

Le bilan social 2005

Ph. Delhez
P. Heuse

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social contient un ensemble d'informations portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Sur la base de ces informations, peuvent être analysés l'évolution de l'emploi, des frais de personnel et de la durée du travail, la structure de l'emploi à la clôture de l'exercice, les mouvements de personnel et la formation des travailleurs. Le bilan social devait en outre permettre de connaître l'usage que faisaient les entreprises de différentes mesures en faveur de l'emploi. Néanmoins, l'évolution constante de la politique de l'emploi a rendu cet inventaire obsolète et donc inutilisable, en dépit des efforts du législateur pour le mettre à jour.

La simplification du bilan social est à l'ordre du jour depuis plusieurs années. Les travaux entrepris dans ce cadre devraient porter leurs fruits prochainement. Les partenaires sociaux se sont en effet mis d'accord sur un nouveau formulaire, qui entrera en vigueur dès que les arrêtés d'exécution y relatifs seront publiés. Ce document n'est pas fondamentalement différent du formulaire existant, si ce n'est que le tableau relatif aux mesures en faveur de l'emploi n'y apparaît plus, l'ONSS étant à même de fournir les informations demandées à partir de la déclaration multifonctionnelle que les entreprises sont tenues de déposer depuis 2003. Par ailleurs, les tableaux relatifs à la formation ont été modifiés. Pour mieux évaluer l'ensemble des efforts de formation des entreprises, la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale seront enregistrées dans deux tableaux distincts.

Le présent article est subdivisé en cinq parties, où sont respectivement étudiés l'évolution de l'emploi entre 2004 et 2005, les mouvements de personnel au cours de cet exercice, la structure de l'emploi (notamment les régimes

de travail, la nature des contrats de travail et l'utilisation de travailleurs intérimaires), les frais de personnel et la formation.

L'analyse porte sur les résultats provisoires du bilan social 2005 obtenus après la clôture anticipée de la période de réception des comptes annuels. Elle repose sur la comparaison des informations récoltées pour une population réduite identique en 2004 et en 2005. Construite selon les principes décrits à la section 1 de l'annexe 1, cette population regroupe l'ensemble des entreprises qui, aux 31 décembre 2004 et 2005, avaient clôturé un exercice de 12 mois et dont les bilans sociaux respectaient une série de critères de qualité et de cohérence.

Cette année, la clôture provisoire des comptes a eu lieu le 25 septembre, soit près de trois semaines plus tard que les années précédentes. Il en résulte que les entreprises retenues pour l'analyse, 48.976 au total, sont plus nombreuses et que la représentativité de cette population réduite (dont les caractéristiques sont reprises à la section 2.2 de l'annexe 1, tableau 2) est meilleure: les travailleurs occupés dans les entreprises qui la composent, soit environ 1.434.000 personnes en 2004, représentent près de 80 p.c. de la population totale et 54 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux (voir annexe 1, section 2.1, tableau 1).

L'analyse met l'accent sur les évolutions enregistrées dans les entreprises classées par branche d'activité ou par taille. Cette dernière classification distingue les petites entreprises, qui comptent moins de 50 équivalents temps plein (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. L'interprétation des résultats par branche d'activité impose la prudence lorsqu'il s'agit de branches telles que l'agriculture⁽¹⁾, l'Horeca et les services collectifs, sociaux et personnels: les travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite y représentent en effet moins de 30 p.c. de l'emploi salarié recensé par les comptes nationaux. Cette faible proportion s'explique par l'importance relative des indépendants – non soumis au dépôt d'un bilan social – parmi les employeurs de ces branches.

La plupart des tableaux et graphiques figurant dans cet article présentent les résultats obtenus à partir de la population réduite d'entreprises. L'utilisation de cette population constante permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2004 et 2005, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 2004, qui couvrent une population beaucoup plus étendue, induirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante limite cependant 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 deux exercices successifs. Sont donc d'office exclues du champ de l'analyse les sociétés nouvelles et les sociétés qui ont fait faillite, 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 2004⁽²⁾. Les évolutions enregistrées entre 2004 et 2005 pour la population réduite sont parfois utilisées pour prolonger ces séries historiques: elles sont signalées par la mention « 2005e ». Comme chaque année, des données détaillées par branche d'activité figurent dans les annexes 3 à 9. Dans la plupart des cas, ces tableaux proposent, parallèlement aux évolutions enregistrées entre 2004 et 2005, des données rétrospectives pour les années 1998 à 2004.

(1) Cette branche est reprise dans les annexes 3 à 9, mais les résultats y relatifs ne font l'objet d'aucun commentaire dans le corps de cet article.

(2) Les données relatives aux populations totales regroupent les résultats des entreprises qui, au 31 décembre, ont clôturé un exercice d'une longueur standard de 12 mois et dont les bilans sociaux respectent les mêmes critères de qualité et de cohérence que la population réduite (voir annexe 1). Ceci signifie que les résultats qui apparaissent dans la présente étude 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.

1. Évolution de l'emploi

Dans les 48.976 entreprises de la population réduite, l'effectif moyen a augmenté de 7.814 personnes entre 2004 et 2005, soit une hausse de 0,5 p.c. Cette progression reflète l'augmentation de l'effectif à temps partiel, qui a cru de 15.498 unités, soit 4,7 p.c., alors que le nombre de travailleurs occupés à temps plein se contractait de 7.684 personnes, soit -0,7 p.c. Grâce à la forte progression du travail à temps partiel, le volume total de l'emploi exprimé en ETP a légèrement progressé, de 0,2 p.c., au cours de cette période.

Dans la population réduite telle qu'elle a été constituée, on n'observe pas de différence entre la progression du nombre de personnes occupées enregistrée en moyenne pendant l'année, et celle observée à la fin de l'exercice, toutes deux égales à 0,5 p.c., alors que les comptes nationaux font état, au cours de l'année 2005, d'une décélération de la progression de l'emploi salarié privé. Rappelons que les résultats issus des bilans sociaux reposent sur une population constante, laquelle ne permet pas de prendre en compte les variations de l'emploi résultant de la création ou de la disparition d'entreprises. L'évolution du volume de l'emploi exprimé en ETP témoigne en revanche d'un ralentissement de la croissance en cours d'année, puisque l'augmentation, de 0,2 p.c., du nombre d'ETP observée en moyenne sur l'année a laissé place à une stabilisation entre les 31 décembre 2004 et 2005.

Les entreprises de la population réduite comptaient, au 31 décembre 2005, 6.999 travailleurs de plus qu'un an auparavant. L'effectif masculin s'est réduit au total de 1.406 unités, la hausse du nombre de travailleurs à temps partiel (qui a pourtant atteint 4.697 unités) n'ayant pas suffi à enrayer la baisse de l'effectif à temps plein (-6.103 unités). Au contraire, l'effectif féminin a continué à augmenter, au total de 8.405 unités, malgré la baisse, certes limitée, du nombre de travailleuses à temps plein (-1.390 unités). Au total, dans les entreprises de la population réduite, les femmes représentaient 37,7 p.c. de l'effectif en 2005, contre 37,3 p.c. un an plus tôt.

Ce sont essentiellement les entreprises comptant moins de 50 ETP qui ont vu leur effectif moyen augmenter: près de 9.700 emplois supplémentaires y ont été enregistrés (dont deux tiers concernent des travailleurs à temps plein), ce qui représente une hausse de 2,4 p.c. Dans les entreprises de taille moyenne, le personnel a augmenté de quelques 4.000 unités, soit 1,3 p.c., principalement grâce à une augmentation de l'effectif à temps partiel. En revanche, dans les grandes entreprises, une réduction de l'emploi – à concurrence de près de 5.800 unités ou 0,8 p.c. de l'effectif – a été observée. Le personnel

TABLEAU 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2004 ET 2005
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Unités	-7.684	15.498	7.814	2.227
Pourcentages	-0,7	4,7	0,5	0,2
Au 31 décembre				
Unités	-7.493	14.492	6.999	59
dont :				
Hommes	-6.103	4.697	-1.406	-3.538
Femmes	-1.390	9.795	8.405	3.597
Pourcentages	-0,7	4,3	0,5	0,0

Source : BNB (bilans sociaux).

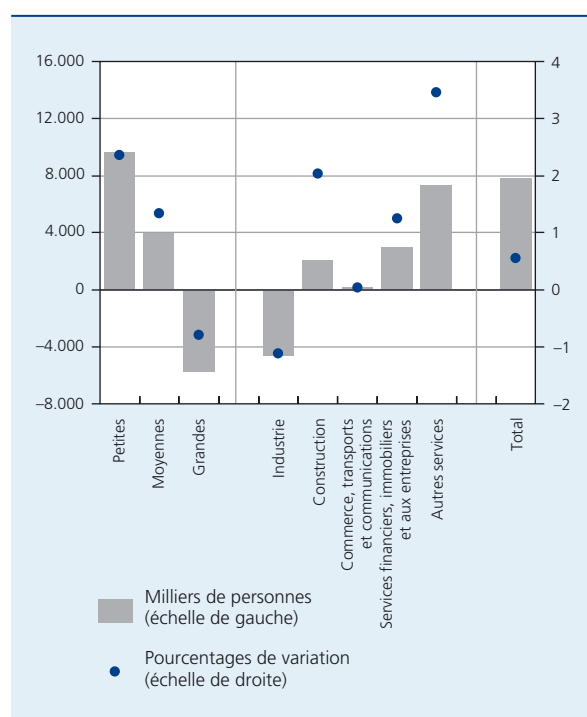
occupé à temps plein s'y est contracté de quelque 14.100 unités, tandis que l'effectif à temps partiel a crû de 8.300 unités.

Une hausse du travail à temps partiel, d'ampleur variable, a été enregistrée dans toutes les branches d'activité. En revanche, l'effectif à temps plein a diminué, sauf dans la construction et dans la branche autres services. Au total, 4.700 emplois ont été perdus dans l'industrie, soit une baisse de 1,1 p.c. La baisse a touché en proportions égales les industries extractives et manufacturières et l'énergie et eau. Dans la branche du commerce, des transports et des communications, l'emploi est resté stable, la hausse enregistrée dans le commerce ayant contrebalancé la baisse observée dans les transports et communications, tandis que l'emploi restait inchangé dans l'Horeca.

Les évolutions ont été plus favorables dans les autres branches d'activité. Dans la construction, la hausse de l'emploi s'est élevée à quelque 2.100 unités, soit 2 p.c. La progression importante observée dans les services immobiliers et aux entreprises (+5.000 personnes ou 3,7 p.c.), a compensé et au delà la baisse sensible de l'emploi dans les services financiers et d'assurance (-2.000 personnes ou -1,9 p.c.), de sorte qu'au total, l'emploi a augmenté de plus de 3.000 unités (1,3 p.c.) dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises. C'est dans les autres services que la hausse a été la plus sensible: le nombre de personnes occupées y était, en 2005, de 7.300 unités plus élevé qu'un an auparavant, ce qui représente une augmentation de 3,5 p.c. Tant les services sociaux, collectifs et personnels que la santé et l'action

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2004 ET 2005 :
VENTILATION DES ENTREPRISES PAR TAILLE ET
PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(moyennes annuelles, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

sociale ont enregistré une progression importante de leur personnel – de respectivement 600 personnes (soit 2,2 p.c.) et 6.700 personnes (3,6 p.c.). Dans cette dernière branche sont notamment actives des entreprises de services rétribués par le biais de titres-services, lesquels ont connu un développement important depuis leur introduction.

2. Mouvements de personnel

2.1 Entrées et sorties de travailleurs dans l'ensemble des entreprises

L'évolution du nombre de travailleurs occupés résulte des mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice: de nouveaux travailleurs entrent au service des entreprises, tandis qu'une partie des effectifs quitte, de façon spontanée ou non, leur employeur. Ce sont ces mouvements externes, recensés dans un tableau spécifique du bilan social, qui sont analysés dans cette section. D'autres changements, internes ceux-là, affectent par ailleurs la composition du personnel en place (comme par exemple les parts relatives des différents régimes ou contrats de travail) étudiée à la section 3.

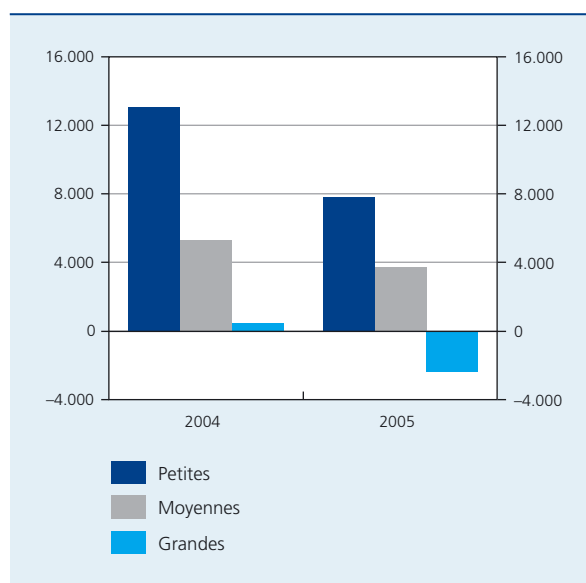
Les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice 2005 témoignent d'une moindre dynamique de l'emploi qu'au cours de l'exercice antérieur. Les inscriptions au registre du personnel ont concerné 479.896 travailleurs, soit 1 p.c. de moins qu'en 2004. En revanche, les sorties de personnel, au nombre de 470.809 unités, ont augmenté. Au total, les entrées nettes, soit la différence

TABEAU 2 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(personnes, population réduite)

	2004	2005
Entrées		
Total	484.801	479.896
dont: schémas complets	292.211	281.658
Sorties		
Total	466.035	470.809
dont: schémas complets	284.378	278.241
Entrées nettes		
Total	18.766	9.087
dont: schémas complets	7.833	3.417

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 2 ENTRÉES NETTES DE PERSONNEL⁽¹⁾ DANS LES ENTREPRISES VENTILÉES PAR TAILLE
(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Total des entrées moins total des sorties.

entre le total des entrées et le total des sorties, s'élevaient à un peu plus de 9.000 unités en 2005, soit deux fois moins qu'au cours de l'exercice précédent.

Une diminution, d'ampleur variable, du rythme des engagements nets a été enregistrée dans toutes les catégories d'entreprises. Ainsi, dans celles de moins de 50 ETP, les entrées nettes se sont élevées à environ 7.800 personnes en 2005, ce qui représente une baisse de 40 p.c. par rapport à l'année précédente. Le recul a été à peine plus limité dans les entreprises de taille moyenne, où le nombre d'entrées nettes a baissé de 30 p.c. pour s'établir à 3.700 unités. Dans les grandes entreprises, la quasi stabilisation des effectifs enregistrée en 2004 a fait place à une baisse du personnel à concurrence de quelque 2.400 unités.

Au cours de l'exercice 2005, les entrées nettes de travailleurs ont surtout concerné des travailleurs à temps plein dans les PME: ces derniers représentaient 84 p.c. des entrées nettes dans les petites sociétés et 64 p.c. dans les entreprises de taille moyenne. Dans les grandes entreprises, les sorties nettes de travailleurs à temps plein ont été supérieures à celles des travailleurs à temps partiel.

2.2 Entrées et sorties de travailleurs dans les entreprises déposant un schéma complet

Les informations sur les entrées et sorties de personnel diffèrent selon la taille des entreprises. Les sociétés déposant un schéma abrégé ne sont en effet tenues de communiquer que le régime de travail de ces personnes. En revanche, les entreprises déposant un schéma complet doivent préciser le contrat de travail, le sexe et le niveau d'étude des travailleurs entrants et sortants. En outre, les sorties doivent être ventilées par motif.

Dans les entreprises déposant un schéma complet, qui ne représentaient que 18,4 p.c. du total des entreprises mais 78,5 p.c. de l'effectif en 2005, 281.658 travailleurs ont été engagés pendant l'exercice sous revue, tandis que 278.241 personnes sont sorties des registres du personnel. Au total, l'effectif a augmenté de 3.417 unités au cours de l'année, contre 7.833 au cours de l'exercice 2004.

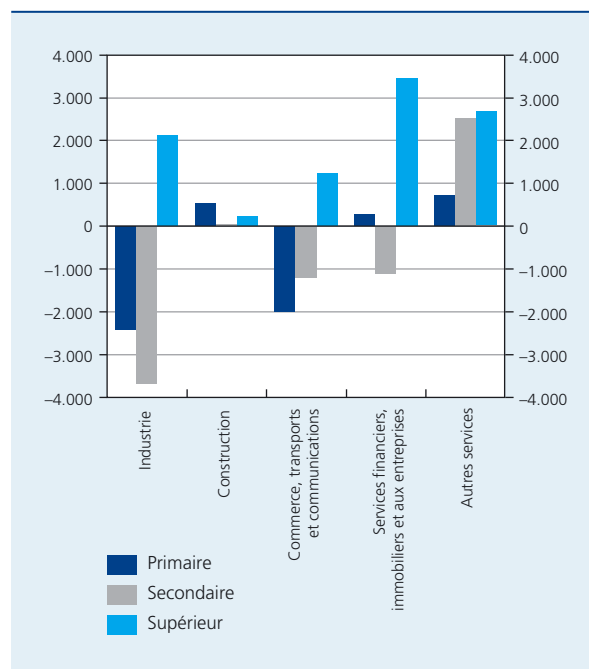
2.2.1 Niveau d'étude des travailleurs

En 2005, les employeurs ont procédé à des engagements nets de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur à concurrence de 9.800 unités, tandis que des sorties nettes étaient enregistrées pour les titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire (-2.900 unités) et secondaire (-3.500 unités). Des pertes nettes d'emplois peu qualifiés ont été enregistrées dans l'industrie et dans la branche commerce, transports et communications. Des réductions de personnel issu de l'enseignement secondaire ont aussi été observées dans ces deux branches, de même que dans celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises. En revanche, la branche de la construction a procédé à des engagements nets de travailleurs issus de l'enseignement primaire, en plus grand nombre que l'accroissement de la main-d'œuvre très qualifiée, ce qui ne doit pas étonner dans la mesure où une grande partie des tâches à effectuer demande des compétences acquises sur le terrain. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises et celle des autres services ont vu l'effectif des travailleurs issus de l'enseignement primaire augmenter également, quoique modérément en proportion du total des entrées nettes. Un accroissement sensible du personnel issu de l'enseignement secondaire n'a été enregistré que dans la branche autres services. En revanche, l'effectif des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté, de façon variable, dans toutes les branches.

Dans le total des entrées, les travailleurs issus de l'enseignement primaire et secondaire continuent cependant à représenter la majeure partie des engagements: les premiers constituent 19 p.c. du total des entrées en 2005 et les seconds 57 p.c. Or, selon les enquêtes sur les forces de

GRAPHIQUE 3 ENTRÉES NETTES DE PERSONNEL ⁽¹⁾ EN 2005 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE

(personnes, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

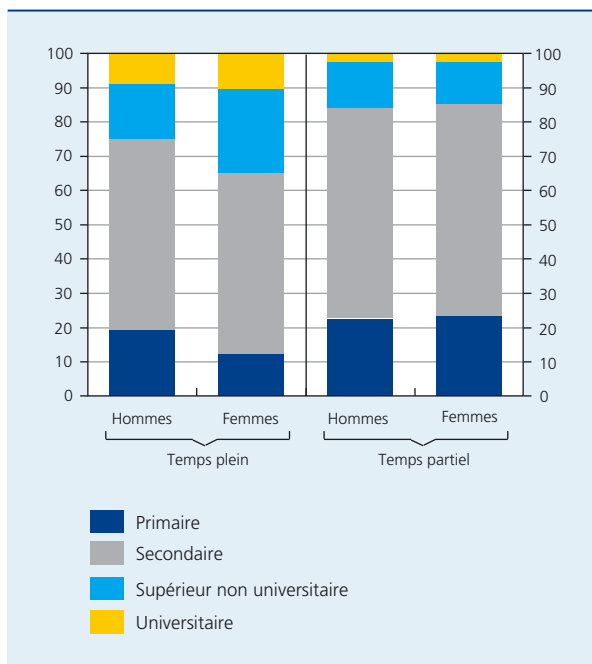
(1) Total des entrées moins total des sorties.

travail, cette dernière catégorie de personnel représente seulement 39 p.c. du total de l'emploi salarié. Ces travailleurs sont donc proportionnellement plus nombreux à changer d'emploi en cours de carrière.

Une analyse par genre du profil de qualification laisse apparaître des différences notables pour les personnes engagées à temps plein. Ces dernières représentent 76 p.c. des engagements masculins, mais 47 p.c. seulement des femmes embauchées. Le niveau de qualification moyen des femmes engagées à temps plein en 2005 est plus élevé que celui des hommes: 25 p.c. d'entre elles étaient diplômées de l'enseignement supérieur non universitaire et 10 p.c. sortaient de l'université, contre respectivement 16 et 9 p.c. des hommes. Les diplômés de l'enseignement primaire ne représentaient, en revanche, que 12 p.c. des embauches féminines, contre 19 p.c. dans le cas des hommes. Pour le personnel engagé à temps partiel, les différences de profil entre hommes et femmes sont négligeables. Dans les deux cas, on observe une part nettement plus importante de personnes peu qualifiées et une proportion plus réduite de hauts qualifiés que pour les travailleurs à temps plein. À l'embauche, le niveau de qualification moyen des personnes occupées à temps partiel est donc sensiblement inférieur à celui des travailleurs à temps plein.

GRAPHIQUE 4 ENTRÉES TOTALES DE PERSONNEL EN 2005 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LE GENRE, LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LE NIVEAU D'ÉTUDE

(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

2.2.2 Nature des contrats

La mobilité des travailleurs temporaires représente évidemment une partie importante des mouvements de personnel au cours d'un exercice. Ainsi, en 2005, les contrats à durée déterminée ont représenté 49,1 p.c. du total des entrées et 45,5 p.c. des sorties. Le caractère temporaire du lien entre l'employeur et le travailleur permet d'utiliser ces contrats à différentes fins: faire face à un surplus temporaire de travail, tester les compétences des travailleurs pendant une période d'essai ou satisfaire aux obligations des employeurs en matière d'occupation de stagiaires. La rotation des travailleurs engagés avec ce type de contrat est dès lors très élevée, de même que celle des travailleurs engagés en remplacement de personnel effectif (soit 4,5 p.c. des entrées en 2005) ou pour effectuer un travail déterminé (1,1 p.c.).

Le lien entre l'employeur et le travailleur est réputé plus stable dans le cas des contrats à durée indéterminée; cela explique que la part relative des travailleurs sous contrat à durée indéterminée se maintienne à un niveau important, même s'ils ne représentent pas l'essentiel des entrées de travailleurs (45,3 p.c. en 2005). Il n'en reste pas moins que l'effectif des travailleurs sous contrat à durée indéterminée est lui aussi soumis à une certaine rotation, du fait des

départs naturels ou de la volonté des travailleurs, ou des employeurs, de mettre fin au contrat.

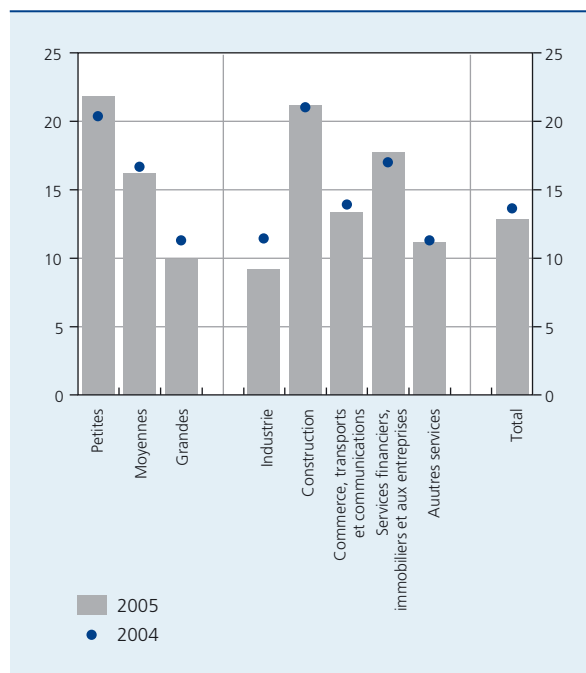
Le taux de rotation des travailleurs munis d'un contrat à durée indéterminée est calculé en comparant le nombre des sorties de personnel au cours d'une année à l'effectif enregistré au début de l'exercice. Dans la population réduite, il s'élevait, en 2005, à 12,8 p.c., en légère baisse par rapport à l'année précédente.

Le rythme de remplacement des travailleurs est très variable selon la taille des entreprises et leur branche d'activité. Ainsi, dans les petites sociétés, il était proche de 22 p.c. en 2005, tandis qu'il était de moitié moindre dans les entreprises de plus de 250 ETP. Ces différences découlent en partie de la gestion des carrières, mieux intégrées dans les grandes entreprises, où les possibilités de changement de fonction sont plus diversifiées et plus aisées. Par ailleurs, la progression des revenus du travail y est également souvent davantage planifiée que dans les petites entreprises.

C'est dans les branches d'activité où les grandes entreprises sont les plus nombreuses que le taux de rotation est le plus faible. Dans l'industrie, par exemple, il était

GRAPHIQUE 5 TAUX DE ROTATION⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2004 ET 2005

(pourcentages, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre, d'une part, le nombre de sorties enregistrées en t et, d'autre part, l'effectif observé à la fin de l'exercice t diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de cet exercice.

inférieur à 10 p.c. en 2005. C'était le cas aussi dans les transports et communications, les services financiers et d'assurance et la branche santé et action sociale. En revanche, les sorties de personnel étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans la construction (21 p.c. environ) et dans les services immobiliers et aux entreprises (près de 30 p.c.). Dans la branche services collectifs, sociaux et personnels et dans l'Horeca, où les bilans sociaux ne rendent compte que de manière partielle du volume total de l'emploi, ces taux seraient même respectivement proche de 40 et de 50 p.c. Dans la plupart des cas, la pénibilité des fonctions exercées au regard des conditions de rémunération peut expliquer cette mobilité externe importante.

2.2.3 Motifs des sorties

Dans les entreprises de la population réduite qui ont déposé un schéma complet, les sorties brutes de personnel ont diminué de 2,2 p.c. entre 2004 et 2005 : elles sont passées de 284.378 à 278.241 unités. Une baisse a été observée pour la plupart des motifs de sortie, à l'exception des échéances de contrats temporaires, qu'ils aient été conclus pour une durée déterminée, un remplacement ou l'exécution d'un travail défini. Les fins de contrat constituent par définition, on l'a dit, une grande partie des sorties de travailleurs. En 2005, elles expliquaient la moitié des sorties enregistrées dans les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet, soit un peu plus de 140.000 unités.

Ce sont les départs résultant d'une mise à la prépension qui ont connu le recul le plus significatif : leur nombre est passé de 10.688 unités en 2004 à 8.320 seulement en 2005, soit une baisse de 22,2 p.c. Leur part relative dans le total des

sorties est ainsi passé de 3,8 à 3 p.c. entre 2004 et 2005. La branche de l'industrie manufacturière a largement recours aux prépensions : en 2005, elle était à l'origine de plus de la moitié des sorties prématurées des registres du personnel. Si, dans cette branche, la diminution du nombre de prépensions a été importante, c'est dans celle des transports et communications qu'elle a été la plus marquante. En 2004, plus de 2.000 travailleurs avaient été écartés du marché du travail par le biais de ce régime, les départs ayant été particulièrement nombreux à La Poste. En 2005, ils étaient moins de 500.

Le nombre de licenciements a lui aussi reculé – d'un peu moins de 10 p.c., pour s'établir à environ 45.000 unités en 2005, soit 16,2 p.c. du total des sorties, contre 17,4 p.c. un an plus tôt. Le nombre de travailleurs admis à la pension n'a que faiblement diminué, représentant en 2005 comme en 2004, environ 2,5 p.c. des sorties, soit un peu plus de 7.000 travailleurs. Enfin, le nombre de sorties pour un autre motif – pour l'essentiel les départs résultant d'un accord entre le travailleur et l'employeur, mais aussi les décès en fonction – est resté quasiment stable : un peu moins de 78.000 travailleurs ont ainsi quitté les entreprises de la population réduite en 2005, soit environ 28 p.c. du total des sorties.

3. Structure de l'emploi

Si les entrées et sorties de personnel sont susceptibles de modifier année après année la structure de l'emploi, les changements affectant le personnel en place le sont tout autant, sinon davantage. Ces derniers ne sont cependant pas identifiables en tant que tels dans le bilan social. Il n'est possible d'appréhender leur importance qu'en comparant les situations observées entre deux dates de clôture et les mouvements de personnel en cours d'année. Vu la structure du bilan social, cet exercice n'est possible que pour un nombre limité de variables : le régime de travail pour l'ensemble des entreprises et la nature des contrats de travail pour celles qui déposent un schéma complet. Cet exercice est par ailleurs imparfait, car les variations de personnel enregistrées entre les 31 décembre de deux exercices consécutifs ne sont pas toujours égales au solde des entrées et sorties de personnel.

3.1 Travail à temps plein et 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 de répartir sur un plus grand nombre de personnes le volume de travail nécessaire à la production.

TABLEAU 3 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL VENTILÉES PAR MOTIF

(population réduite, schémas complets)

	Pourcentages du total		Unités
	2004	2005	2005
Pension	2,5	2,6	7.123
Prépension	3,8	3,0	8.320
Licenciement	17,4	16,2	44.983
Fin d'un contrat temporaire ⁽¹⁾ ..	48,9	50,4	140.112
Autre motif ⁽²⁾	27,5	27,9	77.703
Total	100,0	100,0	278.241

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrat à durée déterminée, de remplacement ou conclu en vue de l'exécution d'un travail défini.

(2) Accord entre le travailleur et l'employeur, décès en fonction.

TABLEAU 4 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DE 1998 À 2005

(pourcentages de la population en emploi correspondante, données au 31 décembre)

	Hommes	Femmes	Total
Population totale			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	45,4	21,9
2002	8,2	47,1	23,4
2003	9,2	48,5	24,6
2004	9,8	49,2	25,4
Population réduite			
2004	8,7	48,2	23,4
2005	9,3	49,2	24,3
<i>p.m. Pourcentages de variation</i>	6,2	2,2	3,8

Source : BNB (bilans sociaux).

D'un point de vue dynamique, le temps partiel permet le développement de nouvelles activités. Dans certaines entreprises, le passage à temps partiel d'une partie de l'effectif permet d'atténuer les effets des restructurations ou de faciliter la fin de la carrière professionnelle. Il répond en outre aux aspirations de certains travailleurs, qui souhaitent mieux concilier l'exercice d'une activité professionnelle et les contingences de la vie familiale.

Le travail à temps partiel n'a cessé de prendre de l'ampleur dans les entreprises soumises à l'obligation de déposer un bilan social. Un travailleur sur cinq était occupé à temps réduit en 1998 ; en 2004, cette proportion était de un sur quatre. L'évolution observée dans la population réduite fait état d'une nouvelle progression, de près de 4 p.c., du taux de travail à temps partiel. Déjà fortement répandu auprès de la population féminine en emploi, puisque près de la moitié des femmes occupées le sont à temps réduit, le temps partiel féminin a encore augmenté de 2,2 p.c. entre 2004 et 2005. La croissance a cependant été plus prononcée encore pour les hommes, puisqu'elle a atteint 6,2 p.c. En appliquant cette hausse à la proportion de travailleurs à temps partiel observée dans la population totale en 2004, on estime que plus d'un homme sur dix est désormais occupé à temps partiel.

La nouvelle progression de ce régime de travail ne s'explique que partiellement par l'engagement de travailleurs à temps partiel. Ces derniers ne représentaient en effet que 39 p.c. du total des entrées de personnel

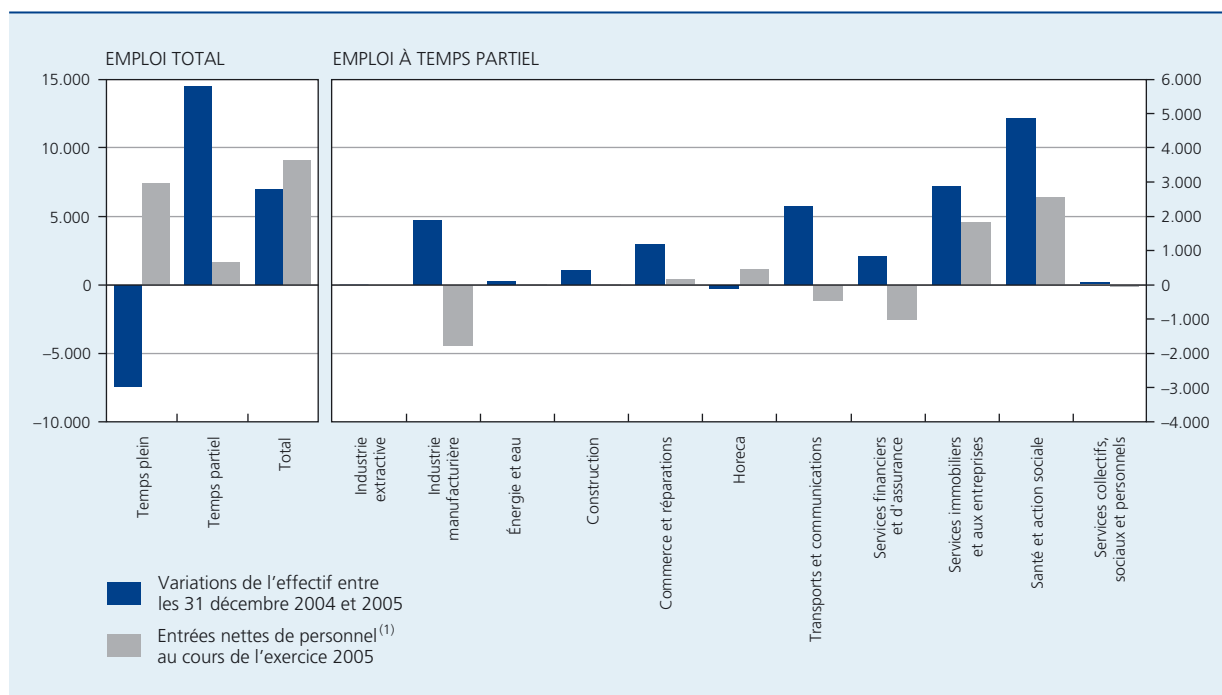
enregistrées dans le courant de l'exercice 2005. Compte tenu des sorties, on constate des entrées nettes de personnel à temps partiel, à concurrence d'un peu moins de 1.700 personnes au cours de la période sous revue, alors que, dans le même temps, les entrées nettes à temps plein s'élevaient à plus de 7.400 unités. En revanche, le registre du personnel fait état d'un accroissement de l'effectif à temps partiel de près de 14.500 unités, tandis que le nombre de travailleurs à temps plein baissait de 7.500 unités. On peut en déduire qu'un certain nombre de travailleurs à temps plein ont opté pour un régime de travail à temps réduit au cours de l'exercice 2005. Parmi ceux-ci, nombreux sans doute sont ceux qui ont profité des possibilités offertes par les différents régimes de crédit-temps pour alléger leur horaire de travail, soit pour un laps de temps déterminé, soit jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle, comme c'est dorénavant possible pour les travailleurs de plus de 50 ans.

Selon le rapport annuel de l'ONEM, le nombre des bénéficiaires d'une réduction des prestations par le biais du crédit-temps a augmenté de 27 p.c. en moyenne entre 2004 et 2005, pour concerner au total plus de 76.000 travailleurs. Parmi ceux-ci, 55 p.c. sont âgés d'au moins 55 ans et utilisent ce régime pour aménager leur fin de carrière. Près d'un bénéficiaire sur quatre est un homme. Le rapport de l'ONEM ne précise pas dans quelle branche d'activité ce régime est particulièrement prisé, mais les informations émanant des bilans sociaux montrent que les changements de régime de travail du personnel en poste sont particulièrement importants dans l'industrie manufacturière, les transports et communications, ainsi que la santé et l'action sociale. Les données par taille d'entreprise suggèrent que ces changements ont surtout lieu dans les sociétés comptant plus de 250 ETP. Le crédit-temps constitue pourtant un droit du travailleur auquel l'employeur ne peut s'opposer, même s'il peut en reporter l'exécution. Dans les entreprises comptant dix travailleurs ou moins, l'exercice de ce droit est soumis à l'accord de l'employeur.

Alors que des sorties nettes de travailleurs à temps partiel étaient signalées dans l'industrie manufacturière à concurrence de près de 1.800 unités, d'importants mouvements internes de personnel ont contribué à faire croître l'effectif total des travailleurs à temps partiel de plus de 1.900 unités en 2005, mais ces derniers n'y représentaient encore que 11 p.c. de l'emploi total. Dans les transports et communications, les changements internes ont également permis de compenser les sorties nettes de travailleurs à temps partiel (-500 unités). Au total, l'emploi à temps partiel a augmenté de 2.300 unités en 2005, représentant ainsi 17,6 p.c. du total, soit 1,4 point de pourcentage de plus qu'en 2004. Dans la branche santé et action sociale, en revanche, les changements internes ont renforcé les

GRAPHIQUE 6 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2005 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Total des entrées moins total des sorties.

entrées nettes de travailleurs à temps partiel, de sorte que le taux de travail à temps partiel a progressé de 0,8 point de pourcentage. C'est dans cette branche que ce régime de travail connaît le plus franc succès, puisque 53,1 p.c. des travailleurs y étaient occupés à temps réduit en 2005. Ceci s'explique sans doute par la forte proportion de femmes (environ 80 p.c.) et les horaires de travail (de nuit et de week-end) peu compatibles avec la vie familiale.

Dans les autres branches d'activité, les changements de régime de travail du personnel en place, d'ampleur très variable, sont restés plus limités, mais ont partout soutenu la croissance de l'emploi à temps partiel, sauf dans l'Horeca, où, malgré des entrées nettes de travailleurs à temps partiel, l'effectif occupé à temps réduit a reculé.

3.2 Travail à durée déterminée et travail temporaire

Les contrats conclus pour une durée déterminée, y compris les contrats de travail intérimaire, représentent un instrument d'ajustement du volume de travail aux impératifs de la production bien plus flexible que le recours au travail à temps partiel. En période de ralentissement

conjoncturel, on constate généralement un moindre recours à ces contrats, tandis que l'accroissement du travail intérimaire est souvent l'un des premiers signes d'une reprise ou d'une accélération de l'activité.

Les bilans sociaux complets comportent davantage de renseignements que les schémas abrégés sur l'usage que font les entreprises de ces différents types de contrats, de sorte qu'une section distincte leur a été consacrée.

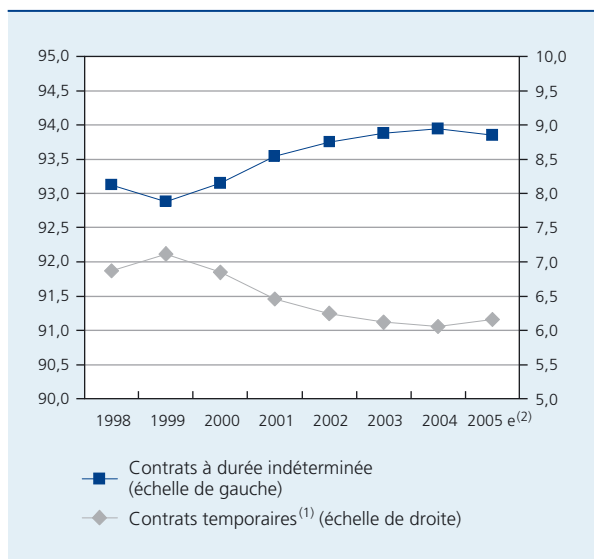
3.2.1 Travail temporaire dans l'ensemble des entreprises

Alors qu'elle avait augmenté entre 1998 et 1999, la proportion de personnes inscrites au registre du personnel avec un 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, est progressivement passée de 7 à 6,1 p.c. du total de l'emploi entre 1999 et 2003 et s'est stabilisée par la suite.

Les informations issues de la population réduite ne permettent pas de conclure à un changement d'évolution : la proportion de travailleurs temporaires n'y a guère varié entre 2004 et 2005. On a certes observé un faible accroissement dans les PME, mais celui-ci n'affecte pas

GRAPHIQUE 7 IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS TEMPORAIRES⁽¹⁾ ET DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE 1998 ET 2005

(pourcentages du total, données au 31 décembre, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Les résultats pour 2005 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2004, la variation enregistrée entre 2004 et 2005 pour la population réduite.

la tendance générale, car l'importance relative de ces entreprises est limitée et elles font proportionnellement moins appel au travail temporaire. Sur le long terme, on observe cependant un rapprochement des comportements des trois groupes d'entreprises en matière d'usage de contrats temporaires. Leur part a augmenté dans les petites entreprises, passant de 4,3 à 5,3 p.c. entre 1998 et 2004, tandis qu'elle s'est repliée considérablement, de 8,9 à 6,7 p.c., dans les grandes sociétés. Dans les entreprises de taille moyenne, où le recul (-0,5 point de pourcentage) est resté plus limité, cette proportion s'élevait à 6 p.c. en 2004.

L'emploi temporaire est resté assez stable dans les différentes branches d'activité entre 2004 et 2005. C'est le cas notamment dans la branche santé et action sociale, où ces contrats, particulièrement répandus, concernaient 11,5 p.c. de l'emploi salarié en 2005, mais aussi dans l'industrie manufacturière, la construction, le commerce et les transports et communications. Un recul, quoique de faible ampleur (-0,3 point de pourcentage) a été observé dans l'Horeca, où 10,9 p.c. du personnel étaient des travailleurs temporaires en 2005. Les hausses les plus importantes ont été enregistrées dans les services immobiliers et aux entreprises (+0,7 point de pourcentage), l'industrie extractive (+0,5 point) et les services collectifs, sociaux

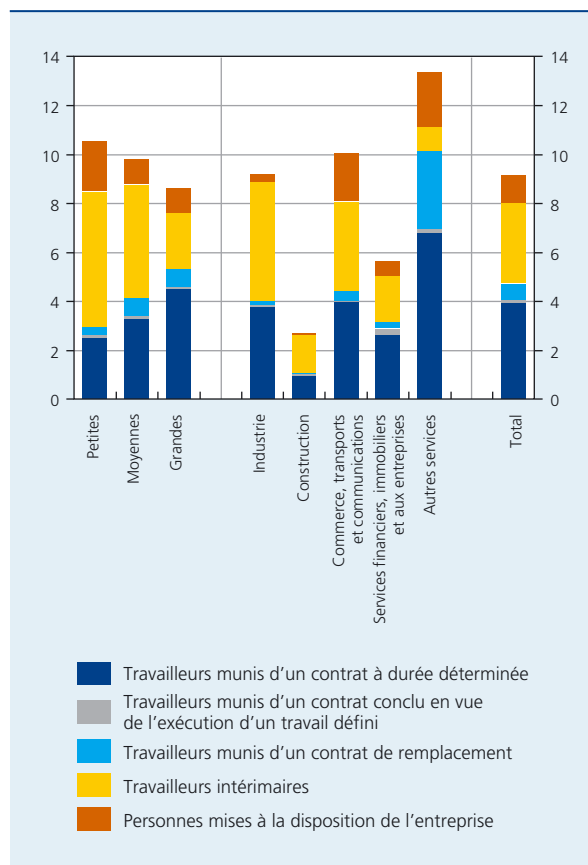
et personnels (+0,4 point). Dans les services immobiliers et aux entreprises, la part des contrats temporaires en 2004 était parmi les plus faibles de la population réduite. La progression de 2005 mérite d'être soulignée, car elle comble partiellement l'écart observé par rapport aux autres branches.

3.2.2 Travail temporaire et travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet

Les bilans sociaux des entreprises déposant un schéma complet fournissent des informations sur l'ensemble des emplois assortis d'une durée temporaire, tant pour le personnel inscrit au registre du personnel que pour les travailleurs intérimaires ou ceux qui ont été mis à la disposition d'une autre entreprise par leur employeur habituel, qui cède ainsi une part de son autorité. Pour ces deux derniers types de contrat, seules les données exprimées en ETP sont disponibles. C'est la raison pour laquelle,

GRAPHIQUE 8 IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS DE TRAVAIL AUTRES QUE CEUX CONCLUS POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2005

(pourcentages du total de l'emploi exprimé en ETP, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

dans cette section, le nombre de travailleurs inscrits est également exprimé en ETP.

Au total, les travailleurs temporaires inscrits et non inscrits représentaient un peu plus de 9 p.c. de l'emploi total exprimé en ETP des entreprises de la population réduite déposant un schéma complet. Parmi ces travailleurs temporaires, plus de la moitié étaient inscrits au registre du personnel de leur entreprise, sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) (43 p.c.), de remplacement (8 p.c.) ou conclu en vue de l'exécution d'un travail défini (1 p.c. seulement). On comptait par ailleurs près de 36 p.c. de travailleurs intérimaires et environ 13 p.c. de travailleurs mis à disposition.

La proportion de travailleurs sous contrat à durée indéterminée s'accroît avec la taille de l'entreprise. Dans les petites sociétés, 10,5 p.c. des travailleurs ont un contrat temporaire, pour respectivement 9,8 et 8,6 p.c. dans les entreprises moyennes et dans les grandes. Le type de contrat temporaire utilisé est aussi sensiblement différent. Les petites entreprises privilégient le travail intérimaire (52 p.c. du total), tandis que les travailleurs sous CDD et ceux qui sont mis à disposition représentent respectivement 24 et 20 p.c. des temporaires. Dans les entreprises de taille moyenne, le travail intérimaire représente un peu moins de la moitié des contrats temporaires (47 p.c.), mais les CDD sont sensiblement plus répandus (33 p.c.) et les personnes mises à disposition ne représentent plus que 11 p.c. du total. Enfin, les contrats de remplacement, exceptionnels dans les entreprises de petite taille, représentent quelque 8 p.c. de l'emploi temporaire dans les sociétés de taille moyenne. L'importance relative de ces deux derniers types de contrat est similaire dans les grandes entreprises. En revanche, le glissement vers les CDD y est encore plus important : ces derniers représentent plus de la moitié de l'emploi temporaire, tandis que la part du travail intérimaire est limitée à 27 p.c.

Avec 13,4 p.c. de travailleurs temporaires, la branche des autres services est celle qui emploie proportionnellement le plus de contrats flexibles. Le travail intérimaire y est peu répandu. En revanche, cette branche enregistre les taux d'utilisation les plus élevés tant en matière de CDD (6,8 p.c. du total de l'emploi), que de travailleurs mis à disposition (2,3 p.c.), ou de contrats de remplacement (3,2 p.c.). Ces derniers sont d'ailleurs surreprésentés dans cette branche d'activité : 70 p.c. du total des travailleurs munis de ce type de contrat y sont occupés.

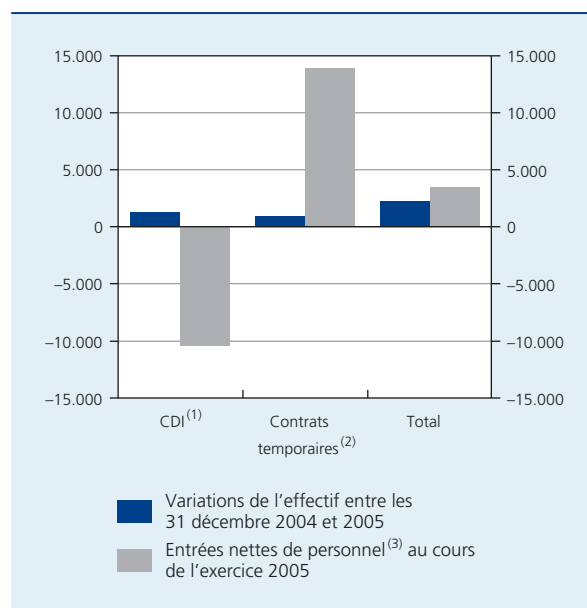
Dans la branche commerce, transports et communications, un travailleur ETP sur dix est sous contrat temporaire. Les CDD (39 p.c. du total) et les contrats d'intérim (36 p.c.) sont les plus répandus. Les travailleurs mis à disposition

(20 p.c.) sont également relativement nombreux. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises privilégie également ces trois types de contrats, mais le travail temporaire y est moins développé, puisqu'il ne représente que 5,6 p.c. de l'emploi ETP. La part relative du travail intérimaire y est semblable, mais les CDD concernent près de la moitié des travailleurs temporaires et la mise à disposition, un travailleur temporaire sur dix.

Cette dernière formule est en revanche très peu utilisée dans le secteur secondaire. Dans l'industrie, comme dans la construction, les travailleurs temporaires sont essentiellement des intérimaires (respectivement 53 et 58 p.c.) et des personnes sous CDD (respectivement 41 et 35 p.c.). L'importance relative des autres contrats reste marginale. L'utilisation de personnel temporaire est cependant très différente dans ces deux branches : elle est plus de trois fois plus répandue dans l'industrie, où la proportion de temporaires s'élève à 9,2 p.c. de l'emploi total, que dans la construction. Il est vrai que le travail intérimaire n'est autorisé sur les chantiers que depuis janvier 2002, ce qui autorise à penser qu'un développement ultérieur est possible dans cette dernière branche.

GRAPHIQUE 9 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2005 : VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(personnes, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) CDI : contrats à durée indéterminée.

(2) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

(3) Total de entrées moins total des sorties.

La plupart des personnes engagées sur la base d'un contrat de travail temporaire ne sont destinées à rester qu'un temps limité dans l'entreprise. D'autres, en revanche, peuvent, au terme de leur contrat temporaire, se voir proposer un emploi à durée indéterminée. C'est ce que permet de vérifier l'examen des mouvements nets de personnel et des variations de l'effectif en fin d'exercice dans les entreprises déposant un schéma complet. Il s'agit ici d'isoler les changements de contrat dont ont bénéficié des travailleurs inscrits sous contrat temporaire au cours de l'exercice 2005. Une telle consolidation de la relation contractuelle ne peut pas être vérifiée dans le cas des intérimaires ou des personnes mises à disposition, puisqu'ils ne figurent pas au registre du personnel.

Alors que d'importantes entrées nettes de travailleurs temporaires ont été enregistrées au registre du personnel en 2005 (près de 14.000 unités au total), l'effectif au 31 décembre de ce type de travailleurs n'a quasiment pas augmenté entre 2004 et 2005 (+900 unités seulement). En revanche, en dépit de sorties nettes de travailleurs sous contrat à durée indéterminée (à concurrence de plus de 10.000 unités), l'effectif total de cette catégorie a augmenté de quelque 1.300 unités, ce qui souligne l'importance non négligeable des transformations de contrat de travail pour le personnel en place.

Pour le travail intérimaire, seules les entreprises déposant un schéma complet sont amenées à communiquer des informations sur le nombre de travailleurs (ETP) engagés,

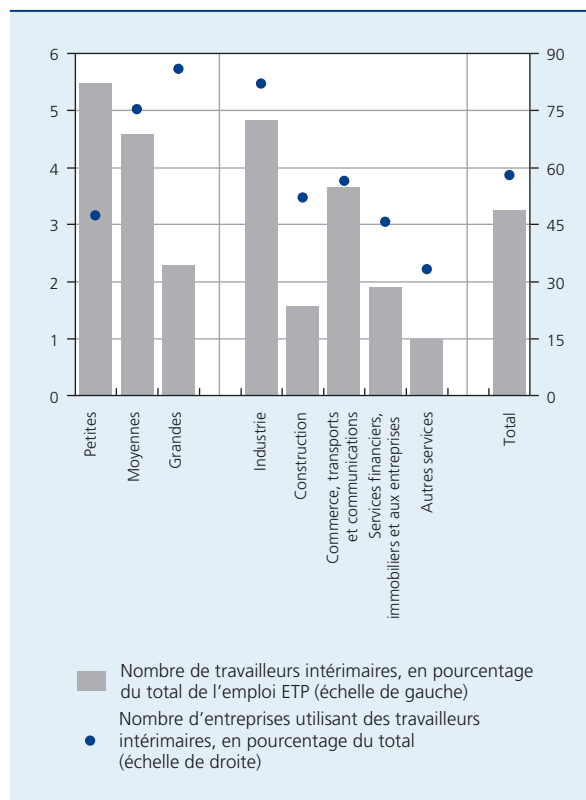
TABLEAU 5 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET (population réduite)

	2004	2005
En pourcentage du total		
Nombre d'ETP	3,1	3,3
Heures prestées	3,8	4,0
Frais de personnel	2,6	2,7
En unités		
Nombre d'ETP	33.934	35.314
Heures prestées (milliers)	63.940	66.390
Heures prestées par ETP	1.884	1.880
Frais de personnel par heure prestée (en euros)	22,5	22,7
En pourcentage de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon		
Heures prestées	43,7	41,7

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 10 TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN 2005

(pourcentages, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

les heures qu'ils ont prestées et les coûts supportés. Le volume de travail intérimaire, mesuré en heures prestées, tel qu'il est recensé dans les bilans sociaux représentait 42 p.c. de celui recensé par Federgon⁽¹⁾ pour l'année 2005. Les résultats de Federgon sont toutefois influencés par le développement, particulièrement important en 2005, des activités de chèques-services. Ces dernières, à destination exclusive des particuliers, ne sont pas reprises dans les bilans sociaux, qui enregistrent uniquement l'utilisation d'intérimaires par des sociétés.

Le nombre d'intérimaires occupés par les entreprises de la population réduite a néanmoins, lui aussi, sensiblement augmenté entre 2004 et 2005, passant de 33.934 à 35.314 ETP, soit 3,3 p.c. de l'emploi ETP total en 2005. Proportionnellement, le volume de travail presté par ces intérimaires est plus important encore : il s'élevait à 4 p.c. du total des heures ouvrées. La durée annuelle moyenne de travail d'un intérimaire, soit 1.880 heures en 2005, est en effet nettement plus importante que

(1) Fédération des entreprises de travail intérimaire.

celle d'un travailleur inscrit, soit 1.517 heures. Le coût horaire moyen d'un travailleur intérimaire (qui comprend pourtant, outre son salaire, la rémunération des services fournis par l'entreprise d'intérim) est en revanche inférieur au coût horaire moyen d'un travailleur inscrit, soit respectivement 22,7 et 34,4 euros, de sorte que les frais liés à l'emploi de travailleurs intérimaires ne représentaient, en 2005, que 2,7 p.c. du total des frais de personnel des entreprises déposant un schéma complet.

Le travail intérimaire est largement utilisé. Dans la population réduite, près de 60 p.c. des entreprises déposant un schéma complet ont eu recours à ce type de main-d'œuvre en 2005. Ce sont surtout celles qui comptent plus de 50 ETP qui emploient des travailleurs intérimaires : on note en effet que moins de 50 p.c. des petites sociétés y ont fait appel, contre 75 p.c. pour les moyennes et 86 p.c. pour les grandes. Proportionnellement, la part des intérimaires dans l'emploi total exprimé en ETP est cependant plus importante dans les petites entreprises. Elle s'y élevait à 5,5 p.c. de l'effectif, contre 4,6 p.c. dans les moyennes et 2,3 p.c. dans les grandes.

L'industrie est le principal utilisateur de travail intérimaire : 82 p.c. des entreprises de cette branche qui déposent un schéma complet y ont eu recours en 2005 et l'emploi intérimaire y représentait 4,8 p.c. du total de l'emploi ETP. La branche commerce, transports et communications est également un utilisateur majeur de travailleurs intérimaires : 56 p.c. des entreprises en employaient et les intérimaires y représentaient 3,7 p.c. de l'emploi ETP total. Dans la construction, plus de la moitié des entreprises utilisent ce type de main-d'œuvre. Son importance relative reste cependant limitée, mais elle est en augmentation (1,6 p.c. en 2005, contre 1,1 p.c. en 2004).

4. Frais de personnel

Les frais de personnel recensés dans les bilans sociaux comprennent uniquement les versements effectués par les employeurs en faveur du personnel inscrit au registre. Ils diffèrent du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux du fait qu'ils ne comprennent pas les paiements effectués au personnel retraité – lequel ne figure plus au registre du personnel –, ni certains frais liés à d'éventuelles restructurations et inscrits au bilan des entreprises au titre de frais exceptionnels. En outre, l'évolution observée dans les bilans sociaux se rapporte à une population d'entreprises réduite et constante pour 2004 et 2005, avec les omissions de travailleurs et de sociétés que cette méthodologie implique. L'évolution des frais mentionnés dans les bilans sociaux ne peut donc être directement comparée à celle calculée sur la base des comptes nationaux.

Les frais de personnel supportés par les entreprises de la population réduite ont augmenté de 2,3 p.c. entre 2004 et 2005. Dans le même temps, le nombre de travailleurs – exprimé en ETP – n'ayant progressé que de 0,2 p.c., les frais annuels par ETP ont crû de 2,1 p.c., passant de 47.758 à 48.764 euros.

Le volume de travail exprimé en heures prestées ayant reculé de 1,3 p.c., le coût horaire du travail a augmenté plus rapidement que le coût par ETP, à raison de 3,6 p.c. en moyenne ; cette hausse est supérieure à celle qui résulte de l'indexation automatique des salaires (2,1 p.c. en 2005). La progression a été légèrement plus modérée pour les travailleurs à temps plein (3,4 p.c.), ce qui a fait passer leur salaire horaire moyen de 31,4 à 32,5 euros. Pour les travailleurs à temps partiel, les frais de personnel sont passés de 27,4 à 28,9 euros par heure de travail, soit un accroissement nettement plus prononcé (5,5 p.c.).

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

	Par ETP	Par heure prestée		
		Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel	Total
2004	47.758	31,4	27,4	30,8
2005	48.764	32,5	28,9	31,9
Pourcentages de variation entre 2004 et 2005 ..	2,1	3,4	5,5	3,6

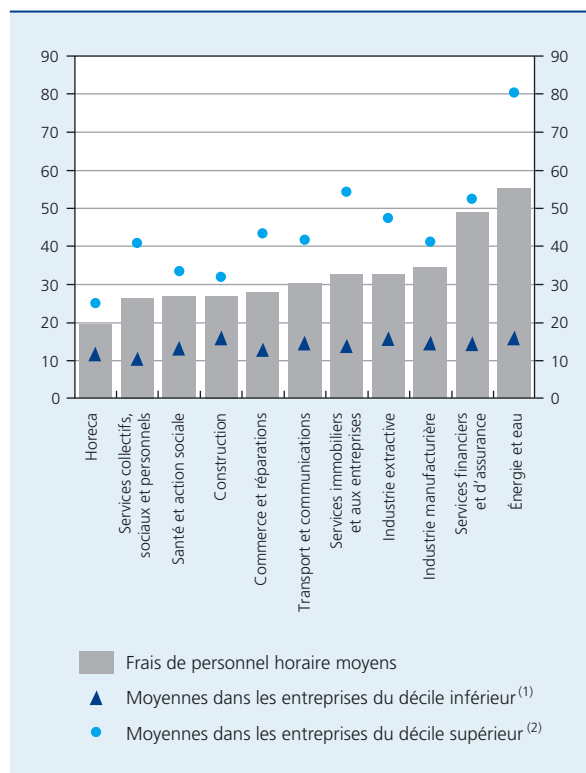
Source : BNB (bilans sociaux).

L'évolution des frais horaires pour les travailleurs à temps partiel est souvent plus volatile que pour les travailleurs à temps plein. De nombreux facteurs expliquent ces différences. Les frais augmentent en fonction du nombre de travailleurs occupés à temps partiel, mais aussi de leur rémunération moyenne, laquelle est liée à leurs caractéristiques en termes de fonction, de qualification, d'âge, etc. Ces dernières années, le succès des régimes d'aménagement du temps de travail, notamment auprès des travailleurs âgés, a vraisemblablement renforcé la dynamique de diffusion du travail à temps partiel, notamment auprès des travailleurs masculins. Cette évolution a entraîné une progression plus rapide du coût horaire des travailleurs à temps partiel car, en général, toutes autres choses restant égales par ailleurs, le salaire des travailleurs plus âgés est supérieur à la moyenne. La durée du travail est quant à elle influencée par l'ampleur de la réduction moyenne du temps de travail. Le fait que les nouveaux travailleurs à temps partiel optent pour un mi-temps ou pour une réduction d'un cinquième de leur temps de travail n'est donc pas neutre. En la matière cependant, peu de changements ont été observés entre 2004 et 2005, puisque la durée contractuelle de travail d'une personne occupée à temps partiel exprimée en pourcentage de celle d'un travailleur à temps plein est restée proche de 62 p.c.

La hausse des frais moyens par heure de travail a été légèrement plus limitée dans les petites entreprises (3,6 p.c.) que dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, où elle a été proche ou égale à 4 p.c. De grandes différences sont observées selon les branches d'activité. La hausse a été la plus prononcée dans les transports et communications (6,8 p.c.), en raison principalement de l'impact sur le coût salarial horaire de la baisse de la durée conventionnelle annuelle moyenne de travail mise en œuvre à La Poste. À l'autre extrême, dans la branche énergie et eau, une baisse de 0,7 p.c. des frais horaires moyens a été enregistrée. Dans cette branche aussi, l'explication réside dans l'évolution observée dans l'entreprise dominante, à savoir Electrabel, où une baisse significative a été enregistrée à la suite du départ de nombreux travailleurs âgés, lesquels n'ont été que partiellement remplacés et à des niveaux de salaire nettement inférieurs. Dans l'Horeca et la construction, le salaire horaire a augmenté nettement moins rapidement que la moyenne (respectivement de 2 et 2,6 p.c.). Dans les autres branches, la hausse des frais horaires moyens est restée comprise entre 3 et 4 p.c.

Le niveau des frais horaires diffère selon la branche d'activité. Certaines font largement appel à du personnel peu qualifié – c'est le cas par exemple de l'Horeca et de la construction –, d'autres utilisent majoritairement du personnel diplômé de l'enseignement supérieur.

GRAPHIQUE 11 DISPERSION DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2005 : VENTILATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
(euros, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

- (1) Moyenne des frais de personnel dans les 10 p.c. d'entreprises où les frais horaires sont les plus faibles.
- (2) Moyenne des frais de personnel dans les 10 p.c. d'entreprises où les frais horaires sont les plus élevés.

Le rapport de force entre employeur et travailleurs, les possibilités de gains de productivité, ainsi que les conditions de concurrence entrent aussi en ligne de compte. Ces moyennes par branche ne permettent pas d'évaluer l'ampleur de la dispersion effective des frais moyens entre les entreprises d'une même branche d'activité. C'est la raison pour laquelle les sociétés de la population réduite ont été réparties en déciles, en fonction du niveau individuel des frais horaires de personnel. Pour chaque branche, ont ainsi été regroupées, d'une part, les 10 p.c. d'entreprises dont les frais horaires sont les plus faibles et, d'autre part, les 10 p.c. d'entreprises où ces coûts sont les plus élevés. La moyenne des frais horaires pratiqués au sein de chacun de ces groupes a ensuite été calculée.

Il en ressort que la dispersion des frais de personnel par heure prestée n'est pas homogène entre les branches d'activité. Le rapport entre la moyenne des frais du décile supérieur et du décile inférieur est de 2 environ dans la construction et l'Horeca, de 2,5 dans la santé et l'action

sociale et proche de 3 dans les industries manufacturière et extractive et les transports et communications. Il est compris entre 3,4 et 3,9 dans le commerce, les services financiers et d'assurance, les services collectifs, sociaux et personnels et les services immobiliers et aux entreprises. Dans l'énergie et l'eau, les frais de personnel des entreprises supportant les coûts salariaux les plus onéreux sont cinq fois plus élevés que ceux du décile inférieur.

En dépit de l'existence d'un salaire minimum intersectoriel, la moyenne des frais de personnel des entreprises du décile inférieur varie de 10 à 16 euros. Cumulées, les différences observées s'avèrent non négligeable lorsque l'on calcule le salaire mensuel. Dans les entreprises de ce décile inférieur, les frais de personnel horaires les plus bas sont enregistrés dans les entreprises des services collectifs, sociaux et personnels et dans l'Horeca (moins de 12 euros), les plus élevés dans la construction, les trois branches de l'industrie et les transports et communications (plus de 14,5 euros).

Dans les entreprises du décile supérieur, les différences entre branches d'activité sont encore plus importantes. Les entreprises pratiquant les meilleures conditions salariales dans l'Horeca – un peu moins de 25 euros par heure de travail – supportent des coûts salariaux trois fois moins importants que les entreprises de l'énergie, où les travailleurs coûtent en moyenne 80 euros par heure de travail. Même si cette dernière branche d'activité représente un extrême, il n'en reste pas moins que, dans l'industrie extractive, les services financiers et d'assurance et les services immobiliers et aux entreprises, la moyenne des salaires est deux fois plus élevée que dans l'Horeca.

5. Formation

Le bilan social permet de mesurer les efforts de formation des entreprises sur une base annuelle et exhaustive⁽¹⁾. Il comprend deux tableaux dont l'un concerne la formation formelle et l'autre les activités de formation, d'accompagnement et de tutorat découlant de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

5.1 La formation formelle

La formation formelle recouvre les cours et les stages dispensés par une personne formée à cet effet dans des locaux dévolus à cette activité. L'organisation de ces activités est planifiée en fonction des exigences du formateur. Les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de bénéficiaires, les heures consacrées à ces activités et

les coûts supportés par l'entreprise. La notion de coût de formation est entendue au sens large, c'est-à-dire non seulement les frais facturés, les rémunérations des formateurs et les frais logistiques divers associés à ces activités, mais aussi la rémunération des travailleurs formés et les versements spécifiques aux fonds sectoriels et à la sécurité sociale, déduction faite des subsides reçus.

En 1998, dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour 1999-2000, les partenaires sociaux avaient fixé un objectif quantifié en matière de budget de formation: en 2004, les coûts de formation supportés par l'ensemble des entreprises du secteur privé devaient représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux. Des objectifs intermédiaires avaient été fixés pour les années 2000 (1,4 p.c.) et 2002 (1,6 p.c.).

En 2003, lors de la conférence pour l'emploi, un objectif en matière de participation à la formation a été ajouté: à l'horizon 2010, un travailleur sur deux devra avoir accès chaque année à la formation. Il a par ailleurs été convenu de redéfinir les instruments de mesure des efforts des entreprises en matière de formation.

À la fin de 2005, dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller à l'exécution de ces engagements et de définir de nouveaux sentiers de croissance, y compris au niveau sectoriel. Le pacte stipule toutefois que l'objectif de 1,9 p.c. de la masse salariale consacré à la formation doit désormais au moins être atteint en 2006. La nécessité d'un accès égal à la formation a de nouveau été souligné. Il s'agit principalement d'éviter que certains groupes de travailleurs, notamment les plus âgés ou les moins qualifiés, soient discriminés.

Le bilan social ne permet pas d'évaluer l'accès de ces différentes populations à la formation. Les informations communiquées par les entreprises dans les bilans sociaux sont des données globales, ventilées uniquement par sexe. Seule la dimension du genre peut donc être appréhendée. Une différenciation par âge, niveau de qualification ou nationalité nécessite de recourir à d'autres instruments, tels que les enquêtes sur les forces de travail. Celles-ci présentent cependant l'inconvénient de ne pas être exhaustives et de reposer sur les réponses d'individus plutôt que d'entreprises.

(1) Pour un bilan des exercices 1998 à 2004, voir Heuse P., (2006), « L'effort de formation des entreprises en Belgique: un bilan des années 1998 à 2004, » in Guyot, J.-L. et Mainguet, C. (éds), *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, Bruxelles, Belgique, De Boeck, à paraître.

TABLEAU 7 LA FORMATION FORMELLE EN ENTREPRISE

	Entreprises formatrices	Coûts de formation		Durée de formation		Personnes ayant suivi une formation
	(en p.c. du total des entreprises)	(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)	(en p.c. de l'emploi moyen)
Population totale						
1998	7,5	1,34	44,5	0,75	33,1	33,0
1999	7,8	1,30	44,4	0,74	31,2	34,6
2000	7,6	1,42	43,0	0,86	35,3	35,1
2001	7,1	1,35	44,1	0,84	33,4	35,4
2002	7,2	1,26	46,1	0,78	31,3	35,0
2003	7,1	1,19	45,2	0,77	30,6	35,0
2004	6,9	1,13	46,5	0,73	28,3	35,9
Population réduite						
2004	8,6	1,27	48,1	0,81	29,1	39,4
2005	8,8	1,18	46,2	0,81	28,5	39,6
<i>p.m. Pourcentages de variation . .</i>	<i>2,0</i>	<i>-6,8</i>	<i>-3,9</i>	<i>0,4</i>	<i>-2,0</i>	<i>0,6</i>

Source : BNB (bilans sociaux).

Il n'en demeure pas moins, que, jusqu'à présent, la proportion des entreprises mentionnant une participation de leurs travailleurs à des activités de formation reste extrêmement réduite, surtout parmi les plus petites structures. En 2004, les entreprises formatrices, au nombre de 5.244, représentaient 6,9 p.c. de l'ensemble des sociétés déposant un bilan social, soit la proportion la plus faible enregistrée depuis 1998. Les informations issues de la population réduite pour 2004 et 2005 laissent cependant présager d'une amélioration, car la part des entreprises formatrices y a augmenté de 2 p.c.

Le volume des activités de formation dépend de nombreux facteurs. La conjoncture n'y est pas étrangère, mais les exigences découlant de la gestion des entreprises, au niveau individuel, ont une influence prédominante. Les programmes d'investissement, les nécessités découlant d'une reconversion ou d'une restructuration, le flux d'engagement de nouveaux travailleurs, l'application d'une nouvelle convention d'entreprise ou un recours accru aux subsides à la formation régionaux ou sectoriels, peuvent ainsi considérablement modifier l'importance du budget de formation, qui s'avère dès lors très variable d'une année à l'autre.

Le budget de formation total n'a cessé de se réduire depuis le début de la décennie, passant de près de 940 millions d'euros en 2001 à moins de 850 en 2004 dans la population complète. Entre 2004 et 2005, dans

la population réduite, une nouvelle baisse – de près de 5 p.c. – a été observée. Comme les frais de personnel ont, dans le même temps, augmenté de 2,3 p.c., l'indicateur de l'effort financier de formation des entreprises (soit le rapport entre le budget de formation et le total des frais de personnel) a baissé de près de 7 p.c. Depuis l'exercice 2000, au cours duquel il a atteint son maximum à 1,42 p.c., le niveau de cet indicateur n'a cessé de s'éloigner de l'objectif de 1,9 p.c. fixé en 1998. En appliquant au niveau de 2004 la variation observée entre 2004 et 2005 dans la population réduite, on estime qu'en 2005, il s'élevait à 1,05 p.c. seulement, soit un retrait de 0,30 point de pourcentage environ par rapport au niveau de 1998.

Certes, les subsides consacrés par les régions et les communautés à la formation des travailleurs ont augmenté au cours de la décennie, notamment depuis l'introduction des chèques-formation et l'extension de leur utilisation, contribuant ainsi à l'allègement des frais de formation supportés par les entreprises. Cependant, parallèlement à l'amenuisement de l'effort financier des entreprises, la proportion des heures de travail consacrées à la formation a elle aussi reculé, passant de 0,86 à 0,73 p.c. entre 2000 et 2005.

Seule la proportion de travailleurs formés s'est maintenue au niveau observé cinq ans plus tôt. Le nombre de salariés ayant eu accès à une formation a augmenté de 522.000 en 1998 à environ 600.000 en 2000 et 645.000 en 2004.

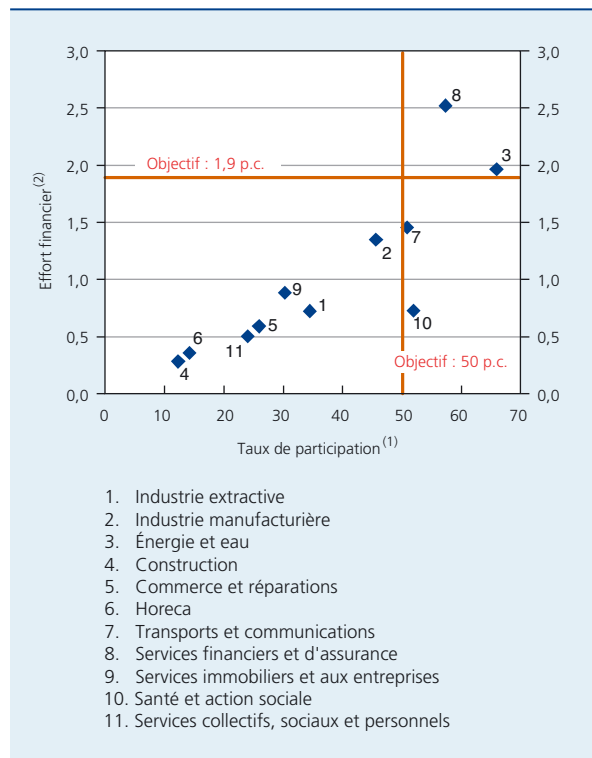
La hausse a été supérieure à celle de l'emploi, de sorte que le taux de participation est passé de 33 p.c. en 1998 à 35,1 p.c. en 2000 et 35,9 p.c. en 2004. Dans la population réduite, cette proportion a encore très légèrement progressé, de 0,6 p.c., entre 2004 et 2005.

L'objectif global de la moitié des travailleurs en formation chaque année fixé pour 2010 est néanmoins encore éloigné. Pour certaines branches d'activité, il est cependant d'ores et déjà atteint. C'était le cas en 2005 dans les branches énergie et eau (66 p.c.), services financiers et d'assurance (57 p.c.), santé et action sociale (52 p.c.) et transports et communications (51 p.c.). D'autres branches étaient en revanche nettement en retrait au regard de cet objectif, comme la construction et l'Horeca (moins de 15 p.c.), de même que le commerce et les services collectifs, sociaux et personnels (environ 25 p.c.).

Parmi les branches d'activité qui se distinguent par un taux de participation proche ou supérieur à 50 p.c., deux seulement remplissaient aussi le critère financier en 2005.

GRAPHIQUE 12 SITUATION DES BRANCHES D'ACTIVITÉ PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS DE FORMATION EN 2005

(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Nombre de travailleurs formés, en pourcentage de l'emploi moyen.

(2) Coûts de formation, en pourcentage des frais de personnel.

Dans les services financiers et d'assurance et l'énergie et eau, les investissements de formation représentaient respectivement 2,5 et 2 p.c. des frais de personnel. Les autres branches se situent loin en deçà de l'objectif de 1,9 p.c. Les performances varient d'à peine 0,3 et 0,4 p.c. dans la construction et l'Horeca, à 1,3 et 1,5 p.c. dans l'industrie manufacturière et les transports et communications.

La position relative des différentes branches d'activité par rapport à ces deux objectifs revêt toute son importance dans le contexte du pacte de solidarité entre les générations. Il y est en effet spécifié que les efforts de formation seront évalués annuellement. Dès l'introduction du nouveau formulaire de bilan social, le Conseil national du travail examinera chaque année si l'objectif de formation est atteint (cet objectif est actuellement de 1,9 p.c. mais pourra être revu chaque année par la suite). Si ce n'est pas le cas, une vérification par secteur sera opérée et des sanctions seront imposées le cas échéant : une cotisation majorée en faveur du congé éducatif sera exigée de ceux ayant obtenu des résultats insuffisants. La concertation sociale bisannuelle devra par conséquent prévoir, au niveau des secteurs, d'augmenter l'effort de formation, soit en termes de taux de participation, soit en termes financiers. Les partenaires sociaux pourront choisir entre différentes solutions, notamment l'octroi d'un temps de formation forfaitaire par travailleur, individuellement ou collectivement, et l'adaptation des cotisations en faveur d'un fonds sectoriel.

5.2 Le tutorat

Le volet du bilan social 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.

Les entreprises qui communiquent ces informations sont très peu nombreuses. En 2002, elles étaient 328, soit à peine 0,5 p.c. du total ; leur nombre est ensuite passé de 388 en 2003 à 381 en 2004. Dans la population réduite, elles étaient 297 en 2004 et 310 en 2005.

En 2002, 5.631 formateurs étaient enregistrés. Ce nombre est passé à 7.702 en 2003, et à 7.626 en 2004. Le nombre de travailleurs formés est, quant à lui, passé de 26.035 à 30.908 entre 2002 et 2003, avant de revenir à 29.345 en 2004, soit 1,6 p.c. de l'effectif total.

Selon les informations issues de la population réduite, le nombre de tuteurs comme celui des bénéficiaires de tutorat aurait sensiblement augmenté entre 2004 et 2005, de même que le volume des heures consacrées à ces activités. Le nombre de formateurs serait passé de 6.598 à 6.896, soit une hausse de 4,5 p.c. Ces derniers auraient consacré en moyenne près de 78 heures à ces activités en 2005, contre 73 heures un an plus tôt. Le nombre de bénéficiaires aurait progressé de plus de 30 p.c., passant de 24.745 à 32.476 personnes, ce qui représente 2,3 p.c. de l'effectif total en 2005.

5.3 La formation dans le nouveau formulaire du bilan social

Le nouveau formulaire du bilan social appelé à entrer prochainement en vigueur prévoit qu'en matière de formation, les entreprises communiquent une série de renseignements sur la formation professionnelle continue et sur la formation professionnelle initiale.

La formation professionnelle continue vise à élargir les connaissances et à améliorer les compétences des travailleurs de l'entreprise. Elle comprend la formation formelle, définie plus haut, et la formation informelle, qui regroupe les autres activités d'apprentissage en rapport direct avec le travail convenu, organisées en fonction des besoins propres et des impératifs d'organisation du bénéficiaire. Il s'agit par exemple de formations en situation de travail, sur le tas, par rotation de postes, de même que la participation à des conférences ou à des séminaires d'études et l'auto-apprentissage. Ces activités représentent autant de moyens d'améliorer les compétences des travailleurs sans avoir recours à des formateurs formels. Elles engendrent cependant aussi des coûts pour l'employeur, car les heures de travail consacrées à ces activités sont, à court terme, perdues pour la production. Ces coûts, qui sont sans doute proportionnellement élevés dans certaines entreprises, seront à l'avenir recensés dans les bilans sociaux dans un tableau spécifique relatif à la formation informelle. Les entreprises devront y préciser le nombre de participants à ces activités, les heures de travail qui y sont consacrées, ainsi que les coûts encourus par l'entreprise. Les données seront ventilées par sexe. En revanche, le tableau relatif au tutorat disparaîtra.

Par ailleurs, les entreprises seront également tenues de compléter un tableau identique pour la formation initiale, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel.

Ces ajouts au bilan social s'inscrivent dans le cadre de l'évaluation des politiques de formation des entreprises 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 « tableau de bord » reprenant différents indicateurs de formation, provenant principalement du bilan social et des enquêtes sur les forces de travail, avait été adopté. Une version actualisée de ce tableau de bord est incluse dans le rapport technique du Conseil central de l'économie publié en novembre 2006.

Conclusion

La présente étude a exposé les résultats provisoires tirés des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2005. Étant donné que l'ensemble des bilans sociaux n'était pas encore disponible en septembre 2006, elle repose sur une population réduite de 48.976 entreprises ayant déposé leur bilan social à la Centrale des bilans avant le 25 septembre 2006.

Dans cette population réduite, construite sur le principe de l'échantillon constant, l'emploi a augmenté en moyenne de 0,5 p.c. entre 2004 et 2005. L'évolution de l'emploi observée entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2005 a été du même ordre de grandeur, mais le rythme de progression du volume de travail exprimé en ETP a diminué en cours d'année. Un tel ralentissement a également été observé pour les entrées nettes de personnel au cours de l'exercice 2005, qui ont baissé de moitié par rapport à l'année précédente.

L'emploi a crû dans les petites et moyennes entreprises. En revanche, des réductions de personnel ont été enregistrées dans les grandes. L'effectif a de nouveau baissé dans l'industrie. L'emploi est resté globalement stable dans la branche commerce, transports et communications. Il a augmenté dans les autres branches. La hausse a été particulièrement vive dans les autres services, où figurent les entreprises de la santé et de l'action sociale, créatrices nettes d'emplois (y compris de faible qualification) depuis plusieurs années. La croissance de l'emploi a également été soutenue dans la construction.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, on note une augmentation de l'effectif des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, tandis que le personnel peu ou moyennement qualifié a diminué. Celui-ci constitue cependant encore l'essentiel des entrées de travailleurs. L'examen des embauches montre par ailleurs que les travailleurs engagés à temps partiel ont un niveau de qualification en moyenne plus faible que les travailleurs

embauchés à temps plein, pour lesquels on distingue une nette différence de profil selon le genre: les hommes sont en moyenne moins qualifiés que les femmes entrantes. Dans l'ensemble des entreprises, l'effectif féminin s'est accru d'environ 8.400 unités au cours de l'exercice 2005, pour représenter 37,7 p.c. du total de l'emploi au 31 décembre, alors que le nombre d'hommes occupés a reculé de quelque 1.400 unités.

Si les entrées nettes de personnel sont proportionnellement plus nombreuses pour les travailleurs à temps plein, les changements de régime de travail du personnel en place en faveur d'un emploi à temps partiel ont contribué, dans presque toutes les branches d'activité, à la hausse (de près de 4 p.c.) du taux de travail à temps partiel. La progression a été plus prononcée pour les hommes (6,2 p.c.) que pour les femmes (2,2 p.c.). Une partie de cette évolution découle du développement du crédit-temps, de plus en plus utilisé pour mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, mais aussi pour faciliter la transition entre vie professionnelle et fin de carrière, en particulier dans les grandes entreprises.

On constate également, dans le cas des entreprises déposant un schéma complet, que des changements de contrat de travail affectent le personnel en place, certains travailleurs temporaires se voyant proposer un contrat à durée indéterminée. En dépit du nombre important d'entrées nettes de travailleurs temporaires, l'effectif de ces derniers ne varie en effet que très peu: il représente environ 6 p.c. de l'emploi total depuis trois ans. Le taux de rotation des travailleurs temporaires est de fait élevé. Il n'est cependant pas insignifiant pour les personnes sous contrat à durée indéterminée, puisque 12,8 p.c. d'entre elles ont quitté leur employeur en 2005.

Les bilans sociaux complets permettent d'évaluer l'importance relative des différents types de contrats temporaires, y compris le travail intérimaire (3,3 p.c. de l'emploi ETP dans la population réduite en 2005) et le personnel mis à disposition (1,1 p.c.). Au total, 9,2 p.c. des travailleurs de ces sociétés sont employés sous contrat temporaire. Le profil de ces travailleurs est sensiblement différent selon la taille de l'entreprise et la branche d'activité. Ainsi, les petites structures privilégient le travail intérimaire, les grandes, les contrats à durée déterminée. L'industrie, comme la construction, utilisent surtout du personnel intérimaire, quoique en proportions très différentes. Les branches des services ont davantage recours aux contrats à durée déterminée. Les personnes mises à disposition et les contrats de remplacement sont essentiellement présents dans les différentes branches de services.

La masse salariale a augmenté de 2,3 p.c. entre 2004 et 2005 dans les entreprises de la population réduite. Étant donné la diminution du volume de travail de 1,3 p.c., les frais horaires ont crû en moyenne de 3,6 p.c. Les coûts salariaux horaires diffèrent sensiblement entre les branches. La dispersion des salaires y est également hétérogène: le rapport entre la moyenne des frais enregistrés dans les entreprises où sont observés les frais horaires les plus faibles et la moyenne calculée pour celles où ces frais sont les plus élevés, passe ainsi de 2 environ dans la construction et l'Horeca, à 3,9 dans les services collectifs, sociaux et personnels et dans les services immobiliers et aux entreprises et même à 5 dans la branche énergie et eau.

Enfin, en matière de formation, les performances observées se situent toujours largement en deçà des objectifs fixés. L'indicateur relatif à l'effort financier de formation s'est à nouveau inscrit en recul en 2005, de près de 7 p.c. Si l'on appliquait ce pourcentage au niveau atteint en 2004 pour l'ensemble des entreprises, le budget de formation ne représenterait que 1,05 p.c. des frais de personnel en 2005, contre 1,42 p.c. en 2000. Le taux de participation des travailleurs à la formation a toutefois encore légèrement augmenté entre 2004 et 2005. On estime ainsi que 36 p.c. des travailleurs ont eu accès à une formation en 2005, soit un point de pourcentage de plus qu'au début de la décennie. Or, dans la logique des accords précédents, le pacte de solidarité entre les générations adopté à la fin de décembre 2005, stipule que le premier indicateur doit atteindre 1,9 p.c. en 2006 et le second 50 p.c. à l'horizon 2010. Le pacte insiste sur la nécessité de définir des trajectoires sectorielles, à défaut de quoi des mesures compensatoires seront introduites.

Annexe 1

Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises pour les exercices 1998 à 2005 et caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse 2005

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 ont satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. Les mêmes principes méthodologiques président à l'inclusion ou à l'exclusion des entreprises pour les exercices pour lesquels a eu lieu la clôture définitive (1998 à 2004), comme pour l'exercice 2005 qui a fait l'objet d'une clôture anticipée le 25 septembre 2006.

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

Le recours aux principes méthodologiques stricts, définis aux points 1.1 à 1.4 ci-dessous, 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 peut différer 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 de bilans sociaux, 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 2004 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.

1.1 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⁽²⁾, comme la Poste et la SNCB, sont incluses dans la population de référence dans les branches où elles exercent leur activité.

(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) relatif à l'année 2004 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2005. Les entreprises qui n'apparaissent pas dans ce répertoire DBRIS 2004 conservent le code d'activité attribué par la Centrale des bilans.

(2) L'utilisation du répertoire des entreprises relatif à l'année 2004 implique l'exclusion pour l'ensemble de la période sous revue des sociétés de transport en commun « de Lijn », « TEC » et « STIB », reprises dans le secteur public. Dans les publications précédentes, ces entreprises étaient affectées au secteur privé.

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 erreurs 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, est néanmoins 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 les valeurs critiques ont été exclues de la population de cette année. Sur la base de ce critère, dans la population totale, une entreprise peut donc être exclue pour une année déterminée et conservée pour les autres.

1.5 Corrections des rubriques relatives à la formation et au travail intérimaire

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 est 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. Aucun mécanisme correctif n'a été appliqué aux rubriques relatives au tutorat introduites à partir de l'exercice 2002.

Le relevé de l'utilisation de travailleurs intérimaires par les entreprises déposant un schéma complet comporte lui aussi des anomalies, en matière de coût horaire moyen ou de durée moyenne du travail. Les rubriques relatives au travail intérimaire comportant des incohérences ont elles aussi été amenées à zéro, tandis que le reste du bilan social est conservé.

1.6 Constitution d'une population réduite constante pour l'analyse 2004-2005

L'évolution entre 2004 et 2005 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 2004 (entreprises nouvellement créées ou ayant engagé un premier travailleur), soit en 2005 (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 2005 présentent un biais certain en faveur des grandes entreprises.

Pour l'analyse des résultats 2005, la population réduite est composée des sociétés qui avaient déposé, au 25 septembre 2006, un bilan social à la fois pour l'année 2004 et pour l'année 2005, bilans qui avaient par ailleurs satisfait aux critères de qualité imposés à toutes les entreprises (voir points 1.1 à 1.5). 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 48.976 entreprises qui, ensemble, occupaient 1.441.506 travailleurs salariés en 2005 (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 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 2004 et à l'année 2005, les tableaux des annexes 3 à 9 ne présentent de données en termes de niveaux que pour les années 1998 à 2004. Les résultats présentés pour 2005 apparaissent essentiellement en variation et reflètent l'évolution observée entre 2004 et 2005 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 2004 et 2005, 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 2005

2.1 Représentativité⁽¹⁾

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans la population réduite représentaient, en 2004, 54,5 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux⁽²⁾ et 79,6 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 64,1 p.c. de la population totale des entreprises.

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 2004, elle est la plus faible dans les branches où les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont déposés 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 exprimée en pourcentage de l'emploi recensé dans les comptes nationaux est également très faible.

(1) La représentativité de la population réduite est calculée respectivement par rapport aux comptes nationaux (secteur privé) et à la population complète des entreprises. Elle est donc relative à l'exercice 2004, le dernier pour lequel on dispose de l'ensemble de la population des entreprises ayant déposé un bilan social.

(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 2004

	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	26.338	9.844	6.034	22,9	61,3
Industrie	609.911	472.437	416.821	68,3	88,2
Industrie extractive	3.099	2.980	2.650	85,5	88,9
Industrie manufacturière	582.168	447.087	392.105	67,4	87,7
Énergie et eau	24.644	22.370	22.066	89,5	98,6
Construction	188.493	133.057	103.215	54,8	77,6
Commerce, transports et communications	806.469	565.435	455.297	56,5	80,5
Commerce et réparations	469.503	303.890	242.816	51,7	79,9
Horeca	101.435	56.073	30.154	29,7	53,8
Transports et communications	235.531	205.472	182.328	77,4	88,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	514.494	292.761	241.138	46,9	82,4
Activités financières et d'assurance	127.500	115.335	103.826	81,4	90,0
Services immobiliers et aux entreprises	386.994	177.427	137.311	35,5	77,4
Autres services	484.965	326.966	211.187	43,5	64,6
Santé et action sociale	384.449	288.003	183.581	47,8	63,7
Services collectifs, sociaux et personnels	100.516	38.963	27.606	27,5	70,9
Total	2.630.670	1.800.501	1.433.692	54,5	79,6
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	76.417	48.976	n.	64,1

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 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.

(2) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

2.2 Caractéristiques de la population réduite en 2005

Parmi les 48.976 entreprises de la population utilisée pour l'analyse de la situation en 2005, 938 entreprises, qui appartiennent principalement aux branches santé et action sociale et activités financières et d'assurance, et qui occupent ensemble environ 270.000 travailleurs, avaient déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, 39.952 entreprises avaient déposé un schéma abrégé et employaient quant à elles 310.462 travailleurs salariés, ce qui équivaut à une taille moyenne de 7,8 salariés par entreprise, contre 125,3 salariés en moyenne dans les 9.024 entreprises ayant déposé un schéma complet. Ces dernières représentent par conséquent 18,4 p.c. des bilans sociaux et 78,5 p.c. du total des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite.

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 26,9 p.c. des travailleurs de la population réduite. Les branches commerce et réparations, santé et action sociale et transports et communications, emploient respectivement 17, 13,2 et 12,5 p.c. de cet effectif. Les branches services immobiliers et aux entreprises, construction et services financiers et d'assurance occupent quant à elles 9,9, 7,3 et 7,1 p.c. des travailleurs. Les autres branches ont une importance relativement réduite, puisqu'elles représentent chacune à peine 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⁾ observé en 2004. Les entreprises comptant 50 ETP au plus, soit 93,2 p.c. du total, occupaient environ 30 p.c. de l'effectif de la population réduite en 2005, soit 9,2 travailleurs par entreprise en moyenne, tandis que les sociétés de taille moyenne, occupant de 50 à 250 ETP, regroupaient 2.674 entreprises et quelque 300.000 travailleurs, soit 21 p.c. du total. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, au nombre de 638, employaient environ 722.000 personnes en 2005, ce qui représente 1.132 travailleurs par entreprise en moyenne et la moitié du total des travailleurs occupés dans les entreprises considérées.

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2005

	Nombre d'entreprises		Nombre de personnes occupées ⁽¹⁾ (moyenne annuelle)	
	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	48.976	100,0	1.441.506	100,0
dont:				
Entreprises qui ont déposé un bilan social isolé	938	1,9	270.487	18,8
Entreprises qui ont déposé un bilan social annexé aux comptes annuels	48.038	98,1	1.171.020	81,2
dont:				
Entreprises qui ont déposé un schéma abrégé	39.952	81,6	310.462	21,5
Entreprises qui ont déposé un schéma complet	9.024	18,4	1.131.045	78,5
Ventilation par branche d'activité				
Agriculture	785	1,6	5.973	0,4
Industrie	7.656	15,6	412.150	28,6
Industrie extractive	76	0,2	2.621	0,2
Industrie manufacturière	7.533	15,4	387.694	26,9
Énergie et eau	47	0,1	21.836	1,5
Construction	7.330	15,0	105.308	7,3
Commerce, transports et communications	20.707	42,3	455.439	31,6
Commerce et réparations	15.159	31,0	245.595	17,0
Horeca	2.398	4,9	30.138	2,1
Transports et communications	3.150	6,4	179.706	12,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	9.515	19,4	244.152	16,9
Activités financières et d'assurance	1.805	3,7	101.811	7,1
Services immobiliers et aux entreprises	7.710	15,7	142.342	9,9
Autres services	2.983	6,1	218.484	15,2
Santé et action sociale	1.525	3,1	190.262	13,2
Services collectifs, sociaux et personnels	1.458	3,0	28.221	2,0
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Petites entreprises (jusqu'à 50 ETP)	45.664	93,2	419.750	29,1
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	2.674	5,5	299.735	20,8
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	638	1,3	722.022	50,1

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

(2) Déterminée en fonction du nombre d'ETP (rubrique 1003) en 2004.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

Annexe 2

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

Intitulé	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 DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE ENTRE 2004 ET 2005

	Équivalents 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	36	0,7	-1,7	12	0,3	-73	-4,1	-61	-1,0	-2,0
Industrie	-5.421	-1,3	-1,2	-6.891	-1,8	2.220	5,3	-4.671	-1,1	-1,0
Industrie extractive	-31	-1,2	-1,5	-54	-2,1	25	20,0	-29	-1,1	-1,5
Industrie manufacturière	-5.058	-1,3	-1,3	-6.484	-1,8	2.073	5,1	-4.412	-1,1	-1,0
Énergie et eau	-332	-1,5	0,3	-353	-1,7	123	8,7	-231	-1,0	0,4
Construction	2.048	2,0	2,1	1.755	1,8	337	6,8	2.093	2,0	2,2
Commerce, transports et communications	-1.627	-0,4	-0,6	-4.051	-1,2	4.193	3,6	142	0,0	-0,1
Commerce et réparations	1.893	0,9	0,1	849	0,5	1.930	2,7	2.780	1,1	0,4
Horeca	-112	-0,5	-1,2	-70	-0,5	54	0,3	-16	-0,1	-0,7
Transports et communications	-3.408	-2,0	-1,5	-4.830	-3,2	2.208	7,5	-2.622	-1,4	-0,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.895	0,9	0,7	-417	-0,2	3.431	5,5	3.014	1,3	1,5
Activités financières et d'assurance	-2.623	-2,7	-2,3	-3.673	-4,6	1.658	6,7	-2.016	-1,9	-2,0
Services immobiliers et aux entreprises	4.518	3,7	3,0	3.257	3,3	1.774	4,7	5.030	3,7	4,0
Autres services	5.295	3,1	2,4	1.907	1,8	5.390	5,2	7.297	3,5	2,8
Santé et action sociale	4.842	3,3	2,6	1.465	1,7	5.217	5,4	6.681	3,6	3,0
Services collectifs, sociaux et personnels	453	1,9	0,8	443	2,2	173	2,3	616	2,2	1,1
Total	2.227	0,2	0,0	-7.684	-0,7	15.498	4,7	7.814	0,5	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 2004 et 2005 (population réduite)		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004			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	1.552	1.572	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.545	753	-1,8	-1,4	2,8
Industrie	1.546	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.534	990	-1,2	-1,1	-0,9
Industrie extractive	1.490	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.490	887	-1,9	-1,9	5,3
Industrie manufacturière	1.549	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.539	1.541	989	-1,4	-1,3	-0,9
Énergie et eau	1.498	1.501	1.417	1.415	1.427	1.426	1.411	1.413	1.053	2,5	2,3	-1,1
Construction	1.430	1.469	1.461	1.439	1.428	1.432	1.465	1.461	899	-2,0	-2,1	2,5
Commerce, transports et communications	1.713	1.711	1.677	1.640	1.626	1.616	1.605	1.606	899	-1,9	-1,9	-2,1
Commerce et réparations	1.660	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.608	1.614	949	-0,7	-0,9	0,0
Horeca	1.634	1.621	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.535	635	-0,3	-0,3	-1,3
Transports et communications	1.811	1.827	1.739	1.666	1.656	1.648	1.608	1.604	1.033	-3,6	-3,1	-7,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.628	1.613	1.601	1.588	1.552	1.541	1.551	1.568	870	-0,9	-0,7	-1,1
Activités financières et d'assurance	1.573	1.534	1.529	1.501	1.428	1.426	1.436	1.465	876	-1,2	-0,3	-5,1
Services immobiliers et aux entreprises	1.677	1.676	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.641	867	-1,1	-1,4	1,4
Autres services	1.568	1.560	1.555	1.537	1.530	1.537	1.532	1.519	935	-1,2	-1,4	-0,7
Santé et action sociale	1.564	1.555	1.549	1.530	1.524	1.530	1.525	1.507	944	-1,4	-1,6	-0,8
Services collectifs, sociaux et personnels	1.598	1.600	1.595	1.583	1.581	1.594	1.583	1.580	828	0,2	-0,2	0,3
Total	1.598	1.595	1.584	1.562	1.547	1.545	1.552	1.552	916	-1,4	-1,4	-1,2

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 5

VENTILATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE SEXE

(pourcentages du total, données au 31 décembre)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005
	(population totale)						(population réduite)		
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,1	92,9	93,1	93,5	93,8	93,9	93,9	94,6	94,6
Contrat à durée déterminée	5,2	5,5	5,4	4,9	4,9	5,0	5,0	4,4	4,5
Agriculture	6,3	8,8	7,5	7,5	5,2	6,1	6,2	5,2	5,2
Industrie	4,7	4,6	5,2	4,2	3,9	3,6	3,8	3,8	3,8
Industrie extractive	3,4	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,4	7,0
Industrie manufacturière	4,6	4,5	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	3,7
Énergie et eau	8,4	8,7	8,0	7,4	6,2	6,3	6,0	6,0	6,3
Construction	3,0	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,3	2,3
Commerce, transports et communications	5,0	5,2	4,6	4,7	5,2	5,7	5,5	5,0	5,1
Commerce et réparations	4,4	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	5,6	5,7
Horeca	7,2	8,1	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	10,6	10,5
Transports et communications	5,3	5,0	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,2	3,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,5	5,0	4,7	4,1	4,1	4,2	4,0	2,8	3,0
Activités financières et d'assurance	4,3	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	3,0	2,8
Services immobiliers et aux entreprises	4,6	5,0	4,6	3,9	4,4	5,0	4,7	2,6	3,1
Autres services	8,2	8,9	8,5	8,3	7,6	7,6	7,7	7,4	7,4
Santé et action sociale	8,3	8,9	8,5	8,2	7,5	7,4	7,6	7,3	7,3
Services collectifs, sociaux et personnels	7,1	8,4	8,9	8,8	8,8	8,6	7,9	7,7	8,0
Contrat de remplacement	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8	0,8
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Selon le sexe									
Hommes	62,6	62,1	62,9	61,7	61,0	60,7	60,6	62,7	62,3
Femmes	37,4	37,9	37,1	38,3	39,0	39,3	39,4	37,3	37,7

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 6

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

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel	96,3	96,5	96,2	96,5	96,6	96,4	95,8	95,7	95,6
Personnel intérimaire	2,7	2,8	3,0	2,7	2,6	2,7	3,1	3,1	3,3
Agriculture	2,9	3,3	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	6,8	4,4
Industrie	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,4	4,9	4,8	4,8
Industrie extractive	2,9	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,4	2,2	2,4
Industrie manufacturière	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,1	5,1
Énergie et eau	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	1,1
Construction	1,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,2	1,2	1,1	1,6
Commerce, transports et communications	2,8	2,8	2,9	2,8	2,7	2,9	3,4	3,3	3,7
Commerce et réparations	3,4	3,2	3,7	3,5	3,4	3,5	3,9	3,8	4,0
Horeca	3,8	4,3	6,1	5,0	4,7	4,0	4,0	3,8	4,2
Transports et communications	2,1	2,2	1,9	1,9	2,0	2,2	2,8	2,7	3,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,6	1,9	2,0	2,0	1,8	1,7	2,0	1,8	1,9
Activités financières et d'assurance	0,8	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
Services immobiliers et aux entreprises	2,5	2,7	2,9	2,8	2,7	2,7	3,2	3,1	3,1
Autres services	0,7	0,9	1,1	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	4,5	5,7	5,3	5,1	5,2	5,1	5,2	5,4	5,4
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ⁽¹⁾	0,9	0,8	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	1,1

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 2004 et 2005 (population réduite)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
Agriculture	25.296	26.353	26.649	27.005	28.417	28.745	29.775	2,1
Industrie	43.041	44.128	44.986	46.479	48.704	49.692	51.578	2,2
Industrie extractive	37.942	38.998	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	1,2
Industrie manufacturière	41.514	42.704	43.841	45.302	47.298	48.631	50.276	2,3
Énergie et eau	79.864	77.809	70.491	74.014	77.452	74.704	77.728	1,7
Construction	31.321	32.954	33.658	34.685	35.824	36.684	37.864	0,6
Commerce, transports et communications	35.557	36.808	37.439	38.765	40.447	41.212	42.360	2,9
Commerce et réparations	37.195	37.791	38.282	39.716	41.000	41.502	42.375	3,0
Horeca	23.844	24.467	24.753	25.152	26.504	27.499	28.233	1,7
Transports et communications	35.162	37.798	38.419	39.754	42.002	43.215	44.942	2,9
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	51.517	52.630	53.570	55.160	56.140	56.860	57.475	1,8
Activités financières et d'assurance	59.136	61.530	62.447	63.909	64.258	65.611	67.245	2,0
Services immobiliers et aux entreprises	44.786	45.454	46.637	48.584	49.925	50.512	50.728	2,5
Autres services	33.091	33.366	33.890	35.213	37.138	38.705	39.355	2,2
Santé et action sociale	33.258	33.455	33.994	35.322	37.148	38.766	39.452	2,0
Services collectifs, sociaux et personnels	31.802	32.698	33.166	34.423	37.058	38.250	38.688	3,3
Total	39.674	40.638	41.379	42.732	44.421	45.293	46.484	2,1

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 2004 et 2005 (population réduite)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
Agriculture	16,30	16,76	16,94	17,57	18,40	18,75	19,13	4,0
Industrie	27,84	28,71	29,32	30,62	32,34	32,95	33,65	3,3
Industrie extractive	25,46	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	3,2
Industrie manufacturière	26,81	27,75	28,47	29,75	31,32	32,17	32,66	3,6
Énergie et eau	53,30	51,83	49,76	52,30	54,28	52,40	55,09	-0,7
Construction	21,91	22,43	23,03	24,10	25,08	25,61	25,85	2,6
Commerce, transports et communications	20,75	21,51	22,32	23,64	24,87	25,50	26,40	4,8
Commerce et réparations	22,40	22,91	23,43	24,40	25,48	25,94	26,35	3,7
Horeca	14,59	15,10	15,24	15,91	16,67	17,55	18,08	2,0
Transports et communications	19,42	20,69	22,09	23,86	25,37	26,23	27,96	6,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	31,64	32,63	33,46	34,73	36,18	36,89	37,06	2,8
Activités financières et d'assurance	37,59	40,10	40,84	42,58	45,00	46,02	46,82	3,3
Services immobiliers et aux entreprises	26,70	27,12	28,14	29,37	30,32	31,08	31,12	3,7
Autres services	21,11	21,39	21,79	22,92	24,27	25,18	25,68	3,4
Santé et action sociale	21,27	21,52	21,94	23,09	24,38	25,34	25,87	3,5
Services collectifs, sociaux et personnels	19,90	20,44	20,79	21,74	23,44	24,00	24,44	3,1
Total	24,82	25,48	26,12	27,36	28,71	29,31	29,94	3,6

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

Annexe 9

FORMATION, EN 2005, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Nombre de travailleurs formés			(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 au 31 décembre)				(moyenne par bénéficiaire, unités)				(moyenne par bénéficiaire, en euros)		
	Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes
Agriculture	2,4	2,4	3,0	0,06	31,7	27,4	39,7	0,10	1.115	1.171	1.009
Industrie	46,6	48,5	40,9	1,02	32,0	33,1	27,3	1,39	1.548	1.601	1.316
Industrie extractive	34,5	35,1	32,8	0,63	26,0	26,1	25,8	0,72	985	967	1.216
Industrie manufacturière	45,6	47,6	39,9	1,00	32,0	33,1	27,5	1,35	1.487	1.534	1.284
Énergie et eau	65,8	67,1	59,6	1,49	31,9	33,5	25,2	1,97	2.327	2.471	1.715
Construction	12,3	12,4	10,2	0,21	24,8	24,9	23,0	0,28	882	879	925
Commerce, transports et communications	35,0	37,4	31,2	0,74	29,8	32,5	24,4	0,96	1.092	1.281	714
Commerce et réparations	25,9	27,5	23,9	0,44	23,8	25,7	21,2	0,59	895	1.024	724
Horeca	14,2	12,9	15,7	0,17	13,6	14,7	12,6	0,36	557	611	511
Transports et communications	50,8	49,6	56,7	1,22	34,7	36,6	29,2	1,46	1.255	1.438	722
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	41,5	43,6	38,5	0,95	31,3	34,0	27,6	1,69	2.175	2.295	2.016
Activités financières et d'assurance	57,3	60,8	53,9	1,31	29,5	30,6	28,2	2,52	2.775	2.902	2.625
Services immobiliers et aux entreprises	30,2	32,5	26,5	0,71	33,7	38,2	26,7	0,89	1.359	1.560	1.050
Autres services	48,3	37,5	51,7	0,72	18,0	19,9	17,6	0,70	467	580	440
Santé et action sociale	51,9	40,8	54,6	0,78	17,8	19,4	17,5	0,73	446	527	430
Services collectifs, sociaux et personnels	24,0	29,1	18,3	0,36	21,2	21,6	20,6	0,50	776	773	783
Total	39,6	39,4	40,1	0,81	28,5	32,0	22,8	1,18	1.317	1.533	967

Source : BNB (bilans sociaux).