que celles visées ci-dessus (voir "formation professionnelle formelle dans les bilans sociaux"). Ces formations se distinguent par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu et contenu) de l'apprenant ou du groupe d'apprenants.

G *GLISSEMENT DES SALAIRES*

Le glissement des salaires (*wage drift*) comprend les augmentations salariales qui ne sont pas négociées au niveau sectoriel (*ex post* il est calculé comme la différence entre les salaires bruts et les salaires conventionnels). Ainsi, en plus des différences statistiques, le glissement des salaires englobe notamment

les primes versées, les participations bénéficiaires, le paiement des heures supplémentaires ouvrées et les augmentations salariales qui sont accordées au niveau de l'entreprise ou à des travailleurs individuels et qui s'écartent donc des accords sectoriels.

I IMMIGRANTS

Les immigrants sont soit des non-nationaux arrivant de l'étranger, soit des nationaux revenant de l'étranger dans l'intention de résider dans le pays pendant un certain temps.

INACTIFS

Personnes qui ne travaillent pas et qui ne cherchent pas un emploi. Elles ne font par conséquent pas partie de l'offre de main-d'œuvre.

INADÉQUATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Non-coïncidence de la demande et de l'offre de travail, en raison notamment de déséquilibres régionaux (inadéquation géographique) et de différences entre les qualifications et compétences demandées et offertes (inadéquation de qualification).

INDICATEUR CONJONCTUREL DE FÉCONDITÉ

Nombre moyen d'enfants nés vivants d'une femme qui traverserait ses années de vie féconde en se conformant aux taux de fécondité par âge d'une année donnée. L'indicateur conjoncturel de fécondité est également utilisé pour indiquer la fécondité de remplacement. Dans les pays les plus développés, le taux de 2,1 est considéré comme étant ce niveau de remplacement.

INTERRUPTION DE CARRIÈRE/CRÉDIT-TEMPS

L'interruption de carrière dans le secteur public et le crédit-temps dans le secteur privé offrent aux travailleurs la possibilité de suspendre entièrement ou partiellement leurs prestations, tout en bénéficiant d'une allocation de la part de l'ONEM. L'interruption de carrière complète ou le crédit-temps complet permet de suspendre totalement les prestations de travail pour une durée limitée dans le temps. Il est aussi possible de réduire les prestations d'un cinquième jusqu'à un mi-temps pour une durée déterminée. Pour les travailleurs de cinquante ans ou plus qui remplissent certaines conditions relatives à leur ancienneté comme travailleur salarié et au sein de l'entreprise, la réduction ou la suspension des prestations peut être obtenue jusqu'à la prise de la pension.

Pour plus de détails, voir:

http://www.rva.fgov.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_LBO/&Items=1&Language=FR

M MASSE SALARIALE

Ensemble des coûts salariaux à charge de l'employeur, c'est-à-dire les salaires bruts et les cotisations sociales que doivent payer les employeurs pour l'ensemble de leur personnel.

N NIVEAU D'ÉDUCATION UTILISÉ DANS LES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

La classification des niveaux d'éducation est basée sur la classification internationale CITE 1997 (Classification internationale type de l'éducation, en anglais ISCED 1997, *International Standard Classification of Education*). Les trois principaux groupes retenus sont:

les faiblement qualifiés: enseignement préprimaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire - niveaux 0-2 (CITE 1997)

les moyennement qualifiés: enseignement du deuxième cycle secondaire et enseignement postsecondaire qui n'est pas du supérieur - niveaux 3-4 (CITE 1997)

les hautement qualifiés: enseignement supérieur - niveaux 5-6 (CITE 1997).

P PISA

Coordonné par l'OCDE, PISA (Program for International Student Assessment) est un programme international continu d'évaluation mené auprès des élèves de 15 ans, quelle que soit l'année d'études ou la forme d'enseignement fréquentée. L'objectif de PISA est d'évaluer dans quelle mesure les élèves en fin d'obligation scolaire ont acquis des connaissances et compétences essentielles pour participer pleinement à la vie de la société. L'étude mesure leurs connaissances et compétences en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences. En 2006, la culture scientifique constituait le domaine majeur d'évaluation du cycle PISA. Les cycles précédents en 2000 et 2003 avaient respectivement mis l'accent sur la compréhension de l'écrit et sur les mathématiques. En 2009, le domaine majeur d'évaluation sera de nouveau la lecture et les résultats seront disponibles à partir de décembre 2010.

POPULATION ACTIVE

Somme des personnes en emploi et au chômage.

POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER

Population âgée de 15 à 64 ans.

PRÉPENSION

Il s'agit d'un système où les travailleurs au-delà d'un certain âge qui sont licenciés ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire à charge de leur ex-employeur. Si la prépension est demandée sur la base de la reconnaissance de l'employeur comme étant en restructuration ou en difficulté et suite à un licenciement collectif, le travailleur doit avoir été, durant 6 mois, inscrit dans la cellule pour l'emploi mise en place par son employeur ou une cellule pour l'emploi à laquelle son employeur participe. Le travailleur est dispensé de cette inscription s'il est âgé de 58 ans ou s'il justifie de 38 ans de passé professionnel.

Pour plus de détails, voir:

http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_BP/&Items=1&Language=FR

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL PAR TRAVAILLEUR/PAR HEURE

Est calculée comme le rapport entre la valeur ajoutée et le nombre de travailleurs ou entre la valeur ajoutée et le nombre d'heures ouvrées, et exprime la quantité de production réalisée par une unité de travail.

PROFESSION CRITIQUE

Profession pour laquelle il est difficile de pourvoir les emplois vacants.

PROPORTION DE JEUNES QUITTANT PREMATUREMENT L'ÉCOLE/TAUX DE DECROCHAGE SCOLAIRE

Pourcentages de la population âgée de 18 à 24 ans ne suivant ni études, ni formation et dont le niveau d'éducation ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur.

Q QUOTIENT DE MORTALITÉ

Probabilité pour un individu de sexe et d'âge donné de décéder au cours de la durée considérée. Dans le cas de quotients annuels, on considère au dénominateur l'effectif de la génération de femmes (ou d'hommes) qui atteint l'âge n au cours de l'année considérée, et au numérateur le nombre de décès de femmes (ou d'hommes) de cette génération entre l'âge n et l'âge $n+1$. Une partie de ces décès intervient l'année considérée, une autre l'année suivante. Un quotient annuel de mortalité par âge est donc différent d'un taux annuel de mortalité par âge pour lequel le dénominateur est la population moyenne de cet âge et le

numérateur le nombre de décès au cours de l'année d'individus de cet âge (l'âge pouvant de plus être selon les cas l'âge atteint au cours de l'année ou l'âge au dernier anniversaire).

S SALAIRES BRUTS

Le salaire brut est le salaire que le travailleur reçoit de son employeur. Il faut déduire de ce salaire les cotisations sociales personnelles et les impôts pour obtenir le salaire net.

SALAIRES CONVENTIONNELS

Les salaires conventionnels sont la composante de la rémunération totale qui est déterminée lors des négociations salariales au niveau sectoriel (commissions paritaires). Ils comprennent les augmentations conventionnelles réelles et les indexations salariales.

SOLDE MIGRATOIRE

Différence entre l'immigration et l'émigration survenue dans une zone géographique pendant une année donnée (le solde migratoire est donc négatif lorsque les émigrants sont plus nombreux que les immigrants).

STRATÉGIE UE 2020

La nouvelle stratégie à dix ans de l'UE a été adoptée par les chefs d'État et de gouvernement lors du Conseil européen des 17 et 18 juin 2010. Elle met l'accent sur une croissance "intelligente, durable et inclusive" et adopte cinq objectifs qui constitueront des objectifs communs guidant l'action des États membres et de l'Union à l'horizon 2020.

- **"s'employer à porter à 75 p.c. le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans**, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux;
- **améliorer les conditions de la recherche et développement (R&D)**, afin en particulier de porter à 3 p.c. du PIB le niveau cumulé des investissements publics et privés dans ce secteur; la Commission élaborera un indicateur portant sur l'intensité de la R&D et de l'innovation;
- **réduire les émissions de gaz à effet de serre de 20 p.c. par rapport aux niveaux de 1990; faire passer à 20 p.c. la part des sources d'énergie renouvelable dans notre consommation finale d'énergie; et s'acheminer vers une augmentation de 20 p.c. de notre efficacité énergétique;** l'UE est résolue à adopter une décision visant à porter à 30 p.c. la réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 par rapport aux niveaux de 1990, à titre d'offre conditionnelle en vue d'un accord mondial global pour l'après-2012, pour autant que d'autres pays développés s'engagent à atteindre des réductions d'émissions comparables et que les pays en développement apportent une contribution adaptée à leurs responsabilités et à leurs capacités respectives;
- **améliorer les niveaux d'éducation**, en particulier en s'attachant à réduire le taux de décrochage scolaire à moins de 10 p.c. et en portant à 40 p.c. au moins la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent;
- **favoriser l'inclusion sociale**, en particulier en réduisant la pauvreté, en s'attachant à ce que 20 millions de personnes au moins cessent d'être confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion."

Les objectifs européens seront traduits en objectifs nationaux afin que chaque État membre adapte la stratégie EU 2020 à sa situation particulière. En outre, des recommandations spécifiques par pays seront adressées aux États membres. Afin d'arriver à ces objectifs, un vaste ensemble d'actions sont nécessaires tant au niveau national, qu'europpéen (source: Conclusions du Conseil européen, 17 juin 2010, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/115348.pdf>).

T *TAUX D'ACTIVITÉ*

Part de la population active dans la population en âge de travailler correspondante.

TAUX DE CHÔMAGE

La part des personnes au chômage dans la population active correspondante.

TAUX DE DÉPENDANCE DES ÂGÉS

Il s'agit du rapport entre le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et celui du groupe de population d'âge actif, soit compris entre 15 et 64 ans, ce dernier groupe étant généralement désigné comme la "population en âge de travailler".

TAUX D'EMPLOI

La part des personnes en emploi dans la population en âge de travailler correspondante.

TAUX DE REMPLACEMENT DES GÉNÉRATIONS

Il s'agit du rapport entre le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans et celui du groupe des personnes âgées de 15 à 24 ans. Il donne une indication purement quantitative sur la manière dont les personnes qui vont progressivement quitter la vie active (les 55-64 ans) seront "remplacées" par celles qui vont y entrer (les 15-24 ans).

SIGNES CONVENTIONNELS

p.c. pour cent

p.m. pour mémoire

e estimation de la Banque

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Région ou pays

BE	Belgique
DE	Allemagne
IE	Irlande
ES	Espagne
FR	France
GR	Grèce
IT	Italie
CY	Chypre
LU	Luxembourg
MT	Malte
NL	Pays-Bas
AT	Autriche
PT	Portugal
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
FI	Finlande
DK	Danemark
SE	Suède
UK	Royaume-Uni
BG	Bulgarie
CZ	République tchèque
EE	Estonie
LV	Lettonie
LT	Lituanie
HU	Hongrie
PL	Pologne
RO	Roumanie
UE15	Union européenne, à l'exclusion des pays ayant adhéré après 2003
UE27	Union européenne des 27 pays, après l'élargissement en 2007
US	États-Unis

Autres

Actiris	Acteur public régional de l'emploi, anciennement ORBEM
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AIP	Accord interprofessionnel
ALE	Agence locale pour l'emploi
AELE	Association européenne de libre-échange
BCE	Banque centrale européenne
BFP	Bureau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission européenne
CEV	Comité d'étude sur le vieillissement
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
DGSIE	Direction générale statistique et information économique (SPF Économie, PME, classes moyennes et énergie), anciennement Institut national de statistiques (INS).
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETP	Équivalent temps plein
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
ICN	Institut des comptes nationaux
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
PIB	Produit intérieur brut
RMMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SES	Structure of Earnings Survey
SPF	Service public fédéral
UE 2020	Stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi sur une période de 10 ans, avec comme horizon 2020
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

LIENS UTILES

Banque nationale de Belgique: <http://www.nbb.be/>

Publications de la Banque nationale de Belgique:

http://www.nbb.be/pub/06_00_00_00_00/06_01_00_00_00.htm?l=fr

Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

Rapports du Conseil supérieur de l'emploi:

<http://www.emploi.belgique.be/moduleHome.aspx?id=163>

Direction générale statistique et information économique:

<http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/organisation/dgsie/index.jsp>

Office national de l'emploi: <http://www.rva.be/home/menufr.htm>

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Commission européenne: http://ec.europa.eu/index_fr.htm

Office national de sécurité sociale: <http://www.rsz.fgov.be/fr/home.html>

Conseil central de l'économie: <http://www.ccecrb.fgov.be/>

Bureau fédéral du plan: <http://www.plan.be/index.php?lang=en&TM=30&IS=61>

Actiris: <http://www.actiris.be/>

FOREM: <http://www.leforem.be/>

VDAB: <http://vdab.be/>

Organisation de coopération et de développement économiques:

http://www.oecd.org/home/0,3305,fr_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html