

Le bilan social 2004

Ph. Delhez

P. Heuse

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social contient un ensemble cohérent de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Sur la base de ces informations, seront ainsi successivement analysés dans cet article: l'évolution de l'emploi, les mouvements de personnel, la nature des contrats de travail, la durée et le coût du travail, ainsi que la formation. Les données du tableau III du bilan social relatif à l'usage des mesures en faveur de l'emploi n'ont pas été exploitées. Non seulement leur liste n'est pas totalement à jour, mais la confrontation de leur contenu avec les statistiques administratives collectées par des organismes tels que l'ONEM et l'ONSS suggère qu'elles ne sont pas représentatives de leur utilisation effective.

L'analyse expose les résultats provisoires du bilan social 2004, obtenus après la clôture anticipée de la période de réception des comptes annuels. Ces résultats provisoires sont, le cas échéant, mis en parallèle avec les résultats définitifs obtenus pour les exercices 1998 à 2003. Les données relatives à cette période concernent la population totale des entreprises qui, au 31 décembre, ont clôturé un exercice d'une longueur standard de 12 mois et dont les bilans sociaux individuels respectent les critères d'homogénéité, de qualité et de cohérence définis dans la méthodologie de constitution des populations d'entreprises figurant à l'annexe 1. Ceci signifie que les résultats qui apparaissent dans cet article diffèrent des données globalisées publiées par la Centrale des bilans. Cette dernière source utilise en effet tous les comptes annuels clôturés au cours d'une année civile, quelles que soient la date de clôture et la longueur de l'exercice.

En 2005, les travaux préparatoires à la constitution de la population réduite constante pour 2003 et 2004 (selon les modalités décrites à la section 1.6 de l'annexe 1), qui sert de base à l'analyse du bilan social 2004, ont débuté avec la clôture provisoire des comptes au 30 août, alors que l'année dernière, cette clôture avait eu lieu le 9 septembre. Il en résulte que la population réduite des entreprises retenues pour l'analyse du bilan social 2004 est un peu plus restreinte que celle utilisée l'année dernière: 38.530 entreprises pour la population réduite 2004, contre 40.630 l'année précédente. La représentativité de cette population (dont les caractéristiques sont décrites à la section 2 de l'annexe 1) est par conséquent légèrement plus faible: les travailleurs occupés dans les entreprises qui la composent représentent 50,9 p.c. de l'emploi privé recensé dans les comptes nationaux, contre 53,3 p.c. l'année précédente.

La plupart des tableaux et graphiques figurant dans cet article mettent en images les résultats obtenus à partir de cette population réduite d'entreprises. L'utilisation d'une population constante permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2003 et 2004, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 2003, qui couvrent une population beaucoup plus étendue, induirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante pose cependant aussi des limites à l'interprétation des évolutions. En effet, par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux de qualité suffisante et couvrant un exercice de douze mois clôturé au 31 décembre pour les deux exercices successifs. Sont donc d'office exclues du champ de l'analyse les sociétés nouvelles et les sociétés faillies, ce qui peut entraîner un certain décalage entre les variations observées dans la population réduite et celles enregistrées

dans la population totale. Le délai trop important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de la population réduite justifient cependant que l'on adopte une telle démarche.

Lorsque des séries longues apparaissent dans les tableaux et graphiques, elles concernent toujours (sauf mention contraire) les résultats obtenus pour la population totale, calculés pour les années 1998 à 2003. Les évolutions enregistrées entre 2003 et 2004 sont alors utilisées pour prolonger ces séries historiques: elle sont signalées par la mention «2004e». Comme les autres années, des données détaillées par branche d'activité figurent dans les tableaux d'annexes 3 à 9. Dans la plupart des cas, ces tableaux proposent, parallèlement aux évolutions enregistrées entre 2003 et 2004, des données rétrospectives pour les années 1998 à 2003.

L'année dernière, l'accent avait été mis sur la régionalisation des bilans sociaux. Celle-ci avait été opérée sur la base des statistiques des établissements de juin 2002 mises au point par l'ONSS. En 2003, l'introduction de la déclaration multifonctionnelle a entraîné du retard dans l'élaboration des statistiques de l'ONSS, de sorte qu'à la fin de septembre 2005, les données par établissement relatives à l'année 2003 n'étaient pas encore disponibles. Il a été jugé préférable de ne pas procéder à la régionalisation des bilans sociaux sur la base de répertoires non actualisés et de reporter la publication de telles statistiques à une date ultérieure. Le présent article ne comprend dès lors, ni dans la partie descriptive, ni dans les annexes, de section consacrée aux résultats régionaux. L'analyse met l'accent sur les évolutions enregistrées dans les entreprises ventilées par taille ou par branche d'activité. La répartition par taille distingue les petites entreprises, qui

comptent moins de 50 ETP, les firmes de taille moyenne, qui emploient de 50 à 250 ETP, et les grandes sociétés, qui occupent plus de 250 ETP. La ventilation par branche d'activité s'opère à partir des branches de la nomenclature d'activité NACE-Bel figurant à l'annexe 2. Lors de l'interprétation des résultats ventilés par branche d'activité, la prudence s'impose lorsqu'il s'agit des branches de l'agriculture, de l'Horeca et des services collectifs, sociaux et personnels: les travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite y représentent en effet moins de 25 p.c. de l'emploi salarié recensé par les comptes nationaux.

1. Évolution de l'emploi

1.1 Caractéristiques générales de l'évolution de l'emploi

La population réduite compte, on l'a dit, 38.530 entreprises, qui, en 2004, occupaient en moyenne 1.331.229 personnes, soit 4.124 travailleurs de plus qu'au cours de l'exercice 2003. Cette progression, de 0,3 p.c., résulte exclusivement d'une augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel, à concurrence de 16.480 unités, ce qui représente une hausse de 5,9 p.c. par rapport à 2003. Dans le même temps, les travailleurs occupés à temps plein ont vu leur effectif diminuer de 12.356 unités, ou 1,2 p.c.

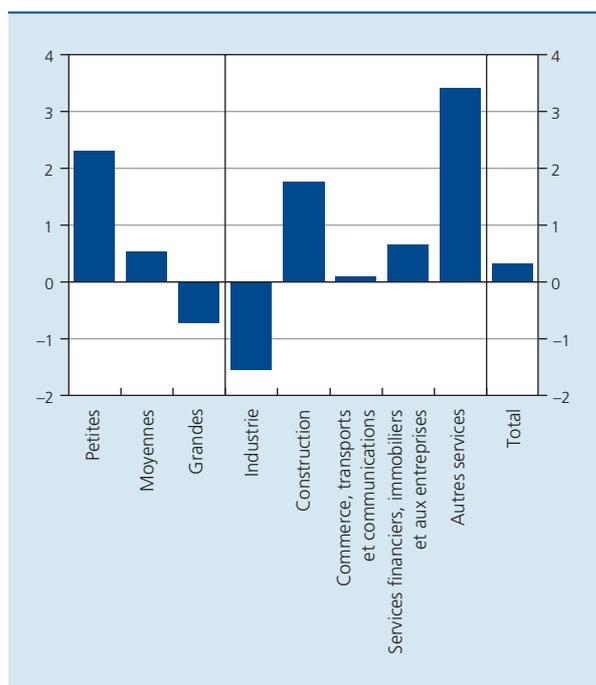
Bien que le nombre total de travailleurs occupés ait augmenté en moyenne entre 2003 et 2004, le volume de travail mesuré en ETP a légèrement diminué, de 0,1 p.c., en raison de la forte progression du travail à temps partiel.

TABLEAU 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2003 ET 2004
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Unités	-12.356	16.480	4.124	-759
Pourcentages	-1,2	5,9	0,3	-0,1
Au 31 décembre				
Unités	-8.848	14.838	5.990	3.399
Pourcentages	-0,9	5,2	0,5	0,3

Source: BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2003 ET 2004 :
VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LEUR
TAILLE ET LEUR BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages de variation, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

La croissance de l'effectif entre les 31 décembre 2003 et 2004, qu'elle soit exprimée en personnes ou en ETP, est plus favorable. Elle s'élève, pour l'effectif en personnes, à 0,5 p.c., contre 0,3 p.c. en moyenne, et, pour l'effectif en ETP, à respectivement 0,3 et -0,1 p.c., ce qui traduit une amélioration relative de la situation de l'emploi dans les entreprises de la population réduite en cours d'année. Les informations issues des comptes nationaux confirment un tel redressement au cours de 2004 : la croissance de l'emploi salarié privé enregistrée entre le quatrième trimestre de 2003 et le quatrième trimestre de 2004 s'élève en effet à 1,2 p.c., contre 0,7 p.c. en moyenne pendant l'année.

Ce sont essentiellement les entreprises de petite taille qui sont à l'origine de l'augmentation de l'emploi. Le nombre de travailleurs y a crû de 2,3 p.c., soit 7.789 unités. Près de 60 p.c. de cette hausse a concerné des travailleurs à temps plein. Dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, l'effectif à temps plein a au contraire reculé. Dans les premières, la baisse a été compensée par une augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel, de sorte qu'au total, une hausse de 1.520 travailleurs (soit 0,5 p.c.) a été enregistrée. Dans les grandes entreprises, la progression du travail à temps partiel (de 10.064 unités) n'a pas contrebalancé la baisse du nombre de travailleurs

occupés à temps plein (-15.249 unités), de sorte qu'au total, l'effectif a reculé de 0,7 p.c., soit 5.184 unités.

Comme en témoignent les mouvements d'entrées et de sorties de personnel, les petites entreprises ont, au cours de la période 1998-2003, systématiquement été à l'origine de créations nettes d'emplois. Celles-ci ont atteint 23 à 28.000 unités par an au cours des années 1998 à 2000. Le nombre d'entrées nettes de personnel s'est ensuite replié, tout en restant largement positif. Dans les entreprises de taille moyenne, les créations nettes d'emplois ont culminé, à près de 23.000 unités, au cours de l'exercice 2000. En 2001, à la suite du ralentissement de la croissance de l'activité, elles ne représentaient plus que la moitié de ce nombre. En 2002 et 2003, l'emploi y a stagné, l'exercice 2004 marquant un retour à la croissance. Entre 1998 et 2001, les créations nettes d'emplois dans les grandes entreprises sont restées sensiblement inférieures à celles observées dans les sociétés de moins de 50 ETP. L'exercice 2000 constitue une exception, quelque 30.000 postes de travail ayant été créés dans les firmes de plus de 250 ETP en cette année de haute conjoncture. Depuis 2002, des destructions nettes d'emplois y ont été enregistrées.

Ces suppressions d'emplois trouvent en grande partie leur origine dans les mouvements enregistrés dans l'industrie. De 2001 à 2003, des sorties nettes de grande ampleur (elles ont concerné plus de 14.000 travailleurs en 2003) ont en effet été observées dans cette branche d'activité. De nouvelles réductions de personnel ont eu lieu entre 2003 et 2004 dans la population réduite : en moyenne annuelle, l'effectif de la branche a diminué de 1,6 p.c., soit de plus de 6.000 travailleurs.

L'évolution récente de l'emploi est plus favorable dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, branches où des destructions nettes d'emplois avaient également été enregistrées en 2002 et 2003. L'emploi a augmenté en moyenne de 0,7 p.c. entre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite. Cette hausse traduit exclusivement la progression des effectifs dans les services immobiliers et aux entreprises, de près de 3.400 emplois, tandis que, dans le secteur financier, une baisse de près de 2.000 postes de travail était observée.

Dans les autres services, qui regroupent les branches de la santé et de l'action sociale et celle, moins importante, des services collectifs, sociaux et personnels, la progression de l'emploi perceptible depuis 1998, se serait poursuivie entre 2003 et 2004. Près de 7.000 postes de travail supplémentaires ont été créés dans les entreprises de la population réduite en moyenne au cours de cette période, dont près de 90 p.c. dans la santé et l'action sociale.

Dans la branche de la construction et celle du commerce, des transports et des communications, des entrées nettes de personnel, quoique de plus faible ampleur, avaient également été observées au cours des années 1998 à 2003, l'année 2000 ayant constitué une exception pour chacune de ces deux branches. Si l'emploi a à nouveau progressé de 1,8 p.c. (soit 1.531 travailleurs supplémentaires) dans les entreprises de la population réduite de la construction entre 2003 et 2004, il a en revanche quasiment stagné dans le commerce, les transports et les communications (+0,1 p.c. ou 381 travailleurs), en raison sans doute de la mise en œuvre, dans plusieurs anciennes entreprises publiques, de plans de restructuration ayant pour conséquence une diminution du personnel.

1.2 Évolution du travail à temps partiel

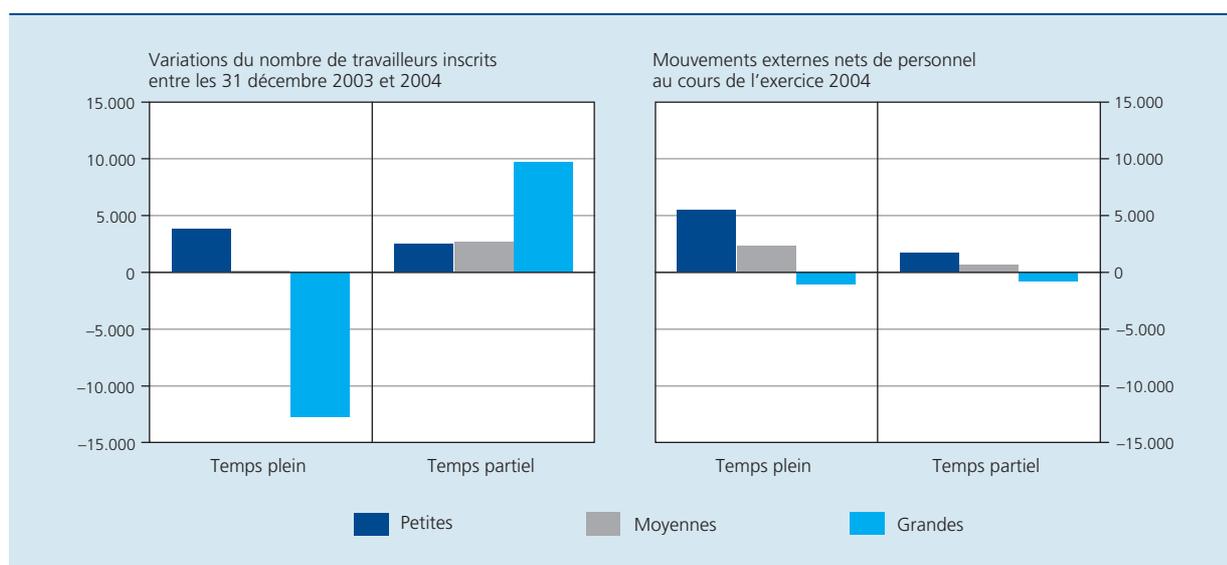
Depuis plusieurs années, la progression de l'emploi est soutenue par le développement du travail à temps partiel. D'un point de vue statique, le partage du temps de travail permet en effet de répartir sur un plus grand nombre de personnes le volume de travail nécessaire à la production. D'un point de vue dynamique, le temps partiel permet le développement de nouvelles activités. Dans certaines entreprises, en particulier dans les plus grandes d'entre elles, le passage à temps partiel d'une partie de l'effectif permet aussi d'atténuer les effets des restructurations ou de faciliter la fin de carrière professionnelle. Le travail à

temps partiel répond en outre aux aspirations d'une partie des travailleurs, qui souhaitent mieux concilier l'exercice d'une activité professionnelle et les contingences de la vie familiale. On peut estimer que le nombre d'emplois supplémentaires résultant du recours au temps partiel représentait 11 p.c. de l'effectif de la population totale en 2003. Selon les résultats issus de la population réduite, cette proportion aurait encore sensiblement augmenté entre 2003 et 2004.

Lorsque la progression du travail à temps partiel résulte de l'engagement de personnel à temps partiel, elle a lieu par des canaux externes. Ces mouvements sont enregistrés dans les tableaux d'entrées et de sorties de personnel au cours de l'exercice. Lorsque le développement du travail à temps partiel découle d'une modification du régime de travail, on dit qu'il s'effectue par des canaux internes. Ces derniers mouvements sont mesurés par les différences entre les évolutions observées entre les situations du registre du personnel au 31 décembre de l'année sous revue et de l'année précédente et les mouvements externes de personnel.

Dans les petites entreprises, l'accroissement du travail à temps partiel s'effectue essentiellement par voie externe. Il se conçoit en effet que, dans les petites unités de travail, le rythme d'accroissement de l'activité puisse être trop important pour que la charge de travail supplémentaire soit supportée par le personnel en place, mais insuffisant

GRAPHIQUE 2 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2004 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

TABLEAU 2 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 1998 ET 2004
(pourcentages)

	Taux de travail à temps partiel (au 31 décembre)			Emplois supplémentaires créés par le recours au travail à temps partiel ⁽¹⁾
	Hommes	Femmes	Total	
Population totale				
1998	6,3	42,9	19,9	9,5
1999	6,8	43,6	20,7	9,9
2000	7,1	43,9	20,7	9,9
2001	7,4	45,4	21,8	10,4
2002	8,3	46,9	23,3	10,7
2003	9,2	48,4	24,5	11,0
Population réduite				
2003	7,7	45,5	21,4	8,8
2004	8,4	46,7	22,4	9,2
<i>p.m. Pourcentages de variation</i>	8,8	2,6	4,8	4,6

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Différence, en pourcentage, entre le nombre réel d'emplois (somme des emplois à temps plein et à temps partiel) et le nombre d'emplois qui auraient été nécessaires pour atteindre le même volume de travail uniquement avec des travailleurs à temps plein.

pour permettre l'engagement d'un travailleur à temps plein, ce qui expliquerait que, dans ces sociétés, on enregistre, à côté des créations nettes d'emplois à temps plein (quelque 5.400 travailleurs supplémentaires), des engagements nets de travailleurs à temps partiel (environ 1.700 personnes).

Dans les grandes entreprises, en revanche, les mouvements externes de personnel indiquent des sorties nettes de travailleurs à temps partiel comme à temps plein, à hauteur d'environ 1.000 unités dans les deux cas. Le registre du personnel fournit cependant une image très différente : entre les 31 décembre 2003 et 2004, le nombre de travailleurs inscrits sous le régime du temps partiel a augmenté de près de 10.000 unités. Cette hausse découle donc exclusivement du changement de régime de travailleurs à temps plein, dont l'effectif a, en effet, diminué d'un peu moins de 13.000 unités en cours d'année.

Par leur ampleur, ces changements de régime de travail influencent considérablement l'évolution du taux de travail à temps partiel. Rien qu'entre 2003 et 2004, il est passé de 21,4 à 22,4 p.c. de l'effectif des entreprises de la population réduite, soit une progression de 4,8 p.c.

En appliquant cette évolution au niveau observé dans la population totale en 2003, il ressort que plus d'un travailleur sur quatre aurait été occupé à temps partiel en 2004. Ce type de travail reste cependant encore largement l'apanage des femmes, dont la moitié relève

de ce régime de travail. La progression du temps partiel féminin entre 2003 et 2004 (soit 2,6 p.c.) est toutefois moins importante que celle du temps partiel masculin (8,8 p.c.). Un homme sur dix était occupé à temps partiel en 2004 si l'on utilise la même méthode d'estimation, contre un peu plus de 6 p.c. seulement en 1998. Cette progression répond en partie au souhait de certains hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Elle découle aussi, dans de nombreux cas, de l'aménagement du régime de travail en fin de carrière, soit par le crédit-temps, soit par des systèmes propres à l'entreprise.

C'est dans les très petites entreprises et dans les plus grandes d'entre elles que le taux de travail à temps partiel est le plus élevé. Les raisons en sont sans doute très différentes. Comme on l'a explicité plus haut, le volume de l'activité est déterminant dans les petites sociétés pour décider de l'engagement d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel. Dans les grandes entreprises, en revanche, la répartition du volume de travail est potentiellement plus souple, car elle se fait sur un plus grand nombre de travailleurs. Alors que, dans les petites entreprises, le taux de travail à temps partiel des femmes est demeuré quasiment inchangé en 2003 et 2004, il a sensiblement progressé dans les firmes moyennes et grandes. En revanche, le taux de travail à temps partiel des hommes a surtout crû dans les entreprises de grande taille, certaines d'entre elles utilisant les réductions du temps de travail en fin de carrière pour éviter les licenciements.

C'est principalement dans l'industrie, les transports et communications et les services financiers que ces pratiques sont appliquées: le taux de travail à temps partiel masculin y a augmenté d'environ 5 p.c. entre 2003 et 2004, comme d'ailleurs dans la branche des services immobiliers et aux entreprises. Dans les autres branches, le taux de temps partiel masculin n'a que peu progressé, voire s'est réduit.

Le taux de travail à temps partiel des femmes a surtout progressé dans les branches des transports et communications et des services financiers, de même que dans l'industrie, une branche où le travail féminin est peu répandu (à peine un cinquième des travailleurs sont des femmes) et où le travail à temps partiel féminin est moins fréquent encore (moins de 30 p.c. des travailleuses, soit le taux le plus bas de toutes les branches d'activité).

2. Mouvements de personnel

2.1 Entrées et sorties totales de travailleurs

Les variations nettes de l'effectif enregistrées entre les 31 décembre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite ne permettent pas d'évaluer l'ampleur des mouvements bruts d'entrées et de sorties de personnel en cours d'année, ni d'en apprécier les caractéristiques. Ceux-ci peuvent être appréhendés au moyen du tableau des entrées et sorties de personnel.

En 2004, plus de 390.000 personnes ont été engagées dans les entreprises de la population réduite constante, soit légèrement plus que les 376.000 de l'exercice précédent. Par ailleurs, quelque 382.000 travailleurs sont sortis du registre du personnel de ces sociétés, soit 2 p.c. de plus qu'en 2003. Étant donné que le rythme d'accroissement des sorties est resté inférieur à celui des entrées, les entrées nettes de personnel (soit la différence entre le total des entrées et des sorties) se sont inscrites en hausse. Elles ont atteint 8.156 unités en 2004, contre seulement 1.864 un an auparavant.

2.2 Entrées nettes ventilées par diplôme

Pour les entreprises déposant un schéma complet, le tableau des entrées et sorties de personnel fournit en outre une ventilation détaillée par type de contrat de travail, sexe et diplôme de ces mouvements, de même que, pour les sorties uniquement, une répartition par motif. Les indications qui en découlent ne peuvent être généralisées à l'ensemble des entreprises, puisqu'elles ne concernent

TABEAU 3 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(unités, population réduite)

	2003	2004
Entrées		
Total	376.494	390.203
dont: Schémas complets	253.386	259.935
Sorties		
Total	374.630	382.047
dont: Schémas complets	258.115	256.000
Entrées nettes		
Total	1.864	8.156
dont: Schémas complets	-4.729	3.935

Source: BNB (bilans sociaux).

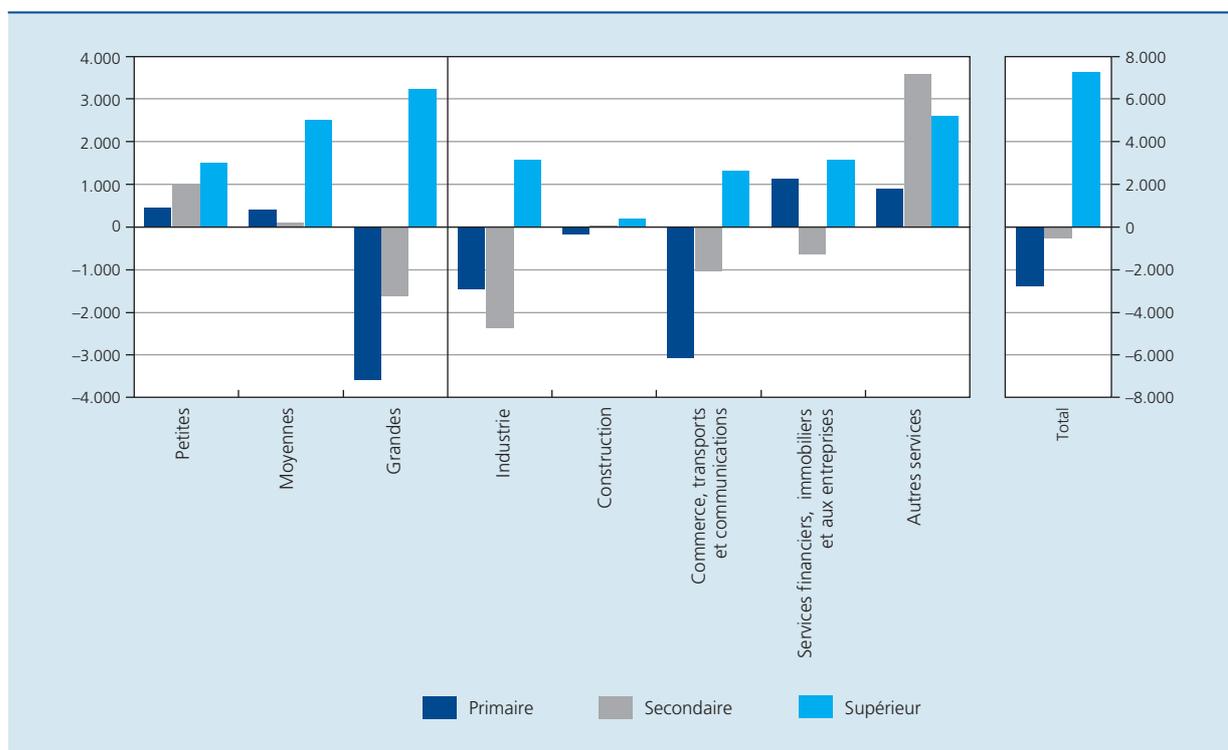
pas celles qui déposent un schéma abrégé. L'importance relative plus faible de ces dernières en termes de personnel (elles représentent 77,5 p.c. des entreprises, mais seulement 17,8 p.c. de l'effectif total) permet cependant de les utiliser comme indicateurs.

Dans les entreprises déposant un schéma complet, des entrées de personnel à concurrence de 259.935 unités ont été enregistrées en 2004, tandis que, dans le même temps, 256.000 travailleurs quittaient le registre de ces sociétés. Au total, 3.935 entrées nettes de personnel ont été enregistrées. Ce flux correspond à la combinaison d'entrées nettes pour les travailleurs munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur universitaire (+2.217 unités) ou non universitaire (+5.011 unités) et de sorties nettes pour les travailleurs diplômés au plus de l'enseignement fondamental (-2.769 unités) et secondaire (-524 unités).

Des engagements nets de travailleurs munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont été enregistrés dans toutes les branches. Dans la construction, ils sont restés peu nombreux, représentant au total moins de 200 travailleurs. La proportion de travailleurs hautement qualifiés y reste d'ailleurs largement inférieure à celle que l'on observe en moyenne dans les autres branches d'activité, les techniques de production y requérant encore une large proportion de travailleurs moins qualifiés. C'est dans les branches des services que la proportion de travailleurs hautement qualifiés est la plus importante. Ces activités se sont développées plus récemment, en s'appuyant sur une main-d'œuvre plus qualifiée et mieux à même de s'adapter aux modifications technologiques qu'impose

GRAPHIQUE 3 MOUVEMENTS EXTERNES NETS DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN SCHÉMA COMPLET EN 2004 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LEUR NIVEAU D'ÉTUDES

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

une économie moderne. Au contraire, dans l'industrie, les firmes sont encore souvent caractérisées par des processus de production lourds et une main-d'œuvre abondante et moins qualifiée. Les efforts de compétitivité qui sont imposés à ces entreprises se traduisent dès lors souvent par des restructurations du personnel, qui affectent en majorité des personnes faiblement ou moyennement qualifiées.

Les travailleurs disposant tout au plus d'un certificat de l'enseignement primaire continuent en effet à être écartés des entreprises industrielles et de celles actives dans la branche du commerce, transports et communications, comme cela était déjà le cas au cours des dernières années, sauf en 2000, année au cours de laquelle le marché du travail s'est révélé extrêmement porteur, y compris pour les moins qualifiés. Cette situation découle en grande partie de la mise à la pension de nombreux travailleurs peu qualifiés, dont les sorties ne sont pas compensées par des engagements de personnes de même niveau de qualification. Cette évolution se traduit par un relèvement du niveau moyen de qualification de la main-d'œuvre dans les branches concernées. En revanche, des entrées nettes de travailleurs peu qualifiés sont observées dans la branche des services financiers, immobiliers et

aux entreprises, et dans celle des « autres services ». Les firmes actives dans les branches des services immobiliers et aux entreprises, de la santé et l'action sociale, de même que, dans une moindre mesure, celles des services collectifs, sociaux et personnels demeurent en effet créatrices d'emplois peu qualifiés. En revanche, la branche des services financiers et d'assurance continue à réduire son personnel faiblement qualifié.

La situation des travailleurs disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire n'est guère meilleure que celle des peu qualifiés. Des pertes d'emplois de ce niveau de qualification ont été enregistrées dans les principales branches d'activité, sauf dans la construction, où leur effectif n'a que très faiblement augmenté, et les autres services, de nouveau grâce au dynamisme de la branche de la santé et de l'action sociale, où près de 3.000 emplois de qualification moyenne ont été créés. L'émergence de nouveaux besoins en matière d'assistance aux personnes dépendantes, enfants comme personnes âgées ou handicapées, permet en effet de développer une série d'emplois qui reposent davantage sur des compétences sociales et relationnelles que sur d'importantes qualifications professionnelles.

2.3 Sorties brutes ventilées par motif

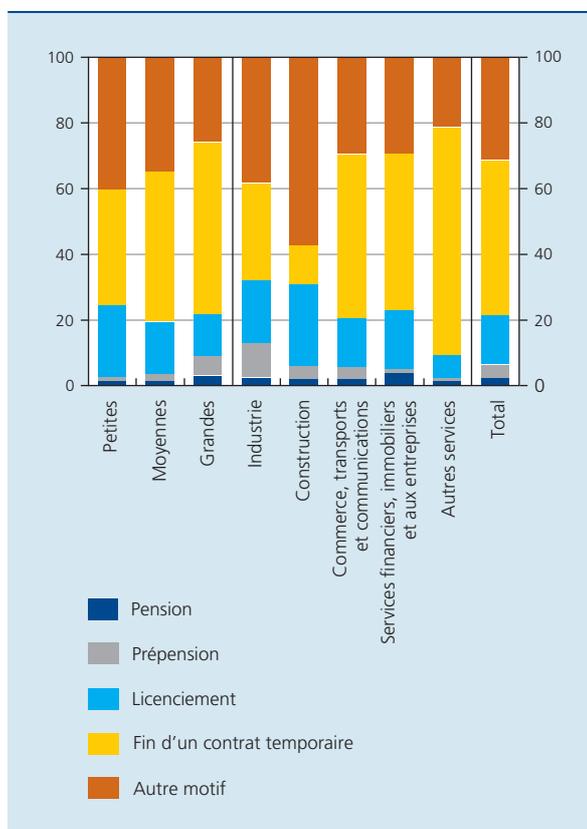
Dans les entreprises de la population réduite qui ont déposé un schéma complet, les sorties brutes de personnel ont légèrement diminué entre 2003 et 2004, passant de 258.115 à 256.000 unités. Une baisse a été observée pour la plupart des motifs de sortie. Le recul a surtout été marqué pour les fins de carrière (qu'elles soient anticipées ou non): elles ont concerné un peu plus de 16.000 personnes ou 6,4 p.c. du volume total des sorties, contre 17.700 en 2003, soit 6,9 p.c. du total. Quelque 38.000 travailleurs ont été licenciés en 2004, soit 2 p.c. de moins qu'un an auparavant, et environ 120.000 contrats temporaires sont arrivés à échéance en 2004, contre près de 124.000 en 2003. En revanche, les sorties pour autres motifs, essentiellement les changements spontanés d'emploi, ont augmenté entre 2003 et 2004: près de 80.000 travailleurs ont ainsi quitté leur employeur en 2004, ce qui représente plus de 30 p.c. du total des sorties, contre moins de 78.000 en 2003. Cette évolution témoigne d'une mobilité accrue des travailleurs sur un marché du travail plus favorable.

L'analyse des motifs de sorties pour 2004 montre que les principales raisons de quitter le registre du personnel sont très différentes selon la taille des entreprises et l'activité qu'elles exercent.

Dans les petites entreprises, les sorties spontanées sont proportionnellement plus importantes. En 2004, elles représentaient 40 p.c. du volume total des sorties, contre seulement 26 p.c. dans les grandes. Il en va de même pour les licenciements, qui constituent 22 p.c. des sorties dans les petites firmes et 13 p.c. dans les grandes. Les licenciements sont sans doute plus difficilement évitables dans les petites entités que dans les grandes lorsqu'il s'agit de gérer une diminution du volume de travail. On constate en effet que plus la taille augmente et plus la proportion de licenciements est faible, de même que celle des sorties spontanées, la sécurité d'emploi assurée par les grandes entreprises étant sans doute un argument de poids dans la décision de changer ou non d'emploi. En revanche, la proportion de travailleurs mis à la retraite et à la prépension est plus importante dans les grandes entreprises, ces options de sortie étant couramment utilisées dans le cadre de restructurations, proportionnellement plus importantes dans les entreprises de grande taille. Ces dernières sont d'ailleurs à l'origine de près de 78 p.c. des sorties pour motif de prépension enregistrées en 2004 dans les sociétés déposant un schéma complet et de 71 p.c. des mises à la pension.

GRAPHIQUE 4 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN SCHÉMA COMPLET EN 2004 : VENTILATION SELON LE MOTIF

(pourcentages du total, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Ce phénomène se marque aussi dans la ventilation par branche. Ce sont dans les branches de l'industrie, où les grandes entreprises sont les plus nombreuses, et dans celles dominées par les anciennes entreprises publiques que le recours aux prépensions est le plus répandu. Les entreprises de l'industrie et celles du commerce, transports et communications concentrent en effet respectivement 55 et 29 p.c. du total des prépensions observées en 2004 dans les entreprises déposant un schéma complet.

La construction aussi recourt fréquemment à ces outils de fin de carrière. C'est sans doute davantage la pénibilité des emplois, qui pèse plus lourdement sur les travailleurs plus âgés, qui explique cette observation. Cette branche est par ailleurs caractérisée par un recours relativement plus important aux licenciements et par une importante proportion de départs spontanés, lesquels représentent plus de la moitié des sorties de personnel.

Dans les services, c'est l'expiration des contrats temporaires qui constitue la principale raison de sortie du registre du personnel. Elle représente près de la moitié du total pour la branche du commerce, transports et communications et celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, et près de 70 p.c. dans la branche des autres services.

3. Nature des contrats de travail

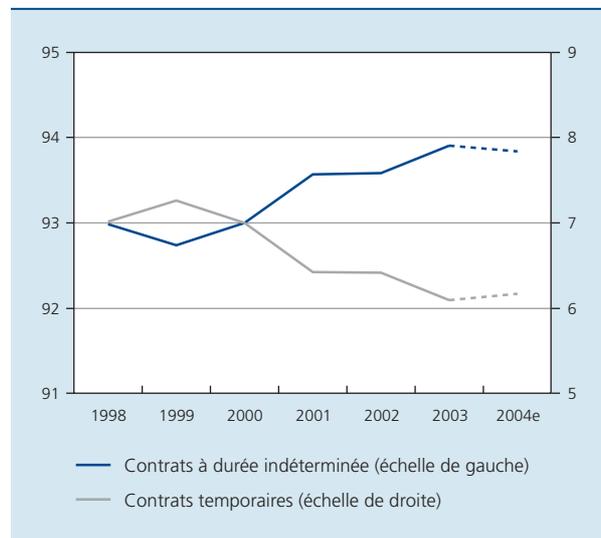
Les contrats de travail temporaires, comme le travail intérimaire, représentent un instrument d'ajustement important du volume de travail aux impératifs de la production. En période de ralentissement conjoncturel, on constate un usage plus restreint de ces deux formes de contrats, tandis que l'accroissement du travail intérimaire est souvent un des premiers signes d'une reprise ou d'une accélération de l'activité.

3.1 Contrats à durée indéterminée et contrats temporaires

Le nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel sous contrat de travail temporaire (c'est-à-dire un contrat à durée déterminée, de remplacement ou conclu en vue de l'exécution d'un travail défini) a sensiblement augmenté entre 1998 et 2000, sous l'effet de l'embellie conjoncturelle. Par la suite, cependant, il s'est replié. Alors qu'en 1999, les travailleurs temporaires représentaient 7,3 p.c. du total, cette proportion n'était plus que de 6,1 p.c. en 2003. Si une légère augmentation a été observée entre 2003 et 2004 dans la population réduite, il est prématuré de parler d'un renversement de tendance. Il faut davantage considérer cette évolution comme une stabilisation, même si la forte progression du travail intérimaire observée au cours de la même période laisse à penser que le nombre de contrats temporaires pourrait à nouveau augmenter dans les trimestres à venir.

Alors que le léger redressement de la part des contrats temporaires entre 2003 et 2004 a été observé dans toutes les catégories de taille d'entreprises, la baisse de cette part au cours des années antérieures avait surtout touché les grandes entreprises. Dans cette catégorie de sociétés, la part des contrats temporaires n'a cessé de se réduire entre 1998 et 2003, passant de 9,2 à 6,5 p.c., soit une diminution de 2,6 points de pourcentage, alors que la baisse n'atteignait que 0,3 point de pourcentage dans les sociétés de taille moyenne et qu'une hausse de 1,1 point de pourcentage était même observée dans les petites firmes, partant il est vrai d'un niveau nettement plus bas, pour s'établir à 5,4 p.c. en 2003.

GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION DE LA PART DES CONTRATS TEMPORAIRES ⁽¹⁾ ET DE CELLE DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE
(pourcentages du total, population totale ⁽²⁾)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'une tâche définie.

(2) Les résultats pour 2004 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2003, la variation enregistrée entre 2003 et 2004 pour la population réduite.

C'est dans la branche des autres services que la baisse de la part des contrats temporaires a été la plus importante entre 1998 et 2003 : au départ d'un niveau élevé, cette part est passée de 13,6 à 11,5 p.c. du total au cours de cette période, soit un recul de 2,1 points de pourcentage. Le repli a été particulièrement vif dans la branche de la santé et de l'action sociale, où cette part est passée de 14,1 à 11,7 p.c., un niveau encore supérieur à ceux observés dans les autres branches, à l'exception de l'Horeca. Les pénuries de main-d'œuvre dans les hôpitaux ont pu y amener les employeurs à proposer davantage de contrats à durée indéterminée de façon à attirer de nouveaux entrants. En revanche, la baisse sensible dans l'industrie et dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises reflète davantage les efforts de restructuration du personnel, qui passent aussi par le non-renouvellement des contrats à durée définie.

Même si leur importance relative a très légèrement diminué entre 2003 et 2004, les contrats à durée indéterminée représentent encore, et de loin, l'essentiel des contrats de travail. En 2004, si l'on applique au niveau de 2003 la variation observée dans la population réduite entre 2003 et 2004, 93,8 p.c. des travailleurs étaient en effet liés à leur employeur par un contrat de ce type. Cette part est légèrement plus importante dans les petites

entreprises, qui les utilisent pour fidéliser leur force de travail, alors que, dans les grandes sociétés, une plus grande proportion des travailleurs est occupée sous contrat à durée déterminée ou de remplacement.

Les évolutions de la composition du personnel en fonction du type de contrat de travail semblent relativement limitées lorsque l'on examine les situations au 31 décembre 2003 et 2004. Au total, 5.990 emplois supplémentaires ont été créés entre ces deux dates, dont 4.726 contrats à durée indéterminée et 1.264 contrats temporaires. Les mouvements bruts sont cependant beaucoup plus importants et, parmi ceux-ci, la proportion d'emplois temporaires est nettement supérieure. Ainsi, le nombre total d'engagements s'est élevé à 390.203 unités en 2004, dont 259.935 dans les entreprises déposant un schéma complet. Dans ces dernières sociétés, 52 p.c. des travailleurs entrants, soit 135.000 personnes, sont liés à leur employeur par un contrat temporaire, un pourcentage semblable à celui observé un an plus tôt.

3.2 Travail intérimaire

Si la proportion de contrats temporaires n'a que faiblement progressé entre 2003 et 2004, le recours à des travailleurs intérimaires a, quant à lui, fortement augmenté. Parallèlement à l'accélération du rythme de progression de l'emploi en cours d'année, cette hausse traduit une amélioration de la situation du marché du travail en 2004.

Le nombre de travailleurs intérimaires occupés dans les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet a fortement augmenté entre 2003 et 2004. Exprimé en ETP, il est passé de 27.957 unités à 32.330 unités, soit une hausse de 15,6 p.c. La proportion de travailleurs intérimaires dans le total de l'emploi exprimé en ETP a dès lors augmenté, passant de 2,7 p.c. en 2003 à 3,1 p.c. en 2004, une hausse qui confirme le renversement de la tendance baissière déjà observé entre 2002 et 2003 dans la population totale.

Les informations sur le travail intérimaire issues du bilan social proviennent exclusivement des entreprises déposant un schéma complet. Le volume de travail intérimaire, calculé en heures prestées, tel qu'il est mentionné dans les bilans sociaux représente cependant plus de 40 p.c. de celui recensé par Federgon⁽¹⁾ pour l'année 2004. Par ailleurs, les taux d'accroissement de ce volume de travail sont du même ordre de grandeur selon les deux sources, soit environ 15 p.c. Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives.

(1) Fédération des entreprises de travail intérimaire.

TABLEAU 4 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET (population réduite)

	2003	2004
En pourcentage du total		
Nombre d'ETP	2,7	3,1
Heures prestées	3,2	3,7
Frais de personnel	2,3	2,6
En unités		
Nombre d'ETP	27.957	32.330
Heures prestées (milliers)	52.745	60.814
Heures prestées par ETP	1.887	1.881
Frais de personnel par heure prestée (en euros)	22,3	23,2
En pourcentage de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon		
Heures prestées	40,8	41,3

Sources: Federgon, BNB (bilans sociaux).

Bien que 45 p.c. seulement des petites entreprises déposant un schéma complet signalent qu'elles utilisent les services de travailleurs intérimaires (contre 74 p.c. pour les entreprises de taille moyenne et 86 p.c. pour les grandes), ce type de personnel y représentait 4,9 p.c. de l'emploi en 2004 (contre 4,5 p.c. pour celles de taille moyenne et seulement 2,1 p.c. dans les grandes). La progression du travail intérimaire observée entre 2003 et 2004 y a d'ailleurs été plus vive: le nombre de travailleurs occupés sous ce statut y a augmenté de près de 24 p.c. (soit 1.119 ETP ou un quart du total des intérimaires supplémentaires engagés), tandis que, dans les deux autres catégories d'entreprises, la hausse restait inférieure à 15 p.c.

La progression a été sensible dans toutes les branches d'activité, sauf dans la construction, où le recours à l'intérim n'est autorisé que depuis 2002, et dans la branche des autres services, où le taux de pénétration du travail intérimaire reste proche de 1 p.c. C'est dans l'industrie que le travail intérimaire est le plus largement implanté: 80 p.c. des entreprises en font usage, et, dans ces sociétés, un travailleur sur vingt est un intérimaire.

Le volume des heures prestées par les travailleurs intérimaires a augmenté dans des proportions semblables au nombre d'ETP, soit 15,3 p.c. En 2004, ces heures représentaient 3,7 p.c. du volume de travail total des entreprises déposant un schéma complet. Étant donné que le nombre d'ETP a augmenté légèrement plus vite que le volume d'heures prestées, la durée annuelle moyenne de

travail par intérimaire a légèrement diminué, passant de 1.887 heures en 2003 à 1.881 heures en 2004.

Les frais liés à l'emploi de travailleurs intérimaires ont augmenté à un rythme un peu plus soutenu que le volume de travail, soit 19,7 p.c. Le coût moyen d'une heure de travail intérimaire, qui est passé de 22,3 à 23,2 euros, a crû de 3,8 p.c., soit sensiblement plus que la hausse de 2,0 p.c. observée en moyenne pour le personnel inscrit au registre des entreprises déposant un schéma complet.

3.3 Choix entre contrats flexibles

En dépit de la contraction de la part des contrats temporaires observée depuis 2000, cet instrument de flexibilité est encore davantage répandu que le recours au travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet: en 2004, les contrats de travail temporaires concernaient 5,5 p.c. des travailleurs inscrits au registre du personnel de ces entreprises, alors que le travail intérimaire ne représentait que 3,1 p.c. de l'effectif ETP de ces sociétés.

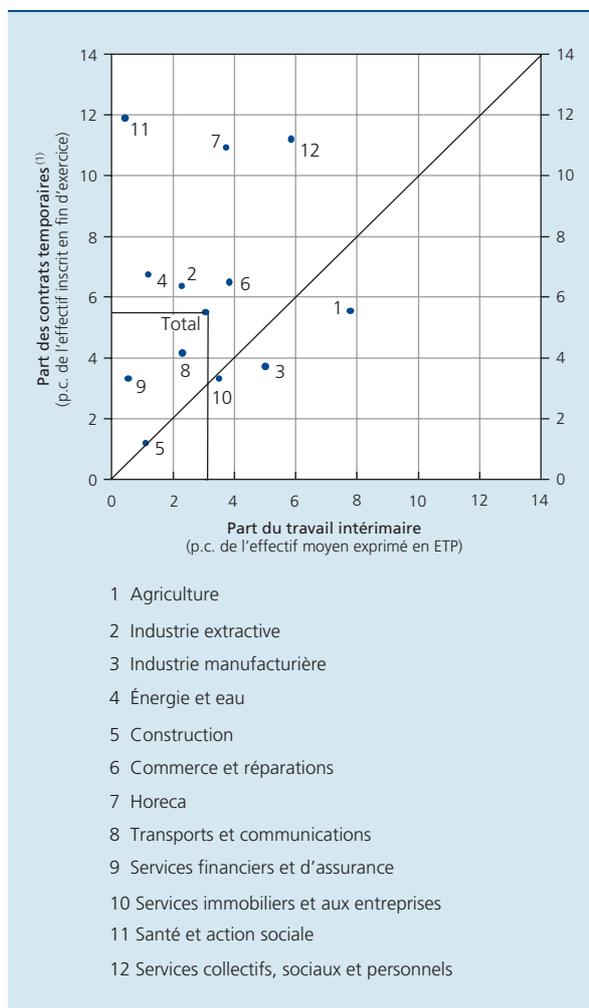
Il s'agit bien entendu de deux formes de contrats bien distinctes. Les premiers lient directement le travailleur à l'employeur, tandis que, dans le cadre du second, la procédure de recherche et de sélection est déléguée à une entreprise tierce, l'employeur rémunérant dès lors à la fois le travailleur intérimaire occupé dans son entreprise et les services rendus par la société d'intérim.

Dans la plupart des branches d'activité, le recours au travail intérimaire est plus limité que celui aux contrats temporaires. Les branches de l'agriculture et de l'industrie manufacturière constituent des exceptions à cet égard.

Dans la construction, ces deux instruments de flexibilité sont utilisés dans la même proportion, mais ils restent très limités. Pourtant, les possibilités d'utilisation de travailleurs intérimaires ont été élargies pour les entreprises de la construction depuis 2002. Cette extension est cependant intervenue dans un contexte économique morose, de sorte que la progression de l'intérim dans cette branche a été lente. Pour 2004, le Rapport annuel de Federgon témoigne cependant d'un accroissement très important du travail intérimaire dans cette branche, qu'on ne retrouve pas dans les bilans sociaux. Il est cependant possible que cet accroissement ait surtout été observé dans les entreprises qui déposent un schéma abrégé et ne communiquent dès lors pas de renseignements sur leur recours au travail intérimaire. Les bilans sociaux abrégés sont proportionnellement très importants dans cette branche: ils représentent 91 p.c. du total des bilans

GRAPHIQUE 6 UTILISATION DE CONTRATS FLEXIBLES DANS LES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN SCHÉMA COMPLET EN 2004 : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LEUR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'une tâche définie.

déposés pour 2004, et on y recense 46 p.c. de l'emploi de cette branche.

La branche de la santé et de l'action sociale représente un autre extrême: la part des contrats de travail temporaires, bien qu'ayant fortement régressé depuis 1998, y représentent environ 12 p.c. du total, tandis que le travail intérimaire ne concerne que 0,4 p.c. des travailleurs occupés.

4. Durée du travail

Depuis le 1er janvier 2003, la durée hebdomadaire légale de travail est de 38 heures par semaine. Dans les années qui ont précédé cette date, de nombreux ajustements ont eu lieu, au niveau des commissions paritaires, pour satisfaire à cette obligation.

Entre 1998 et 2003, la durée moyenne de travail d'un salarié à temps plein a ainsi diminué de 3 p.c. L'allongement de cette durée observé entre 2003 et 2004 constitue par conséquent une rupture par rapport à l'évolution antérieure. La durée annuelle de travail des travailleurs à temps partiel a davantage fluctué. Toutefois, l'augmentation observée en 2003 s'est poursuivie en 2004.

La durée annuelle moyenne de travail d'un temps plein a sensiblement diminué entre 1998 et 2002, passant de 1.593 à 1.544 heures, pour se stabiliser l'année suivante. Entre 2003 et 2004, en revanche, le temps de travail moyen a augmenté de 0,6 p.c., le volume des heures prestées par ces travailleurs ayant diminué nettement moins que leur effectif, soit respectivement -0,5 et -1,2 p.c.

Entre 1998 et 2003, la durée de travail moyenne des travailleurs occupés à temps partiel a d'abord légèrement augmenté pour repasser ensuite, en 2001 et 2002, en dessous du niveau de 1998, soit 917 heures de travail par an. Ce niveau a de nouveau été légèrement dépassé en 2003, année au cours de laquelle les personnes occupées

à temps partiel ont presté en moyenne 918 heures. Le rythme de progression du temps de travail moyen de ces travailleurs observé entre 2002 et 2003, soit 0,7 p.c., s'est accéléré entre 2003 et 2004, passant à 1,2 p.c.

Cet allongement de la durée moyenne de travail des salariés occupés à temps partiel intervient alors que l'on enregistre par ailleurs une utilisation importante et croissante du crédit-temps. Selon le Rapport annuel 2004 de l'ONEM, le nombre de paiements effectués dans le cadre de cette formule d'aménagement du temps de travail a augmenté de plus de 34 p.c. entre 2003 et 2004. Les réductions d'un cinquième-temps sont particulièrement nombreuses: en moyenne, en 2004, 39.000 personnes, ce qui représente la moitié des allocataires d'un crédit-temps, en ont bénéficié, contre 27.000 un an plus tôt.

Étant donné l'allongement du temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel entre 1998 et 2004 et le recul du nombre annuel d'heures prestées par les travailleurs à temps plein, la durée moyenne de travail des premiers représente à l'heure actuelle 59,8 p.c. du temps de travail des seconds. En 1998, ce pourcentage s'élevait à 57,6 pc.

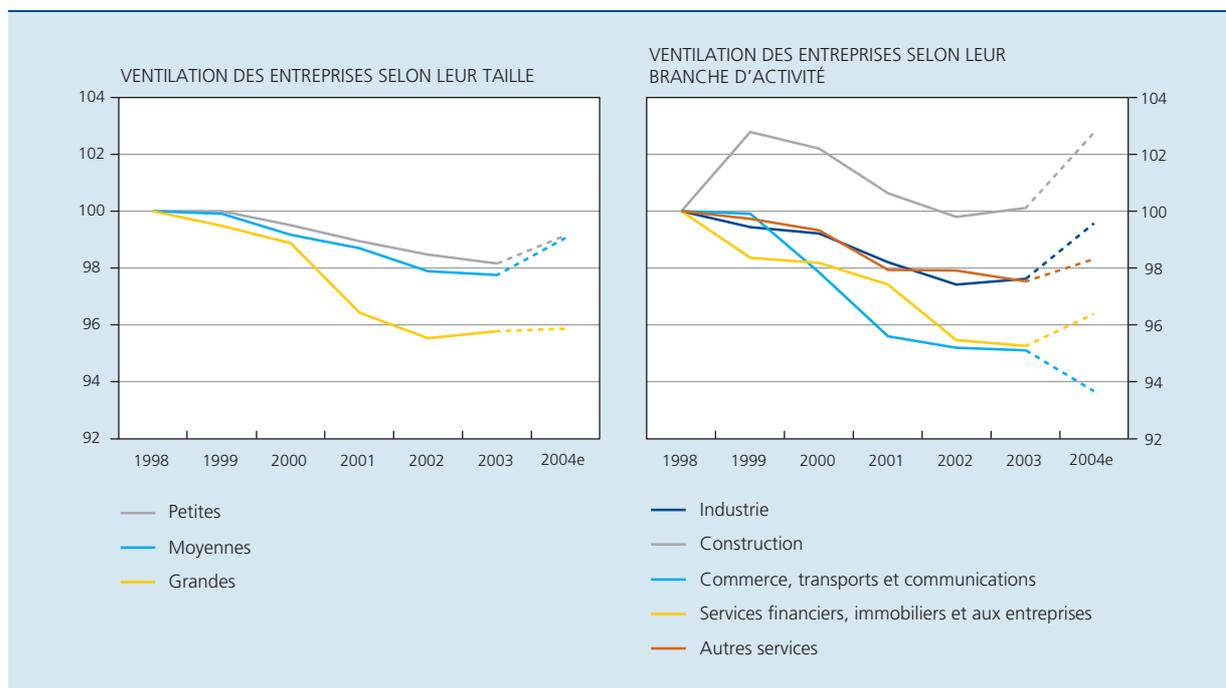
La diminution du temps de travail des personnes occupées à temps plein a été plus importante dans les grandes entreprises. Si le mouvement avait été relativement homogène jusqu'en 2000, l'écart s'est creusé au cours de l'exercice 2001. Entre 2000 et 2001, la durée annuelle de travail est en effet passée de 1.573 à 1.534 heures dans les grandes entreprises, soit une baisse de 2,5 p.c. En revanche, dans les deux autres groupes de sociétés, la baisse est restée limitée à environ 0,5 p.c. Entre 2003 et 2004, les évolutions dessinées dans les entreprises de la population réduite montrent à nouveau des mouvements très divergents: tandis que la durée du travail augmentait de respectivement 1 et 1,3 p.c. dans les petites et les moyennes sociétés, elle restait quasiment inchangée dans les grandes. Au total, entre 1998 et 2004, la durée du travail a reculé de 4,1 p.c. dans ces dernières, alors que le repli s'est limité à environ 1 p.c. dans les deux autres catégories d'entreprises.

Une partie de cet écart peut s'expliquer par le fait que, dans certaines grandes entreprises, les restructurations passent par des aménagements du temps de travail en fin de carrière. Il est ainsi parfois possible pour les travailleurs âgés de bénéficier d'un congé plus ou moins long avant la mise à la pension. Ces travailleurs restent cependant inscrits dans le registre du personnel et leur salaire continue à leur être versé, même si plus aucune prestation de travail n'a lieu. C'est ce qui s'est passé dans la branche du commerce, transports et communications en 2004.

TABEAU 5 DURÉE MOYENNE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL
(heures, par an)

	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel
Population totale		
1998	1.593	917
1999	1.589	922
2000	1.579	915
2001	1.556	911
2002	1.544	912
2003	1.544	918
Population réduite		
2003	1.543	946
2004	1.553	957
<i>p.m. Pourcentages de variation . .</i>	<i>0,6</i>	<i>1,2</i>

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 7 DURÉE MOYENNE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN(indices 1998 = 100, population totale ⁽¹⁾)

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2004 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2003, la variation enregistrée entre 2003 et 2004 pour la population réduite.

La durée moyenne de travail y a diminué de 1,5 p.c., alors qu'elle augmentait sensiblement dans toutes les autres branches. Ce phénomène explique pour l'essentiel la stabilisation de la durée du temps de travail dans les grandes entreprises entre 2003 et 2004.

Si l'on fait abstraction de l'évolution entre 2003 et 2004, on constate que c'est aussi dans la branche du commerce, transports et communications que la baisse de la durée moyenne de travail à temps plein, de l'ordre de 4,9 p.c., a été la plus prononcée. Elle a été d'ampleur presque similaire dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, soit 4,7 p.c. Dans l'industrie et dans la branche des autres services, la baisse est restée limitée à 2,5 p.c. Dans la construction, en revanche, la durée moyenne de travail était quasiment identique en 1998 et en 2003, la baisse régulière observée depuis 2000 ayant compensé la hausse enregistrée entre 1998 et 1999.

Cette dernière branche a été caractérisée par une hausse très importante de la durée de travail entre 2003 et 2004; elle y a progressé de 2,6 p.c., contre 2 p.c. dans l'industrie et environ 1 p.c. dans les services (à l'exception notable du commerce, des transports et communications, où elle a reculé). La construction, comme d'autres

branches, a peut-être fait usage de l'autorisation de prestation d'heures supplémentaires sans repos compensatoire. La loi fixe une limite à ce dépassement de la durée du travail hebdomadaire: elle ne peut excéder 65 heures par année civile, pour autant que cela soit prévu par CCT et qu'il soit impossible de procéder à des embauches compensatoires. Les hausses annuelles du temps de travail de respectivement 38 et 30 heures entre 2003 et 2004 observées dans la construction et dans l'industrie, où de nombreux emplois restent vacants faute de candidats munis des qualifications requises, pourraient s'expliquer en partie par l'application de cette règle.

5. Coût du travail

Le montant total affecté par les entreprises au paiement des travailleurs inscrits dans leur registre a augmenté de 2,5 p.c. entre l'exercice 2003 et 2004. Pour rappel, ce budget ne comprend pas les paiements effectués par les entreprises à leur personnel retraité – qui ne figure plus au registre de leur personnel – ni certains frais liés à d'éventuelles restructurations – qui peuvent être inscrits au bilan des entreprises au titre de frais exceptionnels. En outre, l'évolution enregistrée dans les bilans sociaux

se rapporte à une population d'entreprises soumises au dépôt d'un bilan social, réduite et constante pour 2003 et 2004, avec les omissions de travailleurs et d'entreprises que cette méthodologie implique. Il en résulte que l'évolution des frais mentionnés dans le bilan social diffère de celle enregistrée dans les comptes nationaux, laquelle s'élevait, pour le secteur privé, à 2,9 p.c. entre 2003 et 2004.

Si les frais de personnel ont augmenté de 2,5 p.c. dans les bilans sociaux, dans le même temps, le nombre de travailleurs exprimé en ETP s'est réduit de 0,1 p.c. Par conséquent, les frais par ETP ont crû de 2,6 p.c., passant de 47.153 euros en 2003 à 48.355 euros en 2004.

Comme le volume des heures de travail a augmenté de 0,5 p.c., tandis que l'effectif ETP se contractait, la hausse des frais par heure prestée est restée plus limitée que celles des frais par ETP. Au total, elle a été de 1,9 p.c. dans les entreprises de la population réduite, l'accroissement ayant été légèrement plus important pour les travailleurs à temps plein (2,1 p.c.) que pour les travailleurs à temps partiel (1,8 p.c.).

L'évolution relative des coûts salariaux en Belgique et dans les pays voisins est un indicateur important de la compétitivité coût des entreprises. Depuis l'entrée en vigueur, en 1996, de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la marge de hausse des coûts salariaux horaires, ou norme salariale, est fixée dans le cadre des accords interprofessionnels négociés tous les deux ans en référence aux évolutions de cette même variable attendues en moyenne en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. L'accord de décembre 2002 avait ainsi fixé, pour la période 2003-2004, une norme indicative de hausse des coûts salariaux horaires de 5,4 p.c.

Si les bilans sociaux ne permettent pas de juger avec précision, au niveau macroéconomique, du respect ou du non-respect de cette norme, ils permettent d'évaluer, au niveau des entreprises individuelles ou des groupes de sociétés, la hausse des frais horaires au regard de cette norme salariale ex ante. À cette fin, une population réduite d'entreprises, constante pour la période 2002-2004, a été constituée. Elle compte 33.875 sociétés, qui occupaient, en 2004, 1.233.869 travailleurs.

Un quart des entreprises de cette population, parmi les plus petites puisque leur taille moyenne est de 23 travailleurs, ont enregistré une baisse des frais horaires entre 2002 et 2004. Une telle évolution peut s'expliquer par différents facteurs, comme par exemple le remplacement de travailleurs âgés, dont le niveau de salaire moyen est plus élevé en raison des augmentations barémiques

TABEAU 6 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL
(moyennes annuelles, population réduite)

	2003	2004	Pourcentages de variation entre 2003 et 2004
Par ETP, en euros	47.153	48.355	2,6
Par heure prestée, en euros			
Par travailleur à temps plein	31,09	31,74	2,1
Par travailleur à temps partiel	27,50	28,00	1,8
Total	30,59	31,18	1,9
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	88,5	88,2	-

Source : BNB (bilans sociaux).

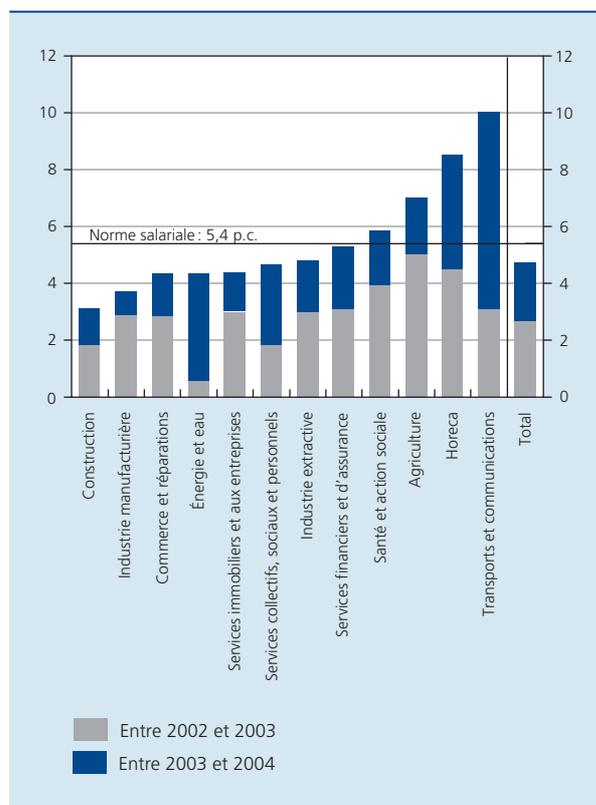
dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, par des travailleurs plus jeunes et au taux salarial moins élevé, ou le recours à des mesures de réduction des charges sociales, qui abaissent le coût du travail. Douze pour cent des entreprises ont enregistré une hausse inférieure à l'indexation, qui pour ces deux années, s'est élevée à 2,9 p.c. Treize pour cent des entreprises ont laissé apparaître une hausse comprise entre l'indexation des salaires et la norme salariale ex ante. Les entreprises restantes, soit la moitié du total, ont par conséquent enregistré une hausse supérieure à la norme. Il faut noter que de telles variations peuvent s'expliquer par des événements exceptionnels, comme des restructurations, des licenciements massifs, ou des versements à des fonds de pension ou d'assurance groupe.

Au total, la hausse moyenne des frais horaires s'est élevée à 4,7 p.c. entre 2002 et 2004 dans les entreprises de cette population ad hoc, soit 0,7 point de pourcentage au-dessous de la norme salariale. Si, au niveau de l'ensemble des entreprises, la hausse des frais de personnel est restée modérée, des différences importantes sont observées au niveau des différentes branches d'activité.

Dans la santé et l'action sociale, la norme a été légèrement dépassée, la hausse s'étant élevée à 5,9 p.c. Les branches de l'agriculture et de l'Horeca, où la hausse a atteint respectivement 7,1 et 8,5 p.c. font également exception à la règle, mais il est à noter que les entreprises soumises au bilan social sont loin de représenter la totalité de l'emploi et de la masse salariale de ces branches d'activité. Par ailleurs, c'est également dans ces branches que

GRAPHIQUE 8 VARIATION DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE ENTRE 2002 ET 2004 : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LEUR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(pourcentages de variation, population réduite 2002-2004)



Source : BNB (bilans sociaux).

les frais horaires moyens sont les plus faibles. Enfin, dans les transports et communications, les frais horaires ont augmenté de 10 p.c. Les réductions de personnel dans des entreprises comme La Poste, la SNCB et Belgacom, qui ont sans doute entraîné le versement d'indemnités – parfois sans prestations compensatoires –, peuvent avoir joué un rôle important à cet égard, principalement en 2004, la hausse enregistrée au cours de la première année d'application de l'accord étant restée sensiblement égale à la moyenne.

À ces exceptions près, toutes les branches d'activité ont enregistré des hausses inférieures à la norme salariale. Sur les deux années, c'est dans la construction que la hausse des frais horaires a été la plus modérée, soit 3,1 p.c., puis dans l'industrie manufacturière, où elle a été de 3,7 p.c. Les autres branches ont enregistré une hausse comprise entre 4,3 et 4,8 p.c., sauf les services financiers et d'assurance où une hausse supérieure à la moyenne, mais légèrement inférieure à la norme, a été observée.

On peut encore souligner les différences dans le rythme bisannuel de la hausse. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, par exemple, l'essentiel de la hausse a eu lieu au cours de la seconde année d'application de la norme, de même que, dans une moindre mesure, dans les services collectifs, sociaux et personnels. En revanche, dans l'industrie manufacturière, de même que dans les services immobiliers et aux entreprises, les hausses ont davantage été concentrées sur 2003.

6. Formation

Le bilan social permet, comme d'autres instruments, de mesurer les efforts de formation des entreprises. Ses avantages incontestables demeurent sa périodicité annuelle, son exhaustivité (le champ d'application du bilan social étant large) et le fait que l'information provienne en ligne directe des entreprises. Deux autres instruments permettront dans un avenir proche de compléter utilement cette information. Depuis 2005, les enquêtes sur les forces de travail comprennent en effet une question sur la participation à une ou plusieurs formations au cours des douze derniers mois (et plus seulement au cours des quatre dernières semaines), de même que sur la (non) participation financière de l'employeur dans les formations suivies. Par ailleurs, une nouvelle enquête CVTS (Continuous Vocational Training Survey ou enquête sur la formation continue), portant sur l'année 2005, sera réalisée dans l'ensemble des États membres de l'UE en 2006. À l'avenir, cette enquête sera réalisée tous les cinq ans dans les États de l'Union.

6.1 La formation formelle

Depuis de nombreuses années déjà, les partenaires sociaux, comme les différentes autorités belges et européennes se sont engagés à accroître les efforts de formation à l'égard des travailleurs, et plus particulièrement de ceux identifiés comme groupes à risque (les femmes, les peu qualifiés, les âgés, les immigrés, les handicapés). Les résultats ne sont toutefois manifestement pas à la hauteur de ces ambitions.

Ainsi, moins d'une entreprise sur dix rapporte avoir organisé une formation sous la forme de cours ou de stage en faveur de son personnel. La proportion d'entreprises formatrices formelles, qui avait augmenté en 1999, s'est repliée les années suivantes. En 2003, cette proportion n'était plus que de 7,1 p.c., ce qui correspond à 5.300 sociétés sur un total de quelque 74.000 firmes. Cette baisse reflète l'évolution de l'ensemble des indicateurs depuis le début de la décennie. Par ailleurs,

TABEAU 7 LA FORMATION FORMELLE EN ENTREPRISE

	Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)	Coût de la formation		Durée de la formation		Personnes concernées par une formation (en p.c. de l'emploi moyen)
		(en p.c. des frais de personnel)	(moyenne par heure, en euros)	(en p.c. du total des heures prestées)	(moyenne par bénéficiaire, en heures)	
Population totale						
1998	7,5	1,34	44,3	0,75	32,9	33,3
1999	7,9	1,30	44,2	0,75	31,1	34,9
2000	7,6	1,41	42,8	0,86	35,3	35,2
2001	7,1	1,35	43,9	0,84	33,3	35,7
2002	7,3	1,26	45,8	0,79	31,3	35,1
2003	7,1	1,19	45,0	0,77	30,6	35,2
Population réduite						
2003	10,5	1,32	46,9	0,86	31,9	38,3
2004	10,5	1,25	47,7	0,82	29,4	39,5
<i>p.m. Pourcentages de variation . .</i>	<i>0,0</i>	<i>-5,3</i>	<i>1,7</i>	<i>-5,1</i>	<i>-7,8</i>	<i>3,2</i>

Source : BNB (bilans sociaux).

si l'on se base sur les données de la population réduite, la proportion d'entreprises formatrices n'a pas changé entre 2003 et 2004.

Au cours de cette dernière période, le budget total consacré à la formation des travailleurs a diminué de 2,9 p.c., tandis que les frais de personnel augmentaient de 2,5 p.c. L'indicateur de coût de la formation, qui rapporte le budget de la formation au total des frais de personnel, a par conséquent diminué de 5,3 p.c. Cette évolution, appliquée au résultat observé en 2003, porterait le niveau de cet indicateur à 1,12 p.c. en 2004, soit en deçà de l'objectif de 1,9 p.c. pour la fin de l'année 2004, fixé par les partenaires sociaux lors de l'accord interprofessionnel de 1998 et répété lors de la signature des accords suivants et de la Conférence pour l'emploi en 2003.

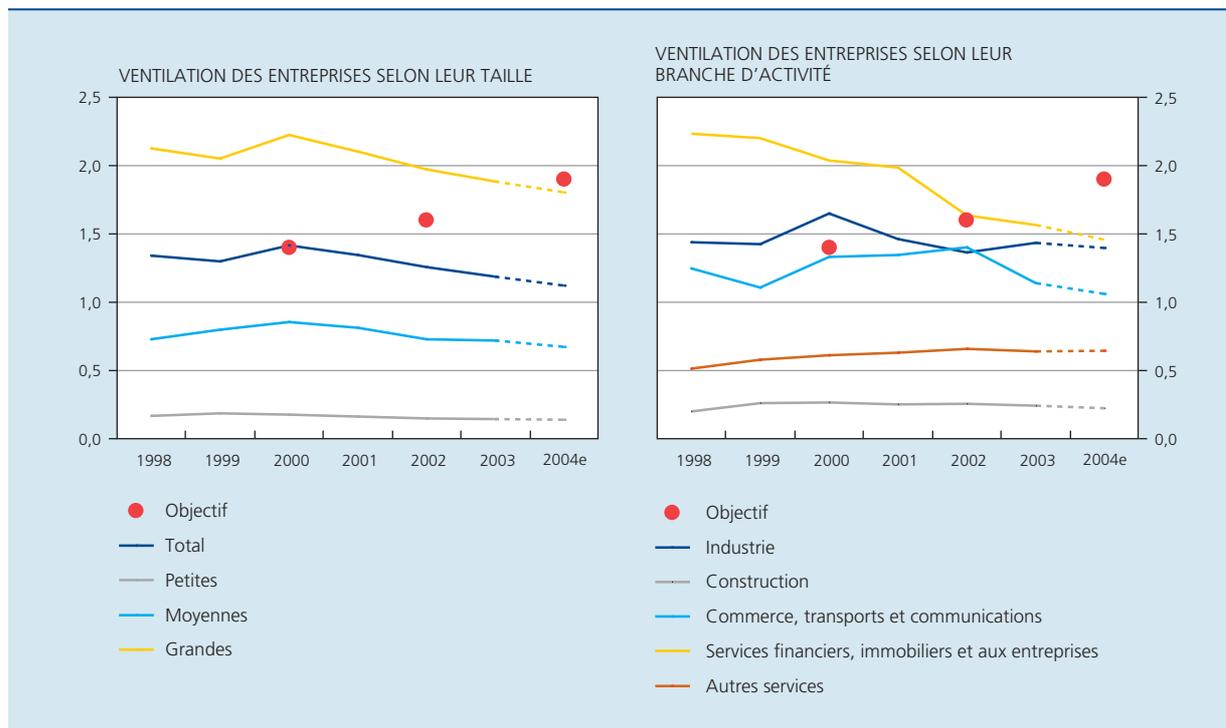
En ce qui concerne les heures consacrées à la formation, leur proportion dans le total des heures prestées était légèrement plus élevée en 2003 qu'en 1998, soit respectivement 0,77 et 0,75 p. c, même si, ici encore, le niveau atteint en 2003 est sensiblement plus faible que celui observé en 2000. Entre 2003 et 2004, le nombre total d'heures consacrées à la formation a diminué de 4,5 p.c. dans les entreprises de la population réduite, alors que le volume total d'heures de travail s'inscrivait en hausse. Par conséquent, la part des heures de formation dans le volume de travail a reculé de plus de 5 p.c. Le nombre d'heures de formation par participant a également diminué: le repli s'est élevé à près de 8 p.c. au cours de cette dernière période, alors qu'entre 2000 et 2003, la

durée moyenne de formation avait déjà baissé de 13 p.c., passant de plus de 35 heures en 2000 à seulement 30,6 en 2003.

Cependant, le budget global de la formation ayant moins diminué, entre 2003 et 2004, que le nombre d'heures de formation enregistrés, le coût moyen d'une heure de formation a augmenté de 1,7 p.c. Depuis 2000, les frais de formation horaires ont sensiblement augmenté, passant de 42,8 à 45 euros en 2003. Cette évolution contrastée pourrait traduire une plus grande sélectivité des employeurs au profit de formations plus courtes et plus coûteuses en moyenne, mais davantage porteuses de gains de productivité futurs.

En dépit d'un recul du budget et du volume d'heures de formation, le nombre de participants a continué à augmenter. En 2004, quelque 526.000 travailleurs ont ainsi bénéficié d'une ou plusieurs formations dans les entreprises de la population réduite, soit 3,5 p.c. de plus qu'en 2003. Comme, dans le même temps, l'emploi a crû en moyenne de 0,3 p.c. dans ces entreprises, le taux de participation a augmenté de 3,2 p.c. Cette hausse sensible tranche avec l'évolution observée entre 2000 et 2003, période au cours de laquelle le taux de participation avait peu varié. Elle est encourageante, car elle traduit un effort de démocratisation, en dépit des restrictions imposées aux budgets et au volume de formation.

GRAPHIQUE 9 SITUATION PAR RAPPORT À L'OBJECTIF EN MATIÈRE DE COÛT DE FORMATION

 (frais de formation exprimés en pourcentage des frais de personnel, population totale⁽¹⁾)


Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2004 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2003, la variation enregistrée entre 2003 et 2004 pour la population réduite.

Alors que les accords interprofessionnels successifs prévoyaient une progression continue de l'indicateur de coût de la formation, celui-ci n'a cessé de se détériorer depuis 2000. Même s'il s'agit d'un objectif macroéconomique, il est intéressant d'identifier les catégories d'entreprises qui contribuent le plus à l'effort de formation, d'autant plus que le Pacte de solidarité entre les générations, soumis par le gouvernement aux partenaires sociaux en octobre 2005, propose la reconduction de l'objectif de 1,9 p.c. en matière d'investissement de formation pour la fin de 2006, avec examen des performances et planification des efforts à fournir au niveau des secteurs, et imposition de cotisations spécifiques en cas d'absence de politique de formation sectorielle. Dans le cadre de cet exercice, les variations observées entre 2003 et 2004 dans la population réduite ont été utilisées pour prolonger les séries historiques portant sur les exercices 1998 à 2003.

Les grandes entreprises investissent proportionnellement plus dans la formation de leurs travailleurs. C'est aussi dans ce groupe que les réductions de budget ont été les plus importantes. Le recul de l'indicateur de coût, qui est passé de 2,22 p.c. en 2000 à 1,80 p.c. en 2004, s'est chiffré à 0,42 point de pourcentage dans le cas des grandes

entreprises. Dans le même temps, le repli atteignait 0,18 point dans les entreprises de taille moyenne qui, en 2004 consacraient 0,67 p.c. de leurs frais de personnel à la formation. Les petites sociétés investissent certes très peu dans la formation formelle, environ 0,14 p.c. des frais de personnel en 2004, mais le recul de l'indicateur y est resté limité à 0,03 point de pourcentage. La dégradation de l'indicateur de coût dans les petites et moyennes entreprises depuis 2002 a sans doute été limitée par un recours proportionnellement plus important à des formations subsidiées (notamment par les fonds sectoriels) et par l'introduction des chèques formation. Ces derniers permettent en effet aux entreprises de petite taille, selon des modalités différentes en Région wallonne et en Région flamande, de diminuer les coûts de formation.

Comme on l'observe dans la répartition par taille, c'est dans les branches d'activité où les efforts de formation étaient les plus importants que la baisse de l'indicateur de coût a été la plus marquée. Entre 1998 et 2000 déjà, alors qu'une progression de l'indicateur était observée dans toutes les autres branches d'activité, le budget de formation exprimé en pourcentage des frais de personnel se dégradait dans les services financiers, immobiliers et

aux entreprises, passant du niveau record de 2,24 p.c. en 1998 à 2,04 p.c. en 2000. L'effort de formation n'a ensuite cessé de s'amenuiser. En 2004, il ne représentait plus que 1,46 p.c. des frais de personnel. Dans cette branche, les passages à l'an 2000 et à l'euro scriptural, puis fiduciaire, expliquent sans doute en partie les hauts niveaux enregistrés en début de période. La baisse n'en a été que plus vive par la suite.

Dans l'industrie, les efforts de formation ont culminé à 1,65 p.c. des frais de personnel en 2000. Il se sont ensuite repliés progressivement pour retrouver, en 2003 et 2004, leur niveau de départ, soit environ 1,4 p.c., en dépit de la progression constante observée dans la branche, relativement peu importante il est vrai, de l'énergie et de l'eau. Dans le commerce, les transports et communications, le niveau de 2004, soit 1,06 p.c., était légèrement plus faible que celui enregistré en début de période, soit 1,25 p.c., même si, de 2000 à 2002, il a été proche ou supérieur à 1,35 p.c. en liaison peut-être, ici encore, avec la préparation du personnel à l'introduction de l'euro.

Dans les autres branches, les efforts sont restés assez constants, mais à des niveaux relativement faibles. Dans la construction, il est vraisemblable que l'indicateur ne reflète pas l'intégralité des efforts de formation des entreprises. Celles-ci sont en effet tenues de verser des cotisations à un fond sectoriel qui organise des formations auxquelles les travailleurs de la branche peuvent participer «gracieusement». Les cotisations versées à ces fonds sectoriels par les entreprises ne seraient pas systématiquement comptabilisées comme frais de formation dans leurs bilans sociaux.

6.2 Le tutorat

Le volet relatif aux activités de formation, d'accompagnement et de tutorat, qui existe depuis 2002, enregistre le nombre de personnes de plus de 50 ans qui bénéficient d'allocations pour avoir réduit de moitié leur temps de travail et qui consacrent le mi-temps ainsi dégagé à la formation de nouveaux travailleurs dans leur entreprise ou dans leur branche d'activité.

Seul un petit nombre d'entreprises communique ces informations, soit parce qu'elles sont peu nombreuses à utiliser cette mesure, soit parce que, encore récente, elle est mal comptabilisée. En 2002, 327 entreprises, soit à peine 0,5 p.c. du total, avaient transmis ces renseignements. En 2003, elles étaient 388. Dans la population réduite, seules 301 entreprises ont rempli le tableau relatif au tutorat pour l'exercice 2004.

En 2002, 5.997 formateurs avaient été enregistrés dans les bilans sociaux, le nombre de travailleurs formés s'élevant à 26.001 unités. Le nombre de formateurs a été porté à 7.658 en 2003, pour environ 31.000 travailleurs formés (soit 1,7 p.c. de l'effectif total). Selon les informations issues de la population réduite, le nombre de tuteurs comme le nombre de bénéficiaires de formations aurait diminué entre 2003 et 2004, de près de 3 p.c. pour les premiers et de 4,4 p.c. pour les seconds. Quant au nombre d'heures de formation dispensées, il serait revenu de 735.000 à 730.000 unités. Enfin, le nombre d'heures consacrées à ces activités par an et par tuteur serait en moyenne passé de 105 à 107 unités.

6.3 La formation moins formelle et informelle

Dans les bilans sociaux, le tableau IV relatif à la formation des travailleurs au cours de l'exercice ne recense en principe que les efforts de formation formelle des entreprises, c'est-à-dire les cours et les stages qui ont lieu dans des locaux réservés à cet usage, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci. La formation formelle ne représente cependant que la partie la plus visible des efforts de formation financés par les employeurs. Les formations en situation de travail, sur le tas ou par rotation des postes, de même que la participation à des conférences ou des séminaires d'études, et l'auto-apprentissage lorsqu'il est financé par l'employeur, représentent autant de moyens d'améliorer les compétences des travailleurs sans avoir recours à des formateurs formels.

Ces différentes formes de formation, que l'on appelle moins formelles ou informelles, engendrent également des coûts pour l'employeur, car les heures de travail consacrées à ces formations sont, à court terme, perdues pour la production. Ces coûts, qui peuvent être élevés dans certaines entreprises, et qui, dans les petites unités, constituent sans doute l'essentiel des efforts de formation des employeurs, ne sont actuellement pas recensés dans les bilans sociaux.

Pour mesurer plus correctement l'ampleur globale des efforts de formation des entreprises, il a dès lors été décidé, après concertation des partenaires sociaux, d'ajouter un tableau relatif à la formation moins formelle et informelle dans les bilans sociaux. Il a été convenu de demander une évaluation du nombre de participants et de la durée de ces formations (par sexe pour ces deux variables), ainsi qu'une estimation des coûts encourus par l'entreprise. L'entrée en vigueur du nouveau formulaire du bilan social aura lieu dès que les arrêtés royaux d'exécution auront été pris.

Cet ajout au bilan social s'inscrit dans un cadre plus large d'évaluation des politiques de formation des entreprises, une mission qui avait été confiée conjointement au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie lors de la Conférence pour l'emploi d'octobre 2003. En réponse à cette mission, un avis sur la constitution d'un « tableau de bord » sur la formation a été déposé en juin 2004. Le constat étant fait qu'il était impossible de fournir un indicateur unique synthétisant les efforts de formation des entreprises, il a été décidé de se baser, pour l'évaluation de ces derniers, sur un ensemble d'indicateurs provenant de différentes sources, principalement le bilan social et les enquêtes sur les forces de travail. Pour satisfaire aux besoins d'évaluation, une série d'ajouts ont été prévus aux questionnaires existants. Une version actualisée des indicateurs actuellement disponibles de ce tableau de bord est incluse dans le Rapport technique du Conseil central de l'économie, publié en novembre 2005.

7. Conclusion

Le présent article a exposé les résultats provisoires tirés des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2004 déposés à la Centrale des bilans avant le 30 août 2005. Étant donné que l'ensemble des bilans sociaux n'était pas encore disponible à cette date, l'étude repose sur une population réduite, construite sur le principe de l'échantillon constant.

Dans cette population réduite, composée de 38.530 entreprises, l'emploi a augmenté en moyenne de 0,3 p.c. entre 2003 et 2004. L'accroissement enregistré entre les 31 décembre 2003 et 2004 est légèrement plus élevé, soit 0,5 p.c., ce qui témoigne d'une amélioration du marché de l'emploi en cours d'année, qui est confirmée par la forte progression du travail intérimaire, lequel a augmenté de plus de 15 p.c. en 2004. L'accroissement du volume des mouvements de personnel et la rupture de la tendance baissière enregistrée dans la part des contrats temporaires attestent également d'un climat redevenu plus favorable à l'emploi.

Cette évolution repose en grande partie sur le dynamisme des petites entreprises, qui, comme par le passé, ont été à l'origine de créations nettes d'emplois. Dans les sociétés de taille moyenne, les embauches nettes sont restées plus modérées, tandis que dans les grandes firmes, des destructions d'emplois étaient enregistrées. Ces baisses d'effectifs ont été particulièrement sévères dans l'industrie. En revanche, la branche des autres services, particulièrement la santé et l'action sociale, demeure, depuis plusieurs années, une importante créatrice nette d'emplois, y compris de faible qualification.

Le travail à temps partiel a encore sensiblement progressé. Entre 2003 et 2004, le taux de temps partiel a crû de 4,8 p.c. La hausse a été particulièrement importante pour les hommes, soit 8,8 p.c. Une partie de cette évolution découle du développement du crédit-temps, de plus en plus utilisé pour mieux concilier vies professionnelle et familiale, mais aussi pour faciliter la transition entre vie professionnelle et fin de carrière, en particulier dans les grandes entreprises. On y observe en effet un nombre important de passages d'un régime de travail à temps plein vers un temps partiel, ces transitions étant nettement moins nombreuses dans les entreprises de taille plus réduite.

Le volume total de travail presté a augmenté de 0,5 p.c. entre 2003 et 2004. Dans le même temps, la durée annuelle moyenne de travail d'un temps plein s'est allongée de 0,6 p.c. En rupture avec la tendance baissière observée depuis 1998, une hausse a été enregistrée dans la plupart des entreprises, qu'elles soient classées selon la taille ou l'activité. Les grandes entreprises de la branche commerce, transports et communications font exception à cette règle. Dans certaines d'entre elles, les travailleurs en fin de carrière ont notamment pu bénéficier de congés exceptionnels, de sorte que la durée moyenne de travail en a été affectée. Un nouvel allongement de la durée de travail des personnes occupées à temps partiel a également été observé. Cette évolution pourrait partiellement découler d'une large préférence pour les réductions d'un cinquième du temps de travail dans le cas des travailleurs optant pour le crédit-temps.

La masse salariale a augmenté au rythme de 2,5 p.c. entre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite. Étant donné la faible progression du volume de travail, les frais horaires ont crû en moyenne de 1,9 p.c., la hausse ayant été légèrement plus prononcée dans le cas des travailleurs à temps plein. La norme salariale indicative pour 2003-2004, qui autorisait une hausse des frais horaires de 5,4 p.c. en moyenne dans le secteur privé entre 2002 et 2004, aurait été respectée dans la majorité des branches d'activité, selon les résultats qui découlent d'une analyse basée sur une population réduite constante sur cette période, même si une hausse supérieure à la norme a été enregistrée dans la moitié des entreprises. L'augmentation aurait été particulièrement prononcée dans les transports et communications, où le calcul des frais horaires aurait été perturbé par les congés exceptionnels accordés au personnel en fin de carrière en 2004.

Enfin, en dépit des préoccupations relayées par les autorités européennes et belges, les indicateurs de formation formelle se sont à nouveau inscrits en recul en 2004, à l'exception du taux de participation, qui a augmenté

de quelque 3 p.c. Le budget de formation exprimé en pourcentage des frais de personnel, dont le niveau était inférieur à 1,2 p.c. en 2003 pour la population totale, a reculé de plus de 5 p.c. en 2004 dans les entreprises de la population réduite, s'éloignant ainsi encore davantage de l'objectif de 1,9 p.c. acté dans l'accord interprofessionnel. Un repli de même ampleur a été enregistré pour l'indicateur de durée de formation exprimé en pourcentage du volume de travail. La formation formelle, dans des locaux prévus à cet effet, ne représente cependant que l'aspect le plus visible des activités de formation. L'introduction prochaine, dans le bilan social, d'un tableau visant à saisir également les efforts réalisés dans le domaine de la formation informelle (notamment celle qui a lieu en situation de travail) devrait permettre d'améliorer la mesure de l'investissement global en formation.

Annexe 1

Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises pour les exercices 1998 à 2004 et caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse 2004

Les populations d'entreprises à partir desquelles sont calculés les résultats qui apparaissent dans les tableaux et graphiques du présent article sont composées d'entreprises dont les bilans sociaux doivent avoir satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. Les principes méthodologiques qui président à l'inclusion ou à l'exclusion des entreprises sont identiques, tant pour les exercices pour lesquels a eu lieu la clôture définitive (soit les exercices 1998 à 2003), que pour l'exercice 2004 qui a fait l'objet d'une clôture anticipée le 30 août 2005.

1. Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse

1.1 Durée et date de clôture de l'exercice

Seules les entreprises clôturant un exercice comptable de douze mois au 31 décembre sont prises en considération, afin de garantir la cohérence interne des bilans sociaux et l'homogénéité de la période couverte par l'analyse.

1.2 Exclusion de certaines catégories d'entreprises ou d'activités

Les entreprises qui relèvent du secteur public au sens de la comptabilité nationale, essentiellement recensées dans les branches L « administrations publiques » (dans le bilan social, surtout des mutuelles) et M « enseignement », ont été exclues de l'analyse pour approcher au mieux le concept de secteur privé, au sein duquel le comportement des entreprises est davantage homogène. En revanche, les entreprises publiques sont incluses dans la population de référence dans les branches où elles exercent leur activité.

Les entreprises de la division NACE-Bel 80 « enseignement » relevant du secteur privé, de même que celles sans activité apparente ou dont l'activité n'était pas suffisamment précise et les organismes extra-territoriaux relevant du secteur privé ont également été écartés. Par ailleurs, étant donné le comportement spécifique des entreprises de travail intérimaire et la difficulté de repérer les anomalies dans leur bilan social, cette branche d'activité a été exclue.

Enfin, les entreprises occupant moins d'un travailleur ETP ont été éliminées de l'analyse, en raison des nombreuses anomalies qui sont enregistrées dans leurs bilans sociaux.

1.3 Cohérence entre comptes annuels et bilan social

Pour permettre une comparaison entre les comptes annuels et le bilan social des entreprises soumises à l'obligation de dépôt de ces deux documents, seules les entreprises pour lesquelles ceux-ci portent sur une population salariée identique sont prises en considération, ce qui revient à exclure les entreprises dont une partie des travailleurs est occupée à l'étranger ou ne figure pas au registre du personnel (personnel statutaire). Dans la pratique, ceci signifie que les rubriques comptabilisant les travailleurs occupés, soit 1003 dans le bilan social et 9087 dans les comptes annuels, doivent être égales. Un léger écart, de moins de 0,5 ETP, a néanmoins été toléré.

1.4 Seuils critiques pour certains ratios

De nombreuses entreprises présentent, pour l'une ou l'autre année, des valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaires ou d'heures prestées par ETP. C'est la raison pour laquelle des valeurs critiques ont été déterminées pour ces ratios. Dans certains cas, les seuils ont été assouplis pour tenir compte de spécificités sectorielles. Les entreprises présentant, pour une année déterminée, des résultats non compris dans l'intervalle défini par ces valeurs critiques ont été exclues de la population de cette année. Sur la base de ce critère, une entreprise peut donc être exclue pour une année déterminée et conservée pour les autres.

Les frais horaires moyens obtenus en divisant la rubrique 1023 par la rubrique 1013 doivent être compris entre 10 et 100 euros. Pour les restaurants et cafés, les salons de coiffure, les taxis et les ateliers protégés, la limite inférieure est ramenée à 7 euros.

Le nombre d'heures prestées par ETP par an, obtenu en divisant la rubrique 1013 par la rubrique 1003, ne peut être inférieur à 800 (sauf dans la construction d'ouvrages de bâtiment et de génie civil, où ce seuil a été ramené à 600 heures), ni supérieur à 2.200 (sauf dans le transport routier de marchandises, où il a été relevé à 3.000 heures).

1.5 Corrections des rubriques relatives à la formation

Le bilan social est un instrument indispensable de mesure de l'effort de formation consenti par les entreprises, effort qui a été reconnu comme essentiel tant par les partenaires sociaux que par les autorités belges et européennes.

Or, des anomalies importantes sont relevées chaque année, parfois de façon récurrente, dans les rubriques relatives à la formation (nombre de travailleurs formés, heures et coûts de formation). Pour éliminer ces anomalies sans perdre la totalité des bilans sociaux des entreprises où elles étaient constatées, les rubriques relatives à la formation ont été amenées à zéro pour ces sociétés, tandis que le reste du bilan social était conservé. La détection des anomalies porte sur deux ratios : le nombre d'heures de formation par travailleur formé ne peut dépasser 15 p.c. du nombre d'heures prestées en un an par un ETP, tandis que les coûts horaires moyens de formation ne peuvent être plus de cinq fois supérieurs aux frais de personnel horaires moyens. En revanche, aucun mécanisme correctif n'a été appliqué aux rubriques relatives au tutorat introduites à partir de l'exercice 2002.

Le recours à ces principes méthodologiques stricts pour la constitution des populations de base réduit inévitablement le nombre des entreprises retenues pour l'analyse par rapport à la population des entreprises qui ont déposé un bilan social pour chacun des exercices considérés, telle qu'elle apparaît dans les données globalisées publiées par la Centrale des bilans.

En outre, le classement des entreprises par branche d'activité utilisé dans cet article diffère de celui de la Centrale des bilans, car le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises élaboré par l'INS à partir de la base de données DBRIS⁽¹⁾ a été systématiquement préféré à celui attribué par la Centrale des bilans. Les reclassements qui en découlent n'ont cependant touché qu'un nombre limité d'entreprises.

En dépit de l'élimination d'un certain nombre d'entreprises, justifiée par le souci de pouvoir s'appuyer sur des données historiques fiables et cohérentes, les populations d'entreprises prises en considération pour les années 1998 à 2003 restent largement représentatives du total, tant en ce qui concerne le nombre de firmes que le nombre de travailleurs occupés. Les résultats obtenus pour ces exercices peuvent être considérés comme représentatifs de la population salariée dans son ensemble. Les données agrégées peuvent cependant être altérées par des événements ponctuels ou des modifications juridiques survenus dans certaines grandes entreprises. Ces anomalies n'ont pas été corrigées.

(1) Le répertoire des entreprises élaboré par l'INS (qui contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année) a été choisi comme référence pour déterminer la branche d'activité des entreprises. Pour les exercices 1998 à 2002, c'est le répertoire 2002 qui a été utilisé, tandis que pour les exercices 2003 et 2004, il s'agit du répertoire 2003. Les entreprises qui n'apparaissent pas dans les répertoires DBRIS conservent le code d'activité attribué par la Centrale des bilans.

1.6 Constitution d'une population réduite constante pour l'analyse 2003-2004

L'évolution entre 2003 et 2004 est mesurée à partir d'une population réduite constante. Le recours à une population réduite découle du nombre plus restreint d'entreprises qui peuvent être prises en considération pour l'analyse lors de la clôture anticipée. Le recours à une population constante est quant à lui nécessaire pour mesurer l'évolution de certaines variables. Comparer les résultats obtenus à partir d'une population réduite à ceux calculés sur la base de la population totale risque en effet d'induire des biais et de fausser les conclusions de l'analyse. Les résultats présentés dans cet article reflètent par conséquent les évolutions enregistrées au sein d'une population stable et peuvent différer de l'évolution qui sera observée à partir de la population complète après la clôture définitive. Cette façon de procéder implique une perte d'informations en ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social soit en 2003 (entreprises nouvellement créées ou ayant engagé un premier travailleur), soit en 2004 (dépôt ou traitement tardif du bilan social, faillite, fusion, absorption, scission). Par ailleurs, étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur la population réduite pour l'année 2004 présentent un biais certain en faveur des grandes entreprises.

Pour l'analyse des résultats 2004, la population réduite est composée des sociétés qui avaient déposé, au 30 août 2005, un bilan social à la fois pour l'année 2003 et pour l'année 2004, bilans qui avaient par ailleurs satisfait aux critères de qualité imposés à toutes les entreprises (voir points 1.1 à 1.5). En outre, les entreprises affectées par des modifications juridiques (fusion, absorption, scission) ont été écartées lorsqu'elles présentaient des incohérences dans les mouvements de personnel enregistrés ou lorsque des évolutions jugées anormales étaient observées en matière de frais de personnel horaires moyens ou de volume de travail annuel moyen, signes d'un enregistrement erroné des implications de ces mouvements juridiques.

À la fin du processus de sélection, la population réduite comptait 38.530 entreprises qui, ensemble, occupaient 1.331.229 travailleurs salariés en 2004 (voir tableau 2 de l'annexe 1). Parmi ces entreprises, certaines présentaient des évolutions injustifiées en matière de formation et de travail intérimaire. Lorsque les erreurs détectées n'ont pu être corrigées à temps par contact avec les entreprises, et lorsque ces dernières représentaient une partie significative de leur branche d'activité, la totalité des rubriques relatives à la formation et/ou au travail intérimaire ont été mises à zéro, de façon à ne pas biaiser les évolutions observées dans ces branches.

En raison de la nature différente des populations d'entreprises relatives aux années 1998 à 2003 et à l'année 2004, les tableaux des annexes 3 à 9 ne présentent de données en termes de niveaux que pour les années 1998 à 2003. Les résultats présentés pour 2004 apparaissent essentiellement en variation et reflètent l'évolution observée entre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite. Dans certains cas cependant, les résultats en niveau issus de la population réduite sont présentés pour les années 2003 et 2004, ce qui permet d'attirer l'attention sur les écarts pouvant exister entre les résultats issus de la population totale et ceux obtenus à partir de la population réduite.

2. Caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse des bilans sociaux de l'exercice 2004

2.1 Représentativité⁽¹⁾

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans la population réduite représentaient, en 2003, 50,9 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux⁽²⁾ et 73 p.c. des personnes occupées dans le total des entreprises ayant déposé un bilan social pour cet exercice, bien que le nombre des entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 51,9 p.c. de la population totale des entreprises.

(1) La représentativité de la population réduite est calculée respectivement par rapport aux comptes nationaux et à la population complète des entreprises déposant un bilan social. Elle est donc relative à l'exercice 2003, le dernier pour lequel on dispose de l'ensemble des bilans sociaux.

(2) Le concept d'emploi salarié privé utilisé ici correspond à l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13). De ce concept, sont encore exclues les personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

TABLEAU 1 **REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2003**

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans le bilan social des entreprises de la population totale ⁽²⁾	Dans le bilan social des entreprises de la population réduite ⁽²⁾	En p.c. de l'emploi salarié privé	En p.c. de la population totale
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi					
Agriculture	25.621	8.659	4.401	17,2	50,8
Industrie	623.581	478.578	402.921	64,6	84,2
Industrie extractive	3.178	2.903	2.518	79,2	86,7
Industrie manufacturière	594.704	456.238	381.395	64,1	83,6
Énergie et eau	25.699	19.437	19.009	74,0	97,8
Construction	189.054	133.179	87.019	46,0	65,3
Commerce, transports et communications	796.161	572.572	411.973	51,7	72,0
Commerce et réparations	461.648	299.483	193.947	42,0	64,8
Horeca	98.383	50.667	23.429	23,8	46,2
Transports et communications	236.130	222.421	194.597	82,4	87,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	504.189	290.518	217.182	43,1	74,8
Activités financières et d'assurance	130.030	116.974	104.119	80,1	89,0
Services immobiliers et aux entreprises	374.159	173.545	113.063	30,2	65,1
Autres services	470.367	334.551	203.609	43,3	60,9
Santé et action sociale	372.833	297.495	180.727	48,5	60,7
Services collectifs, sociaux et personnels	97.534	37.056	22.881	23,5	61,7
Total	2.608.973	1.818.058	1.327.105	50,9	73,0
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	74.195	38.530	n.	51,9

Sources : ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Le concept d'emploi salarié privé utilisé ici correspond à l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel est soustrait l'emploi dans le secteur public (S13). De ce concept, sont encore exclues les personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

(2) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie selon les branches d'activité. Exprimée en pourcentage des travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale relative à l'exercice 2003, elle est la plus faible dans les branches où les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont déposés et/ou traités plus tardivement, sont prédominantes. C'est notamment le cas dans l'agriculture et l'Horeca. C'est également dans ces branches que les indépendants non constitués en société et dès lors non soumis au dépôt d'un bilan social, même s'ils emploient des travailleurs salariés, sont les plus nombreux, de sorte que la représentativité de ces branches au regard des comptes nationaux est également très faible.

2.2 Caractéristiques de la population réduite en 2004

Parmi les 38.530 entreprises de la population utilisée pour l'analyse de la situation en 2004, 998 entreprises, appartenant principalement aux branches de la santé et de l'action sociale et des services financiers et occupant ensemble environ 272.000 travailleurs, avaient déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, les 29.859 entreprises ayant déposé un schéma abrégé employaient quant à elles 236.539 travailleurs salariés, ce qui équivaut à une taille moyenne de 7,9 salariés par entreprise, contre 126,2 salariés en moyenne dans les 8.671 entreprises ayant déposé un schéma complet. Les entreprises qui déposent un schéma complet représentent par conséquent 22,5 p.c. des bilans sociaux et 82,2 p.c. du total des travailleurs occupés.

Pour les besoins de l'analyse, les entreprises ayant déposé un bilan social ont été réparties par branche d'activité et par taille.

L'industrie manufacturière occupe 28,2 p.c. des travailleurs de la population réduite. Les branches du commerce, des transports et communications et de la santé et action sociale emploient chacune 14 à 15 p.c. de cet effectif. La branche des services immobiliers et aux entreprises, celle des services financiers et d'assurance et la construction occupent respectivement 8,7, 7,7 et 6,7 p.c. des travailleurs. Les autres branches ont une importance relativement réduite, puisqu'elles représentent chacune moins de 2 p.c. des effectifs pris en considération dans cette étude.

Le classement des entreprises par taille est basé sur le nombre moyen de travailleurs ETP⁽¹⁾ enregistrés au cours de l'exercice 2003. Les petites entreprises comptant 50 ETP au plus, soit 92 p.c. du total, occupaient un peu plus d'un quart de l'effectif de la population réduite en 2004, soit 9,8 travailleurs par entreprise en moyenne, tandis que les sociétés de taille moyenne, occupant de 50 à 250 ETP, regroupaient 2.533 entreprises et quelque 288.000 travailleurs, soit 22 p.c. du total. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, au nombre de 618, employaient un peu moins de 700.000 personnes en 2004, ce qui représente 1.127,5 travailleurs par entreprise en moyenne et plus de la moitié du total des travailleurs occupés dans les entreprises prises en considération.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2004

	Nombre d'entreprises		Nombre de personnes occupées ⁽¹⁾	
	Unités	En p.c. du total	Unités	En p.c. du total
Entreprises qui ont déposé un bilan social ayant satisfait aux critères de sélection	38.530	100,0	1.331.229	100,0
dont :				
Entreprises qui ont déposé un bilan social isolé	998	2,6	272.373	20,5
Entreprises qui ont déposé un bilan social annexé aux comptes annuels	37.532	97,4	1.058.856	79,5
dont :				
Entreprises qui ont déposé un schéma abrégé	29.859	77,5	236.539	17,8
Entreprises qui ont déposé un schéma complet	8.671	22,5	1.094.690	82,2
Ventilation selon la branche d'activité de l'entreprise				
Agriculture	569	1,5	4.522	0,3
Industrie	6.389	16,6	396.642	29,8
Industrie extractive	61	0,2	2.558	0,2
Industrie manufacturière	6.291	16,3	375.509	28,2
Énergie et eau	37	0,1	18.576	1,4
Construction	5.657	14,7	88.550	6,7
Commerce, transports et communications	16.260	42,2	412.354	31,0
Commerce et réparations	12.034	31,2	196.676	14,8
Horeca	1.690	4,4	24.030	1,8
Transports et communications	2.536	6,6	191.648	14,4
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	7.277	18,9	218.595	16,4
Activités financières et d'assurance	1.372	3,6	102.147	7,7
Services immobiliers et aux entreprises	5.905	15,3	116.449	8,7
Autres services	2.378	6,2	210.566	15,8
Santé et action sociale	1.340	3,5	186.784	14,0
Services collectifs, sociaux et personnels	1.038	2,7	23.782	1,8
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Petites entreprises (jusqu'à 50 ETP)	35.379	91,8	346.163	26,0
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	2.533	6,6	288.273	21,7
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	618	1,6	696.792	52,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

(2) Déterminée en fonction du nombre d'ETP (rubrique 1003) en 2003.

Annexe 2

LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL UTILISÉES POUR L'ANALYSE

	Section	Division
Agriculture	A-B	01-05
Industrie		
Industrie extractive	C	10-14
Industrie manufacturière	D	15-37
Énergie et eau	E	40-41
Construction	F	45
Commerce, transports et communications		
Commerce et réparations	G	50-52
Horeca	H	55
Transports et communications	I	60-64
Services financiers, immobiliers et aux entreprises		
Activités financières et d'assurance	J	65-67
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	K	70-74
Autres services		
Santé et action sociale	N	85
Services collectifs, sociaux et personnels	O	90-93

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire (code NACE-Bel 74.502).

Annexe 3

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2003 ET 2004 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalent temps plein			Personnes						
	Emploi moyen		Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)	Emploi moyen						Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)
	(unités)	(p.c.)		À temps plein		À temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)
Agriculture	81	2,0	0,9	67	2,0	54	5,0	121	2,7	0,0
Industrie	-6.332	-1,6	-0,9	-8.021	-2,2	1.742	4,7	-6.279	-1,6	-0,9
Industrie extractive	35	1,4	-2,4	29	1,2	12	10,6	40	1,6	-2,2
Industrie manufacturière ...	-5.929	-1,6	-0,8	-7.569	-2,2	1.683	4,7	-5.887	-1,5	-0,8
Énergie et eau	-438	-2,3	-3,4	-480	-2,7	48	4,5	-433	-2,3	-3,1
Construction	1.399	1,6	0,9	1.197	1,4	334	9,0	1.531	1,8	1,0
Commerce, transports et communications	-310	-0,1	-0,4	-3.859	-1,2	4.240	4,7	381	0,1	-0,4
Commerce et réparations ..	2.532	1,4	1,3	1.165	0,8	1.564	3,1	2.729	1,4	1,1
Horeca	481	2,8	2,2	96	0,8	504	4,2	601	2,6	0,9
Transports et communications	-3.323	-1,8	-2,3	-5.120	-3,1	2.172	7,7	-2.949	-1,5	-2,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	-563	-0,3	0,7	-3.107	-1,8	4.520	9,4	1.413	0,7	1,3
Activités financières et d'assurance	-2.923	-3,0	-2,1	-3.985	-4,9	2.013	9,1	-1.972	-1,9	-1,2
Services immobiliers et aux entreprises	2.360	2,3	3,4	877	1,0	2.508	9,7	3.385	3,0	3,6
Autres services	4.966	3,0	3,7	1.367	1,3	5.590	5,7	6.957	3,4	3,6
Santé et action sociale	4.111	2,9	3,6	719	0,8	5.337	5,8	6.056	3,4	3,5
Services collectifs, sociaux et personnels	855	4,3	4,6	648	3,9	253	4,1	901	3,9	4,0
Total	-759	-0,1	0,3	-12.356	-1,2	16.480	5,9	4.124	0,3	0,5

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 4

HEURES PRESTÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Unités, par an (population totale)							Pourcentages de variation entre 2003 et 2004 (population réduite)			
	1998	1999	2000	2001	2002	2003			Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel
	Par équivalent temps plein					Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel			
Agriculture	1.553	1.572	1.573	1.538	1.545	1.533	1.526	788	1,0	1,0	-1,2
Industrie	1.546	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.508	979	1,9	2,0	3,3
Industrie extractive	1.490	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.495	915	-0,6	-0,5	-6,2
Industrie manufacturière	1.549	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.512	977	2,0	2,1	3,4
Énergie et eau	1.498	1.501	1.417	1.415	1.427	1.426	1.425	1.081	0,8	0,9	0,6
Construction	1.430	1.469	1.462	1.439	1.428	1.432	1.428	926	2,6	2,6	0,7
Commerce, transports et communications	1.709	1.706	1.674	1.638	1.626	1.618	1.624	908	-1,2	-1,5	2,3
Commerce et réparations	1.660	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.606	944	0,5	0,6	1,3
Horeca	1.634	1.620	1.624	1.581	1.590	1.567	1.544	686	-0,8	-0,5	1,1
Transports et communications	1.790	1.804	1.727	1.660	1.654	1.649	1.653	1.014	-2,8	-3,3	4,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.628	1.612	1.601	1.588	1.551	1.541	1.549	871	0,9	1,2	-0,9
Activités financières et d'assurance	1.573	1.534	1.529	1.500	1.428	1.426	1.450	889	1,0	1,4	-2,1
Services immobiliers et aux entreprises	1.676	1.676	1.657	1.653	1.645	1.624	1.622	861	0,6	0,7	0,1
Autres services	1.567	1.560	1.558	1.536	1.536	1.537	1.520	934	0,6	0,8	0,5
Santé et action sociale	1.563	1.555	1.553	1.530	1.528	1.530	1.509	944	0,6	0,9	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	1.596	1.599	1.595	1.581	1.592	1.593	1.583	790	0,0	0,2	0,7
Total	1.598	1.594	1.585	1.562	1.549	1.546	1.544	918	0,6	0,6	1,2

Source: BNB (bilans sociaux).

Annexe 5

VENTILATION DE L'EMPLOI SALARIÉ SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE SEXE

(pourcentages du total des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2004
	(population totale)						(population réduite)	
Selon le contrat de travail								
Contrat à durée indéterminée	93,0	92,7	93,0	93,6	93,6	93,9	94,7	94,6
Contrat à durée déterminée	5,4	5,7	5,5	4,9	5,1	5,0	4,2	4,3
Agriculture	6,3	8,8	7,4	7,5	5,2	6,1	5,3	5,8
Industrie	4,7	4,6	5,2	4,2	3,9	3,6	3,5	3,8
Industrie extractive	3,4	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	5,8	6,5
Industrie manufacturière	4,5	4,5	5,1	4,0	3,7	3,4	3,3	3,6
Énergie et eau	8,4	8,7	8,0	7,4	6,2	6,3	6,4	6,3
Construction	3,0	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,2	2,2
Commerce, transports et communications	4,9	5,1	4,6	4,7	5,1	5,5	4,6	4,4
Commerce et réparations	4,4	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,0	4,8
Horeca	7,2	8,1	9,8	8,9	9,7	11,4	9,7	10,1
Transports et communications	5,0	4,8	2,8	2,5	3,5	3,6	3,5	3,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,5	5,0	4,7	4,1	4,1	4,2	2,9	3,2
Activités financières et d'assurance	4,3	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	2,9	3,0
Services immobiliers et aux entreprises	4,7	5,0	4,6	3,9	4,5	5,0	3,0	3,3
Autres services	9,2	9,9	9,6	8,3	8,7	7,6	7,2	7,5
Santé et action sociale	9,4	10,0	9,6	8,2	8,6	7,5	7,0	7,4
Services collectifs, sociaux et personnels	7,2	8,6	9,0	9,0	8,9	8,7	8,9	8,3
Contrat de remplacement	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	1,0	0,9	0,9
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1
Selon le sexe								
Hommes	62,9	62,3	63,2	61,9	61,2	60,9	63,8	36,2
Femmes	37,1	37,7	36,8	38,1	38,8	39,1	63,3	36,7

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 6

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2004
	(population totale)						(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel	96,4	96,5	96,3	96,6	96,7	96,5	96,5	96,1
Personnel intérimaire	2,7	2,7	3,0	2,7	2,6	2,7	2,7	3,1
Agriculture	2,9	3,3	2,9	3,7	5,4	5,4	6,8	7,8
Industrie	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,3	4,1	4,8
Industrie extractive	2,9	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,9	2,3
Industrie manufacturière	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	4,3	5,0
Énergie et eau	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	1,1	1,0	1,2
Construction	1,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,2	1,1	1,1
Commerce, transports et communications	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8	2,6	3,0
Commerce et réparations	3,4	3,2	3,7	3,5	3,4	3,5	3,5	3,9
Horeca	3,8	4,3	6,1	5,1	4,7	4,0	3,5	3,8
Transports et communications	1,9	2,0	1,8	1,8	1,9	2,1	1,9	2,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,6	1,9	2,0	2,0	1,7	1,7	1,6	2,0
Activités financières et d'assurance	0,8	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,5	0,6
Services immobiliers et aux entreprises	2,5	2,7	2,8	2,7	2,6	2,6	2,8	3,5
Autres services	0,7	0,9	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4
Services collectifs, sociaux et personnels	4,6	5,8	5,4	5,2	4,7	5,5	5,4	5,9
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ⁽¹⁾	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de cette firme et qui sont mis à la disposition d'une autre entreprise soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social sont comptabilisés deux fois.

Annexe 7

FRAIS DE PERSONNEL PAR ETP⁽¹⁾

	Euros, par an (population totale)						Pourcentages de variation entre 2003 et 2004 (population réduite)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Agriculture	25.284	26.344	26.656	27.040	28.417	28.745	3,2
Industrie	43.066	44.183	44.984	46.490	48.724	49.685	2,9
Industrie extractive	37.942	38.998	39.958	41.812	43.949	45.628	1,2
Industrie manufacturière	41.541	42.761	43.839	45.311	47.316	48.623	2,9
Énergie et eau	79.864	77.816	70.491	74.023	77.462	74.704	4,1
Construction	31.332	32.960	33.664	34.690	35.828	36.685	3,9
Commerce, transports et communications	35.699	36.932	37.546	38.877	40.593	41.399	2,7
Commerce et réparations	37.193	37.815	38.304	39.714	41.000	41.500	2,0
Horeca	23.865	24.473	24.766	25.170	26.530	27.519	2,0
Transports et communications	35.569	37.996	38.561	39.940	42.220	43.508	3,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	51.522	52.538	53.592	55.179	56.156	56.925	2,1
Activités financières et d'assurance	59.122	61.530	62.535	63.947	64.318	65.683	3,1
Services immobiliers et aux entreprises	44.811	45.290	46.607	48.599	49.923	50.588	1,7
Autres services	33.253	33.548	34.083	35.191	37.448	38.693	2,6
Santé et action sociale	33.465	33.669	34.229	35.324	37.413	38.765	2,6
Services collectifs, sociaux et personnels	31.529	32.591	33.029	34.209	37.701	38.142	2,5
Total	39.690	40.646	41.384	42.740	44.457	45.324	2,6

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE⁽¹⁾

	Euros (population totale)						Pourcentages de variation entre 2003 et 2004 (population réduite)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Agriculture	16,29	16,76	16,94	17,58	18,40	18,75	2,2
Industrie	27,85	28,75	29,32	30,62	32,35	32,95	1,0
Industrie extractive	25,46	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	1,8
Industrie manufacturière	26,83	27,79	28,47	29,75	31,33	32,16	0,8
Énergie et eau	53,30	51,83	49,76	52,30	54,28	52,40	3,2
Construction	21,91	22,43	23,03	24,10	25,08	25,61	1,2
Commerce, transports et communications	20,89	21,64	22,43	23,73	24,96	25,59	4,0
Commerce et réparations	22,40	22,92	23,45	24,40	25,48	25,94	1,5
Horeca	14,60	15,10	15,25	15,92	16,69	17,56	2,8
Transports et communications	19,87	21,07	22,33	24,06	25,53	26,38	6,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	31,65	32,58	33,48	34,75	36,20	36,94	1,2
Activités financières et d'assurance	37,59	40,11	40,90	42,62	45,05	46,07	2,1
Services immobiliers et aux entreprises	26,73	27,03	28,13	29,40	30,34	31,15	1,2
Autres services	21,22	21,51	21,87	22,91	24,39	25,17	2,0
Santé et action sociale	21,41	21,65	22,04	23,09	24,49	25,34	1,9
Services collectifs, sociaux et personnels	19,75	20,38	20,71	21,63	23,69	23,95	2,6
Total	24,84	25,49	26,12	27,36	28,71	29,31	1,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

Annexe 9

FORMATION, EN 2004, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Nombre de personnes concernées par une formation			(en p.c. du nombre d'heures prestées)	Heures de formation			(en p.c. des frais de personnel)	Coût de la formation		
	(en p.c. de l'effectif)				(moyenne par bénéficiaire, unités)				(moyenne par bénéficiaire, en euros)		
	Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes
Agriculture	8,8	6,2	17,2	0,17	27,5	33,1	22,6	0,48	1.503	1.926	1.132
Industrie	45,9	47,9	40,8	1,04	33,5	34,6	28,9	1,48	1.654	1.720	1.365
Industrie extractive	26,2	26,8	22,0	0,51	28,4	27,9	35,6	0,66	1.186	1.137	1.886
Industrie manufacturière	45,2	47,2	40,0	1,02	33,7	34,7	29,4	1,43	1.578	1.636	1.323
Énergie et eau	63,2	65,2	58,4	1,40	31,2	33,6	21,1	2,29	2.782	2.972	1.958
Construction	12,9	13,0	11,3	0,21	23,4	23,6	21,5	0,24	719	715	792
Commerce, transports et communications	38,0	41,6	31,9	0,80	30,7	31,9	27,5	1,26	1.339	1.445	1.073
Commerce et réparations	25,6	25,4	25,7	0,53	30,0	31,8	27,7	0,64	999	1.151	805
Horeca ⁽¹⁾	9,0	10,5	7,5	0,12	15,2	15,4	15,0	0,17	413	418	406
Transports et communications ⁽¹⁾	42,2	46,2	31,0	1,02	36,6	36,4	37,4	1,68	1.713	1.708	1.738
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	45,6	45,6	45,4	0,92	28,2	29,8	26,3	1,64	1.959	2.024	1.877
Activités financières et d'assurance	61,1	61,0	61,4	1,23	26,6	27,5	25,7	2,37	2.467	2.558	2.367
Services immobiliers et aux entreprises	32,0	33,6	29,4	0,67	30,9	33,0	27,6	0,76	1.109	1.270	850
Autres services	47,3	35,6	50,7	0,70	18,0	19,9	17,6	0,67	442	540	419
Santé et action sociale	50,4	37,6	53,2	0,76	18,0	20,5	17,5	0,71	433	527	415
Services collectifs, sociaux et personnels	22,5	29,4	14,9	0,29	18,2	17,7	19,4	0,37	598	592	609
Total	39,5	39,4	40,2	0,82	29,4	32,7	24,0	1,25	1.403	1.616	1.044

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Les indicateurs de formation sont influencés par l'absence, dans ces branches, d'une ou plusieurs entreprises dominantes dont les erreurs n'ont pu être corrigées à temps.