

Le bilan social 2006

Ph. Delhez
P. Heuse
H. Zimmer

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social contient un ensemble d'informations portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Ces informations permettent d'analyser 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 fait par les entreprises de différentes mesures en faveur de l'emploi. 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. Dans la nouvelle mouture du bilan social, ce tableau n'apparaîtra plus, l'ONSS étant à même de fournir les informations demandées à partir de la déclaration multifonctionnelle que les entreprises sont tenues de remplir depuis 2003. En outre, les tableaux relatifs à la formation seront modifiés pour mieux tenir compte de l'ensemble des efforts des entreprises: la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale seront enregistrées dans des tableaux distincts.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2006. Il est subdivisé en cinq parties principales. La première décrit l'évolution de l'emploi entre 2005 et 2006 et la seconde les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice 2006. La troisième commente la structure de l'emploi (notamment les régimes de travail, la nature des contrats de travail et l'utilisation de travailleurs intérimaires) et les

deux dernières sont consacrées respectivement aux frais de personnel et à la formation.

Les résultats qui figurent dans cet article proviennent, pour chaque exercice, de populations homogènes d'entreprises ayant déposé un bilan social satisfaisant à une série de contrôles de qualité. L'annexe 1 reprend brièvement les principes méthodologiques qui ont présidé à la constitution de ces populations. Comme l'analyse met l'accent sur les différences de comportement des sociétés entre les régions, l'annexe 1 explique aussi comment la ventilation régionale des entreprises a été réalisée. La ventilation par branche d'activité est opérée à partir des sections et divisions de la nomenclature NACE-Bel qui figure à l'annexe 2. Les annexes 3 à 9 reprennent, comme les années précédentes, une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Les annexes 10 à 12 ventilent certains de ces indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises.

La plupart des résultats de cette analyse sont obtenus à partir d'une population réduite⁽¹⁾ constante d'entreprises. L'utilisation d'une population constante permet de mesurer l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2005 et 2006, alors qu'une comparaison avec les données relatives à la population complète pour l'exercice 2005 introduirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une telle population présente cependant certaines limites. Par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux pour les deux exercices consécutifs. Les sociétés nouvelles et les sociétés qui ont fait faillite sont exclues d'office, ce qui peut entraîner un décalage entre les variations observées dans la population constante (qu'on dénomme population réduite dans la suite de cet

(1) Les entreprises disposent d'un délai de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai supplémentaire lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux n'était pas disponible le 19 septembre 2007, date à laquelle les données relatives à l'exercice 2006 ont été extraites.

TABLEAU 1 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2005
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Population totale		Population réduite	
	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾
p.m. Unités	77.218	1.758.120	43.797	1.318.476
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	13,7	26,4	15,5	29,6
Construction	14,7	7,6	14,8	7,0
Commerce, transports et communications	43,5	32,3	42,0	33,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	19,9	17,1	20,3	17,2
Autres services	6,5	16,1	5,8	12,7
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Petites entreprises (jusqu'à 50 ETP)	94,8	34,3	92,9	28,1
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	4,2	20,4	5,7	20,9
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	45,3	1,4	51,1
Ventilation selon la région				
Entreprises unirégionales	98,7	73,6	–	–
Bruxelles	11,8	8,4	–	–
Flandre	60,9	46,8	–	–
Wallonie	26,0	18,4	–	–
Entreprises multirégionales	1,3	26,4	–	–

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2005.

article) et celles enregistrées dans la population totale. Le délai 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.

La population réduite compte 43.797 entreprises, qui employaient, en 2005, 1.318.476 travailleurs, ce qui représente respectivement 57 p.c. des entreprises de la population totale et 75 p.c. des salariés qu'elles occupent.

La ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée au départ des codes NACE-Bel. Les travailleurs occupés dans la branche commerce, transports et communications représentent un tiers de la population réduite, et l'industrie 30 p.c. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 17 p.c. pour la

branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, 13 p.c. pour la branche des autres services et 7 p.c. pour la construction. L'agriculture reste très marginale. Le taux de représentativité, qui mesure la part des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite par rapport au total des salariés dans la population totale est relativement faible dans la branche des autres services (59 p.c.) et dans la construction (69 p.c.). En revanche, dans l'industrie (84 p.c.), il est nettement supérieur à la moyenne.

Le classement des entreprises par taille est basé sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP)⁽¹⁾. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 93 p.c. des sociétés de la population

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

réduite, occupaient environ 28 p.c. de l'effectif de celle-ci en 2005, un pourcentage nettement inférieur aux 34 p.c. enregistrés dans la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, regroupaient 21 p.c. de l'effectif de la population réduite, une proportion semblable à celle observée dans la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, employaient un peu plus de la moitié des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 45 p.c. dans la population totale. Les évolutions obtenues à partir de la population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

La ventilation régionale a été opérée à partir de la localisation des différentes unités de production des entreprises telle qu'elle ressort des statistiques par établissement de l'ONSS. Les firmes actives dans une seule région sont reprises sous le vocable d'entreprises unirégionales et attribuées à la région dans laquelle elles opèrent. Les entreprises multirégionales possèdent des unités de production dans plusieurs régions. Comme l'explique l'annexe 1, ni la clé de ventilation majoritaire (qui attribue la totalité des rubriques du bilan social de chaque entreprise à la région dans laquelle elle occupe le plus grand nombre de travailleurs), ni la clé de répartition proportionnelle (qui ventile les rubriques du bilan social entre les différentes régions où l'entreprise est active en fonction de l'emploi qui y est enregistré) n'a été jugée satisfaisante. Le groupe des entreprises multirégionales n'a dès lors pas été ventilé entre les régions. La répartition entre entreprises uni- et multirégionales n'a été opérée que sur la base de la population totale.

En effet, les résultats d'une ventilation opérée à partir de la population réduite risquaient d'être insuffisamment représentatifs au niveau régional. L'exercice 2005 est le dernier pour lequel on dispose de la population complète. À cette date, on comptait 76.202 sociétés unirégionales, soit près de 99 p.c. du total. Il s'agit d'entreprises de taille moyenne réduite, puisqu'elles n'occupent que 74 p.c. de l'ensemble des travailleurs, dont près des deux tiers sont employés en Flandre, 25 p.c. en Wallonie et 11 p.c. à Bruxelles. Les entreprises actives dans plus d'une région, au nombre de 1.016 en 2005, occupaient ensemble 26 p.c. de l'effectif.

1. Caractéristiques générales de l'évolution de l'emploi

En moyenne annuelle, l'effectif des 43.797 entreprises de la population réduite s'est accru de 16.509 personnes entre 2005 et 2006, soit une hausse de 1,3 p.c. Celle-ci trouve son origine aussi bien dans la progression du nombre de travailleurs occupés à temps plein que dans celle du nombre de travailleurs occupés à temps partiel. Cependant, en hausse de 11.543 unités, c'est cette dernière catégorie qui a le plus largement contribué à l'accroissement de l'effectif. Le volume de l'emploi exprimé en ETP a crû de 1,2 p.c. en moyenne annuelle. Sur la base de la situation en fin d'exercice, la variation tant du nombre total de personnes occupées que du volume de l'emploi exprimé en ETP est plus réduite (0,8 p.c.), ce qui témoigne d'un ralentissement du rythme des créations de postes de travail en cours d'année dans ces entreprises.

TABLEAU 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2005 ET 2006
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Unités	4.966	11.543	16.509	14.416
Pourcentages	0,5	3,8	1,3	1,2
Au 31 décembre				
Unités	2.597	7.902	10.499	9.378
dont :				
Hommes	1.608	3.297	4.905	4.345
Femmes	989	4.605	5.594	5.033
Pourcentages	0,3	2,5	0,8	0,8

Source : BNB (bilans sociaux).

Elles comptaient, au 31 décembre 2006, 10.499 travailleurs de plus qu'un an auparavant.

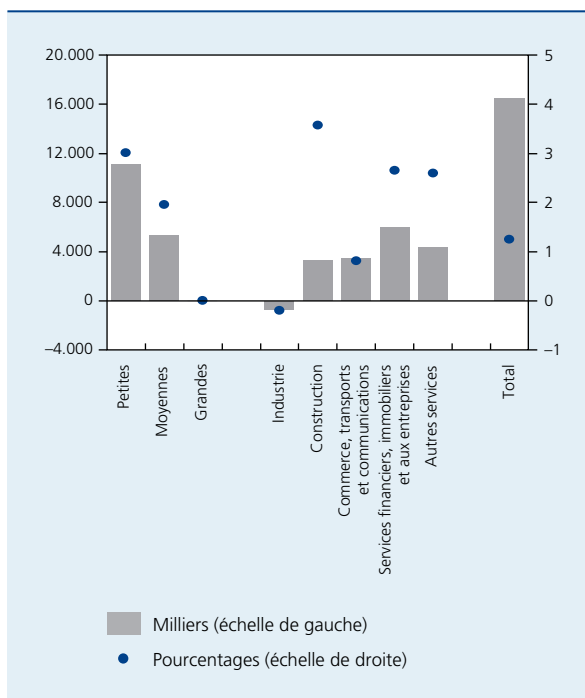
L'augmentation du nombre de salariés inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice comme travailleurs à temps partiel – 7.902 personnes – est davantage le fait de l'effectif féminin, bien que le nombre d'hommes inscrits à temps partiel ait augmenté à un rythme plus soutenu, reflétant une évolution des habitudes en la matière. L'effectif masculin sous ce régime de travail a ainsi crû de 4,3 p.c. entre 2005 et 2006, contre 2 p.c. pour le personnel féminin à temps partiel. En revanche, près des deux tiers de la variation de l'effectif à temps plein peuvent être attribués à l'inscription de travailleurs masculins au registre du personnel.

L'accroissement du nombre moyen de travailleurs a été tiré par les entreprises de petite taille qui ont enregistré une hausse de leur effectif moyen de 11.146 unités (principalement des travailleurs à temps plein) et, dans une moindre mesure, par les entreprises de taille moyenne. En revanche, l'effectif moyen est demeuré stable entre 2005 et 2006 dans les grandes entreprises, les emplois supplémentaires à temps partiel n'ayant pas compensé la contraction de l'emploi à temps plein.

L'emploi a progressé dans toutes les branches d'activité, à l'exception de l'industrie dont l'effectif moyen a affiché une baisse de 757 unités, soit -0,2 p.c., à la suite d'une chute de l'emploi dans l'industrie manufacturière et dans l'énergie et l'eau, ceci dans des proportions comparables. Les entreprises de la construction ont créé 3.309 emplois supplémentaires en 2006, pour la plupart à temps plein, soit une progression de l'effectif moyen de 3,6 p.c. Le nombre de personnes occupées dans la branche commerce, transports et communications a crû de 3.510 unités (un taux de croissance de 0,8 p.c.). Au sein de cette branche, la progression de l'emploi a été la plus importante dans le commerce et les réparations (3.637 personnes, principalement occupées à temps partiel), tandis que l'Horeca a créé 544 postes additionnels. En revanche, l'emploi dans les transports et communications a reculé, conséquence d'une importante chute de l'effectif à temps plein. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises a soutenu la hausse totale de l'emploi à hauteur de 6.028 unités, soit une progression de 2,7 p.c., les services immobiliers et aux entreprises ayant enregistré l'augmentation la plus sensible du nombre de travailleurs (5.076 personnes, employées à temps partiel dans trois quart des cas). Enfin, la branche des autres services a renforcé son personnel à concurrence de 4.346 travailleurs, essentiellement occupés à temps partiel; c'est dans les entreprises de la santé et de l'action sociale que

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2005 ET 2006 : VENTILATION DES ENTREPRISES PAR TAILLE ET PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(moyennes annuelles, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

le développement de l'emploi a été le plus dynamique. Toutefois, en 2005, plusieurs hôpitaux n'ont pas été retenus dans la population d'entreprises en raison d'un manque de qualité des données, ce qui a pu influencer les résultats.

2. Mouvements de personnel

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

Les mouvements externes de personnel qui sous-tendent l'évolution de l'emploi enregistrée par les entreprises, c'est-à-dire les entrées lors de l'inscription de travailleurs au registre du personnel et les sorties lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, sont recensés dans un tableau spécifique du bilan social. Ces mouvements ont été plus importants en 2006 qu'au cours de l'exercice antérieur. Ainsi, pour un effectif total au 31 décembre 2006 de 1.331.065 personnes, les entreprises de la population réduite ont enregistré 482.407 entrées et 471.531 sorties de travailleurs, soit respectivement 9,3 et 11,7 p.c. de plus qu'en 2005. Au total, les entrées

TABLEAU 3 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(personnes, population réduite)

	2005	2006
Entrées	441.461	482.407
dont: schémas complets	263.971	274.539
Sorties	422.050	471.531
dont: schémas complets	255.339	271.149
Entrées nettes	19.411	10.876
dont: schémas complets	8.632	3.390

Source : BNB (bilans sociaux).

nettes se sont établies à 10.876 personnes en 2006⁽¹⁾, en recul par rapport aux 19.411 enregistrées un an auparavant. Cette baisse des entrées nettes a touché aussi bien les PME que les grandes entreprises. Ces dernières ont même enregistré des sorties nettes de travailleurs en 2006, ce qui n'était pas le cas l'année précédente.

Alors que les entreprises déposant un schéma abrégé précisent uniquement le nombre de travailleurs entrants et sortants ainsi que leur régime de travail, celles qui déposent un schéma complet sont tenues de communiquer le type de contrat de travail, le sexe et le niveau d'études des travailleurs nouvellement inscrits ou radiés du registre du personnel de même que le motif de la fin du contrat. Les sociétés soumises au dépôt d'un schéma complet représentaient 19,3 p.c. du total des entreprises de la population réduite en 2006, mais 78,9 p.c. de l'effectif moyen. Elles ont enregistré 274.539 entrées et 271.149 sorties, soit respectivement 4 et 6,2 p.c. de plus que l'année précédente. Au total, les entrées nettes ont sensiblement baissé.

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

2.2.1 Progression du travail à temps partiel

Depuis plusieurs années, la progression de l'emploi est soutenue par le développement du travail à temps partiel. Ce régime permet, d'une part, de répartir le volume de travail nécessaire à la production sur un plus grand nombre de personnes et, d'autre part, de développer de nouvelles activités. En outre, pour le personnel occupé, le passage à un régime de temps partiel est une option qui peut atténuer les effets des restructurations dans certaines entreprises ou encore permettre un maintien en

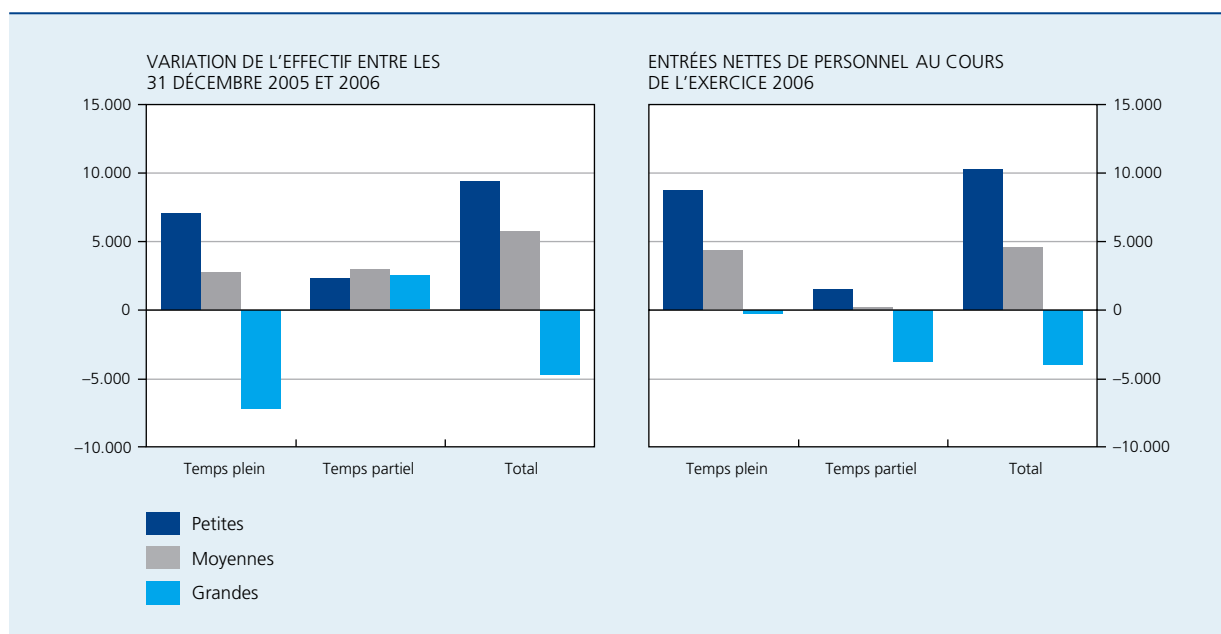
activité dans le cadre des fins de carrière. Du point de vue de l'individu, travailler à temps partiel peut représenter un moyen de mieux concilier vies professionnelle et privée. La diversité de ces motivations trouve son expression dans le fait que l'évolution des parts relatives des travailleurs à temps plein et à temps partiel n'est pas uniquement due aux mouvements externes de personnel, mais trouve aussi son origine dans les mouvements au sein même des entreprises. 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 entre deux dates de clôture et les mouvements externes de personnel en cours d'année.

La progression du régime de travail à temps partiel en 2006 ne s'explique de fait que partiellement par l'engagement de travailleurs à temps partiel. Dans les entreprises de grande taille, alors que l'effectif à temps plein a enregistré une chute de 7.232 unités entre les 31 décembre 2005 et 2006, l'effectif à temps partiel s'est élargi de 2.520 unités. Cette progression correspond principalement à des basculements d'un régime de travail à temps plein vers un régime de temps partiel. L'examen des mouvements externes de personnel montre en effet que les entrées de travailleurs à temps partiel sont restées inférieures aux sorties dans ces entreprises et ce, à concurrence de 3.747 unités. Comparativement, un faible nombre de sorties nettes a été enregistré pour les travailleurs à temps plein (267 unités). Le taux de travail à temps partiel s'est donc accru de 0,6 point de pourcentage dans les grandes entreprises et s'est établi à 27,2 p.c. en 2006. Dans les entreprises de taille moyenne, les changements internes ont également joué un rôle déterminant dans la progression du taux de travail à temps partiel (18,3 p.c. en 2006, soit 0,7 point de plus qu'en 2005): alors que les entrées nettes de travailleurs sous ce régime ne s'élevaient qu'à 229 unités, 3.022 travailleurs à temps partiel supplémentaires ont été enregistrés au cours de l'exercice 2006. Dans les entreprises employant jusqu'à 50 ETP, l'effectif à temps partiel s'est enrichi de 2.360 unités au cours de l'exercice. Les changements internes y ont renforcé les entrées nettes de travailleurs sous ce régime de travail, qui se sont élevées à 1.550 unités. Ce sont toutefois essentiellement les travailleurs à temps plein qui ont contribué à la hausse de l'emploi entre les 31 décembre 2005 et 2006 dans ces petites entreprises. Le taux de travail à temps partiel y a, par conséquent, à peine augmenté et s'est établi à 22,3 p.c. en 2006.

(1) Ce montant est quelque peu différent de celui que l'on retrouve dans le tableau 2 (10.499 unités), 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.

GRAPHIQUE 2 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2006: VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

En 2002, le régime de l'interruption de carrière a été remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps qui constitue un droit pour chaque travailleur dans la limite de 5 p.c. de l'effectif de l'entreprise⁽¹⁾. Néanmoins, un crédit-temps ne peut être obtenu dans les entreprises de moins de 11 travailleurs à moins que l'employeur n'autorise son personnel à en bénéficier. Parmi les travailleurs à temps plein qui ont opté pour un régime à temps réduit, nombreux sont ceux qui ont profité des possibilités offertes par les différents régimes de crédit-temps pour alléger leur horaire de travail. Le rapport annuel de l'ONEM indique que près de la moitié des travailleurs qui ont bénéficié d'une allocation pour réduire leur temps de travail (211.743 en 2006) l'ont fait par le biais du crédit-temps. Ce régime d'aménagement du temps de travail a progressé de 15 p.c. en 2006. La réduction des prestations d'un cinquième a continué sa progression et, en 2006, la part de ce type d'interruption équivalait à 60 p.c. de tous les crédit-temps. Ainsi, environ 60.000 personnes bénéficiaient d'un crédit-temps de ce type, soit 10.000 de plus qu'en 2005. D'année en année, la part des travailleurs âgés de 50 ans et plus a augmenté. En 2006, elle a atteint 53,2 p.c. de l'ensemble des bénéficiaires d'une allocation de crédit-temps; en 2003, leur part relative ne s'élevait encore qu'à 41 p.c.

2.2.2 Niveau d'études des travailleurs

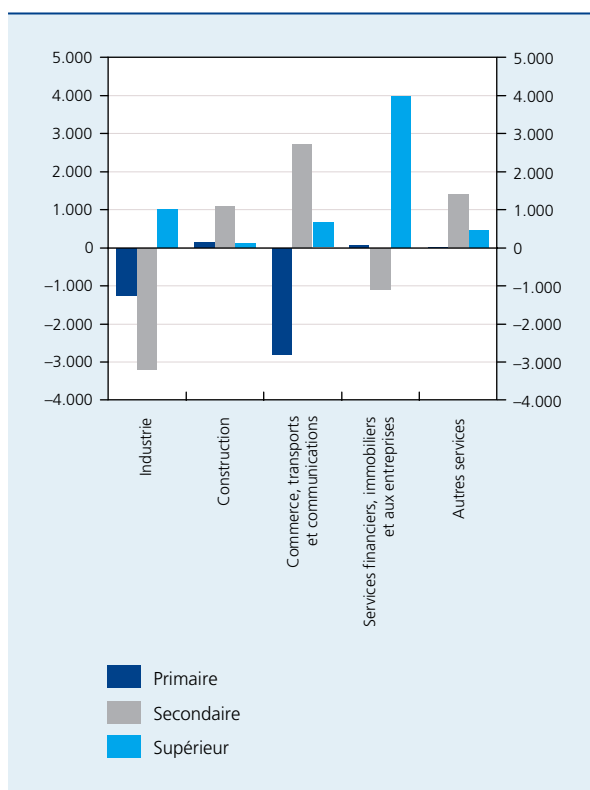
Dans la ligne de ce qui a été observé ces dernières années, l'augmentation nette de l'effectif relevé dans les entreprises déposant un schéma complet, à 3.390 unités, résulte de la combinaison d'entrées nettes pour les travailleurs munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+6.295 unités) ou de l'enseignement secondaire (+933 unités) et de sorties nettes pour les titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire (-3.838 unités).

Toutes les branches d'activité ont procédé à des engagements nets de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, mais dans des proportions variables. Pour la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, il s'est agi de près de 4.000 unités, contrebalançant ainsi les sorties nettes de travailleurs issus de l'enseignement secondaire. Les activités exercées dans cette branche s'appuient sur une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée et à même de s'adapter aux modifications technologiques imposées par une économie moderne. Dans l'industrie, les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur représentent la seule catégorie de travailleurs pour lesquels les entrées ont été supérieures aux sorties. Les efforts de compétitivité imposés aux entreprises industrielles se traduisent souvent par des restructurations du personnel, qui affectent en majorité des personnes

(1) Cette limite peut toutefois être modifiée par une convention collective sectorielle ou conclue au niveau de l'entreprise ou par le règlement de travail.

GRAPHIQUE 3 ENTRÉES NETTES DE PERSONNEL EN 2006 :
VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LE
NIVEAU D'ÉTUDES

(personnes, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

faiblement ou moyennement qualifiées. En particulier, les sorties nettes de diplômés du secondaire y ont dépassé 3.000 unités. Les branches commerce, transports et communications et autres services ont quant à elles connu davantage d'entrées nettes de diplômés du secondaire que de travailleurs hautement qualifiés. Enfin, ces derniers

n'ont que faiblement contribué au total des entrées nettes enregistrées dans la branche de la construction. Ceci ne devrait pas étonner dans la mesure où une grande partie des compétences nécessaires dans la construction sont acquises sur le terrain ou dans le cadre de l'enseignement secondaire. Les entreprises industrielles et celles actives dans la branche commerce, transports et communications ont relevé des sorties nettes de travailleurs issus de l'enseignement primaire. Plusieurs branches ont néanmoins enregistré des entrées nettes de travailleurs faiblement qualifiés, mais celles-ci sont restées marginales au regard du volume des flux nets enregistrés.

2.2.3 Nature des contrats de travail

Les entrées et sorties de travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont représenté une composante essentielle de la dynamique des mouvements de personnel recensés par les entreprises au cours de l'exercice 2006. Les entreprises de la population réduite ayant déposé un schéma complet ont indiqué que 48,5 p.c. des entrées et 52,8 p.c. des sorties concernaient des travailleurs sous contrat à durée indéterminée en 2006, contre respectivement 46 et 42,2 p.c. pour les contrats à durée déterminée.

La rotation de l'effectif à durée déterminée est élevée par nature, de même que celle des travailleurs engagés en remplacement de personnel effectif ou pour effectuer un travail déterminé. Les personnes engagées à durée indéterminée sont aussi caractérisées par une certaine mobilité – en dépit d'un lien réputé plus stable entre travailleur et employeur – du fait des départs naturels ou de la volonté des travailleurs ou des employeurs de mettre fin au contrat. Le taux de rotation 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 à 14,3 p.c. en 2006, soit 1,3 point de pourcentage de plus qu'un an auparavant.

TABLEAU 4 ENTRÉES ET SORTIES BRUTES DE PERSONNEL VENTILÉES PAR TYPE DE CONTRAT EN 2006

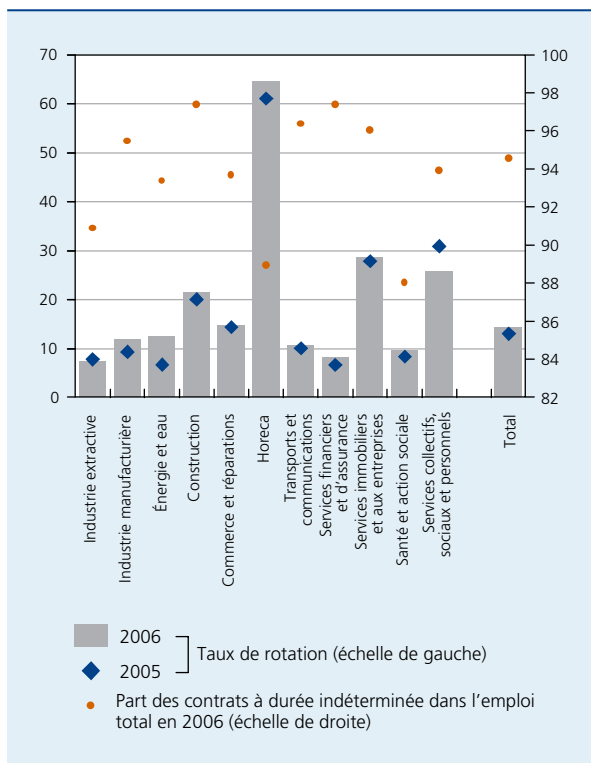
(population réduite, schémas complets)

	Pourcentages du total		Unités	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Contrat à durée indéterminée	48,5	52,8	133.176	143.272
Contrat à durée déterminée	46,0	42,2	126.200	114.338
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	2,2	2,1	5.920	5.716
Contrat de remplacement	3,4	2,9	9.243	7.823

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 4 TAUX DE ROTATION ⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2005 ET 2006

(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 l'exercice. L'agriculture n'a pas été présentée en raison d'un manque de représentativité des données.

Cette progression trouve principalement son origine dans les grandes entreprises.

Le rythme de remplacement des travailleurs occupés à durée indéterminée varie en fonction de la taille de l'entreprise. C'est au sein des petites sociétés qu'il est le plus élevé, à 21,3 p.c. Les grandes entreprises affichent quant à elles un taux de 11,9 p.c. Cette différence peut notamment s'expliquer par le fait que les possibilités de mobilité interne sont plus nombreuses dans les grandes entreprises et que la progression des revenus du travail tend à y être plus planifiée.

L'analyse par branche d'activité révèle d'ailleurs que ce sont dans les branches qui concentrent une importante proportion d'entreprises de grande taille que le taux de rotation est le plus faible. En particulier, il était inférieur à 10 p.c. dans les services financiers et d'assurance (8,1 p.c.) et dans la branche santé et action sociale (9,5 p.c.). Le taux de rotation a également été relativement faible dans la branche transports et communications (10,6 p.c.) et

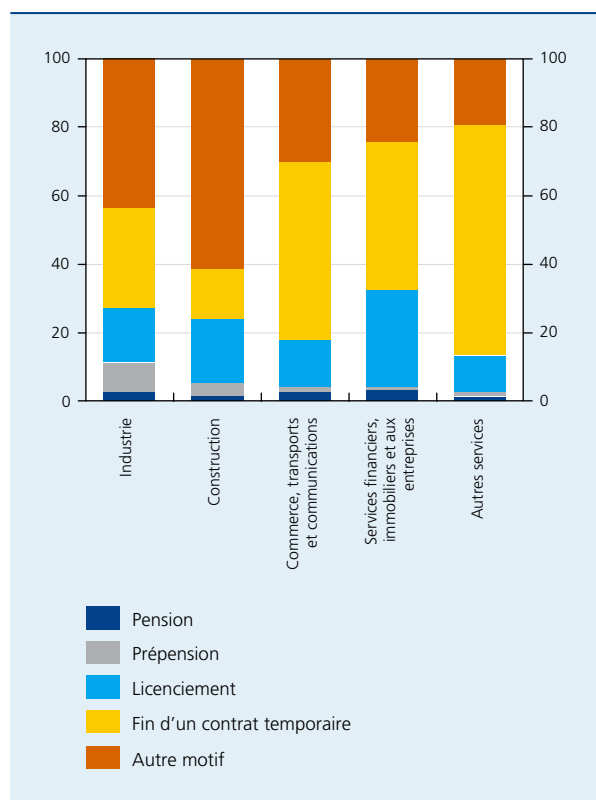
dans les entreprises industrielles, allant de 7 p.c. dans l'industrie extractive à 12 p.c. dans l'énergie et l'eau. Cependant, l'industrie manufacturière et surtout l'énergie et l'eau ont connu une mobilité externe plus importante qu'en 2005, à laquelle les restructurations qui ont touché ces branches ont sans doute contribué. Le taux de rotation a dépassé 20 p.c. dans la construction et les services immobiliers et aux entreprises. 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 proches de 30 et 60 p.c., un niveau qui peut s'expliquer dans la majorité des cas par les conditions de travail et de rémunération.

2.2.4 Motifs des sorties

Dans les entreprises de la population réduite qui ont déposé un schéma complet, les sorties brutes de personnel ont augmenté de 6,2 p.c. en 2006. La ventilation par motif n'a cependant pas fondamentalement changé par rapport à 2005. Dans près de la moitié des cas, la sortie du travailleur s'explique par la fin d'un contrat temporaire.

GRAPHIQUE 5 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2006 : VENTILATION SELON LE MOTIF

(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

La part des départs spontanés dans l'ensemble des sorties demeure relativement élevée (environ 31 p.c.) tandis que les licenciements ont touché près de 17 p.c. du personnel des entreprises concernées. Les pensions et les prépensions ont quant à elles compté pour respectivement 2,4 et 2,8 p.c. des sorties brutes. La part de ces dernières a baissé de respectivement 0,2 et 0,3 point de pourcentage par rapport à 2005. Cette évolution témoigne, dans un contexte où les sorties brutes de personnel ont augmenté, d'une tendance à l'allongement de la carrière et d'un moindre recours aux prépensions.

L'analyse des motifs des sorties montre que les principales raisons de départ diffèrent selon la branche d'activité. La fin d'un contrat temporaire explique 67,2 p.c. des sorties de personnel dans la branche autres services et 52,3 p.c. des sorties dans la branche commerce, transports et communications. Cela a également été le motif principal des sorties enregistrées dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises. Dans la construction et l'industrie, ce sont les départs spontanés qui représentent la majorité des sorties. Les licenciements ont été plus fréquents que la moyenne dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises. Par ailleurs, c'est dans l'industrie que le recours aux prépensions a été le plus répandu. Cette branche a en effet concentré 62 p.c. des prépensions observées en 2006 dans les entreprises déposant un schéma complet.

3. Structure de l'emploi

3.1 Structure régionale de l'emploi

La ventilation régionale n'ayant pu être opérée au départ de la population réduite par défaut de représentativité, elle s'applique uniquement aux populations totales pour les exercices 1998 à 2005 (pour plus de détails, voir annexe 1).

La répartition régionale des bilans sociaux déposés en 2005 par les entreprises actives dans une seule région fait apparaître certaines spécificités. La structure de l'emploi dans les entreprises bruxelloises contraste ainsi nettement avec celle des deux autres régions. Cumulant les statuts de métropole, de capitale fédérale du pays et de capitale administrative de l'Union européenne, la région de Bruxelles présente une structure de l'emploi dominée par les services. La branche commerce, transports et communications et la branche services financiers, immobiliers et aux entreprises y représentent respectivement 30 et 36 p.c. de l'emploi. Les travailleurs occupés dans la branche des autres services constituent 16 p.c. de l'effectif et ceux de l'industrie 13 p.c. seulement, une part bien plus faible qu'en Flandre et en Wallonie. Seuls 5 p.c. des salariés des entreprises unirégionales bruxelloises relèvent de la construction.

TABLEAU 5 STRUCTURE DE L'EMPLOI RÉGIONAL EN 2005

(pourcentages du total, population totale)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Selon la branche d'activité						
Agriculture	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	12,5	31,8	28,1	28,6	20,2	26,4
Construction	5,0	9,8	11,8	9,8	1,7	7,6
Commerce, transports et communications	29,8	28,5	25,2	27,8	44,6	32,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	36,3	11,2	9,2	13,6	26,9	17,1
Autres services	16,4	17,9	25,1	19,5	6,7	16,1
Selon le sexe						
Hommes	57,3	62,3	61,5	61,5	59,8	61,1
Femmes	42,7	37,7	38,5	38,5	40,2	38,9

Source : BNB (bilans sociaux).

La ventilation de l'emploi dans les entreprises unirégionales de Flandre est largement comparable à celle de la Wallonie: l'emploi est majoritairement concentré dans l'industrie et dans la branche commerce, transports et communications. La construction est à l'origine de 10 et 12 p.c. de l'emploi dans les entreprises unirégionales flamandes et wallonnes respectivement, tandis que les services financiers, immobiliers et aux entreprises y représentent 11 et 9 p.c. de l'emploi. La principale différence est observée dans la branche des autres services qui occupe un travailleur sur quatre en Wallonie et 18 p.c. seulement en Flandre.

La principale branche dans laquelle les entreprises multirégionales exercent leur activité est celle du commerce, transports et communications, qui concentre près de 45 p.c. de l'emploi. Il s'agit d'une part bien supérieure à celle affichée par les entreprises unirégionales de chaque région. Cela s'explique notamment par la présence dans cette branche de grandes enseignes de distribution, de la SNCB et de la Poste, dont les réseaux couvrent l'ensemble du pays. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises est également importante, soit 27 p.c. du total. L'emploi dans les entreprises multirégionales relève du secteur industriel dans 20 p.c. des cas.

La répartition de l'emploi entre les hommes et les femmes diffère également d'une région à l'autre; dans les entreprises unirégionales, c'est à Bruxelles que la proportion de femmes est la plus forte, à près de 43 p.c., contre 38 p.c. en Flandre et en Wallonie. L'importance du travail féminin à Bruxelles est en partie liée à celle des activités de services qui y sont concentrées.

3.2 Travail à temps plein et à temps partiel

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. Alors qu'un travailleur sur cinq était occupé à temps réduit en 1998, cette proportion est passée à un sur quatre en 2004 et a encore quelque peu progressé en 2005. L'évolution observée dans la population réduite fait état d'un nouvel accroissement du taux de travail à temps partiel, de près de 2 p.c. en 2006. Ce développement concerne tant les hommes que les femmes. Déjà fortement répandu dans la population féminine en emploi, dont environ la moitié est occupée à temps réduit, le temps partiel féminin a encore augmenté de 0,8 p.c. entre 2005 et 2006. C'est toutefois parmi les hommes que la hausse du travail à temps partiel a été la plus prononcée (3,7 p.c.) au départ il est vrai d'un niveau bien plus bas. Comme mentionné plus haut, le succès rencontré par les différents régimes d'aménagement du

TABLEAU 6 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DE 1998 À 2006
(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	44,8	21,3
2002	8,1	46,5	22,8
2003	9,1	48,0	24,1
2004	9,8	49,0	25,2
2005	10,3	50,4	25,9
Population réduite			
2005	9,2	48,4	23,5
2006	9,5	48,8	23,9
<i>p.m. Pourcentages de variation</i>	<i>3,7</i>	<i>0,8</i>	<i>1,7</i>

Source: BNB (bilans sociaux).

temps de travail, en particulier la réduction des prestations d'un cinquième chez les hommes, a contribué à cette évolution.

Le profil des travailleurs à temps partiel dans les entreprises remplissant le bilan social diffère de celui des travailleurs à temps plein sous plusieurs aspects. Tout d'abord, alors que les femmes représentaient 37 p.c. de l'effectif des entreprises de la population réduite, elles constituaient en 2006 une très large majorité des travailleurs à temps partiel, soit 75 p.c., contre seulement 25 p.c. pour l'effectif à temps plein. Cette structure peut s'expliquer notamment par la persistance d'un modèle où les femmes ont plus tendance que les hommes à se consacrer aux responsabilités familiales, que ce soit dans les ménages où les deux conjoints travaillent ou dans les familles monoparentales, où l'adulte est dans la majorité des cas une femme. Ensuite, les contrats temporaires ne représentent que 4,5 p.c. de l'effectif occupé à temps plein, tandis que les travailleurs à temps partiel sont proportionnellement deux fois plus nombreux (8,4 p.c.) dans les formes de contrat plus flexibles telles que les contrats à durée déterminée, de remplacement ou ceux conclus en vue de l'exécution d'une mission déterminée. Enfin, les travailleurs à temps partiel ont dans 63 p.c. des cas un statut d'employé et dans 35 p.c. des cas un statut d'ouvrier, qui concerne majoritairement la population masculine. Ces proportions atteignent respectivement 52 et 45 p.c. parmi les personnes occupées à temps plein.

TABLEAU 7 PROFIL DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL EN 2006

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

	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Total
Selon le sexe			
Hommes	75,3	25,2	63,3
Femmes	24,7	74,8	36,7
Selon le contrat de travail			
Contrats à durée indéterminée	95,5	91,6	94,6
Contrats temporaires ⁽¹⁾	4,5	8,4	5,4
Selon le statut professionnel			
Cadres	1,9	0,5	1,6
Employés	51,9	63,3	54,6
Ouvriers	45,3	35,3	42,9
Autres	0,9	1,0	0,9

Source : BNB (bilans sociaux).

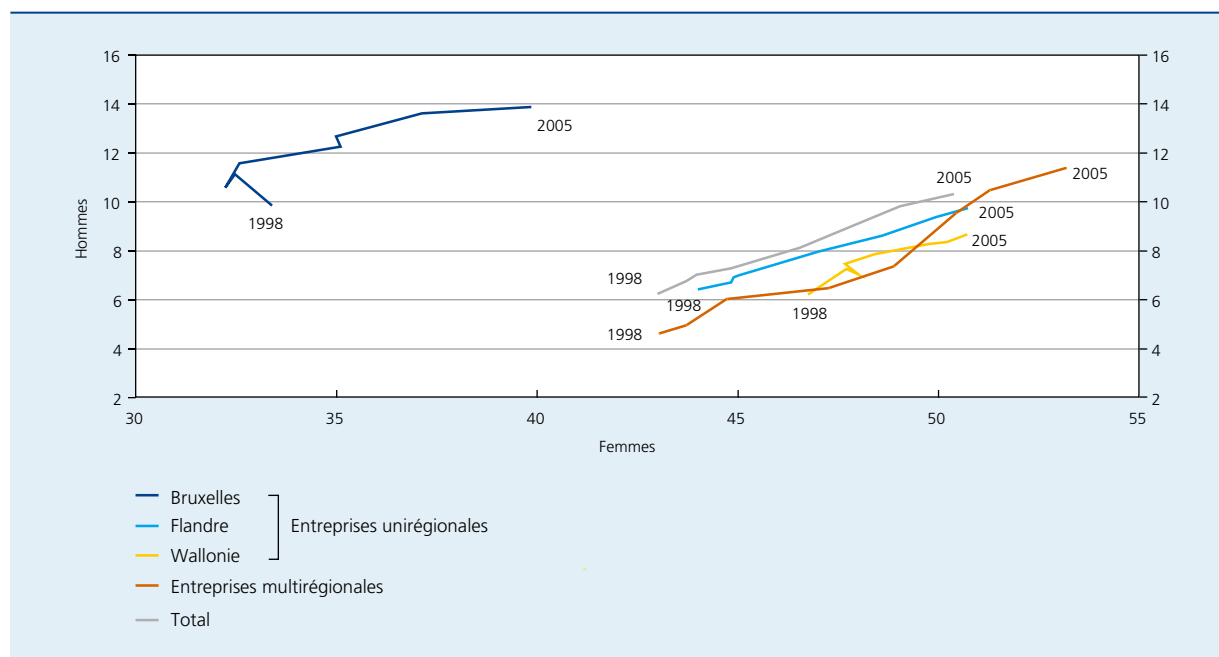
(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

La répartition régionale des bilans sociaux permet de comparer les taux de travail à temps partiel féminin et masculin d'une région à l'autre. À cet égard, la situation des entreprises unirégionales implantées à Bruxelles contraste

fortement avec celle des entreprises implantées en Flandre et en Wallonie. Le taux de travail à temps partiel masculin y est plus élevé. Partant d'un niveau déjà supérieur à celui observé dans les entreprises implantées dans les

GRAPHIQUE 6 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL MASCULIN ET FÉMININ ENTRE 1998 ET 2005

(pourcentages de l'emploi en fin d'exercice, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

autres régions en 1998, la part des hommes occupés à temps partiel s'élevait à 14 p.c. en 2005, contre moins de 10 p.c. en Flandre et en Wallonie. En revanche, le taux de travail à temps partiel féminin, proche de 40 p.c., y est plus faible que dans les deux autres régions (environ 50 p.c.). Les femmes occupées dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises – branche de spécialisation de Bruxelles – sont dans moins de la moitié des cas des travailleuses à temps réduit, tandis que près de 60 p.c. des femmes actives dans les autres services (branche qui emploie un travailleur sur quatre en Wallonie) travaillent à temps partiel. Au sein des entreprises multirégionales, le taux de travail à temps partiel a rapidement progressé, depuis 1998, tant pour les hommes (+6,8 points de pourcentage, soit 11,4 p.c. en 2005), que pour les femmes (+10,2 points de pourcentage, soit 53,2 p.c. en 2005).

3.3 Nature des contrats de travail

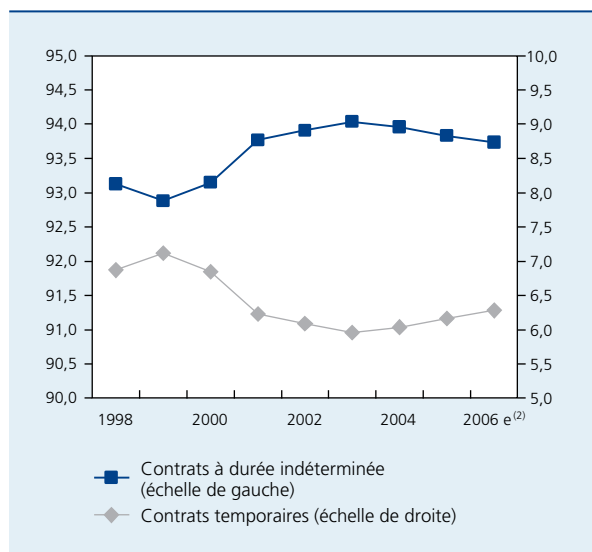
Les contrats de travail temporaires – c'est-à-dire à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini – et les contrats de travail intérimaire sont des instruments d'ajustement du volume de travail aux impératifs de la production. Après avoir enregistré un recul entre 1999 et 2001, la part des contrats

temporaires s'est quasiment stabilisée par la suite. Les informations issues de la population réduite ne font pas état d'un changement de tendance générale: la part du travail temporaire est demeurée stable (+0,1 point de pourcentage) entre 2005 et 2006 en dépit d'une conjoncture plus soutenue. Les contrats à durée indéterminée continuent de représenter l'essentiel de l'emploi total (93,7 p.c. en 2006).

Seules les entreprises déposant un schéma complet sont tenues de communiquer des informations relatives au recours à des travailleurs intérimaires. En termes d'heures prestées, le volume de travail mentionné dans les bilans sociaux représente néanmoins plus de 40 p.c. de celui recensé par Federgon⁽¹⁾ pour l'année 2006. Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives. Dans la population réduite, 61 p.c. des entreprises déposant un schéma complet ont fait appel au travail intérimaire en 2006. Ce sont surtout celles qui comptent plus de 50 ETP qui emploient des travailleurs intérimaires. Alors que la moitié des petites entreprises utilisent ce type de main-d'œuvre, cette part s'élève à 90 p.c. pour les entreprises de grande taille. La part des intérimaires dans l'emploi total exprimé en ETP est cependant plus importante dans les entreprises de 50 ETP au plus. Elle y équivalait à 6,1 p.c. de l'effectif, contre 5,6 p.c. dans les entreprises moyennes et 2,8 p.c. dans les grandes.

GRAPHIQUE 7 IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS TEMPORAIRES⁽¹⁾ ET DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE 1998 ET 2006⁽²⁾

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



Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Les résultats pour 2006 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2005, la variation enregistrée entre 2005 et 2006 pour la population réduite.

Le recours aux intérimaires par les entreprises de la population réduite a augmenté entre 2005 et 2006, passant de 33.550 à 39.655 ETP (une hausse de 18,2 p.c.), soit 3,9 p.c. de l'emploi total en 2006. Le volume des heures prestées a augmenté de 17,2 p.c. et en 2006, elles représentaient 4,8 p.c. du volume de travail total. La durée annuelle moyenne de travail par intérimaire a donc légèrement diminué, passant de 1.883 heures en 2005 à 1.868 heures en 2006. Le coût horaire moyen d'un intérimaire, qui est passé de 22,6 à 23,2 euros, a crû de 2,6 p.c., soit sensiblement moins que la hausse de 3,2 p.c. observée en moyenne pour le personnel inscrit au registre des entreprises déposant un schéma complet. Au total, en 2006, les frais liés à l'emploi de travailleurs intérimaires représentaient 3,1 p.c. des frais de personnel des entreprises déposant un schéma complet.

Après avoir progressé de près d'un point de pourcentage depuis 1998, la part des intérimaires dans l'emploi ETP des entreprises unirégionales de Flandre (4,1 p.c.) a dépassé en 2005 la proportion enregistrée pour les entreprises de Wallonie, qui a peu varié entre ces deux dates. Parmi

(1) Fédération des partenaires de l'emploi.

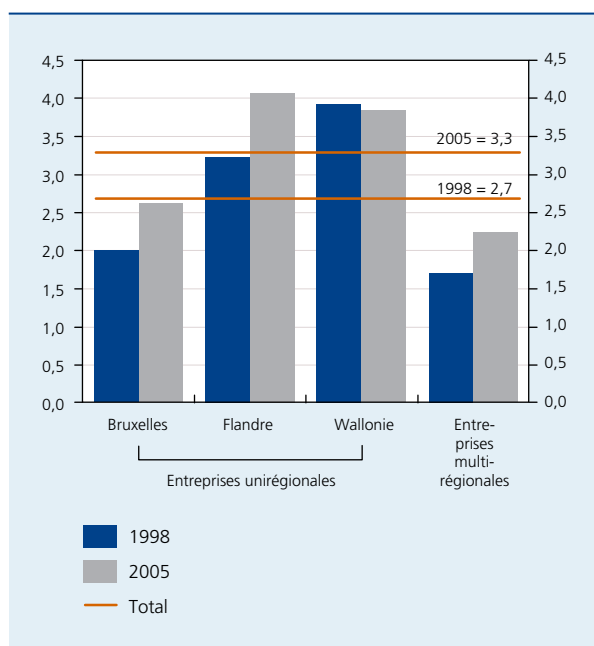
TABLEAU 8 TRAVAIL INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET
(population réduite)

	2005	2006
Pourcentages du total		
Nombre d'ETP	3,3	3,9
Heures prestées	4,1	4,8
Frais de personnel	2,7	3,1
Unités		
Nombre d'ETP	33.550	39.655
Heures prestées (milliers)	63.166	74.057
Heures prestées par ETP	1.883	1.868
Frais de personnel par heure prestée (en euros) ...	22,6	23,2
Pourcentages de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon		
Heures prestées	41,2	42,8

Source : BNB (bilans sociaux).

les entreprises exclusivement implantées à Bruxelles, les intérimaires comptaient pour seulement 2,6 p.c. des personnes occupées en 2005. Ceci reflète notamment la spécialisation plus poussée de Bruxelles dans les services

GRAPHIQUE 8 UTILISATION DU TRAVAIL INTÉrimAIRE
(pourcentages de l'emploi ETP moyen, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

financiers, immobiliers et aux entreprises, où le recours à des travailleurs intérimaires reste relativement limité. C'est dans l'industrie que l'on fait le plus souvent appel aux agences d'intérim : 84 p.c. des entreprises de cette branche qui déposent un schéma complet y ont eu recours en 2006 et l'emploi intérimaire y représentait 5,5 p.c. du total de l'emploi ETP. La moitié des intérimaires sont d'ailleurs occupés dans cette branche d'activité. La part de l'intérim dans l'emploi ETP est plus réduite dans les entreprises multirégionales en raison notamment de la plus grande taille moyenne de ces entreprises et de leur spécialisation relative.

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 – qui peuvent être 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 2005 et 2006, avec les omissions de travailleurs et de sociétés que cette méthodologie implique. Il en résulte que les évolutions des frais mentionnés dans les bilans sociaux ne peuvent être directement comparées à celles calculées sur la base des comptes nationaux.

Les frais supportés par les entreprises de la population réduite en faveur des travailleurs inscrits dans leur registre ont crû de 4,3 p.c. entre 2005 et 2006. Dans le même temps, le nombre de travailleurs exprimé en ETP a augmenté de 1,2 p.c., portant le coût salarial annuel moyen par ETP de 49.150 à 50.667 euros, soit une hausse de 3,1 p.c.

Le volume de travail exprimé en heures a crû au même rythme que l'emploi ETP, de sorte que les frais par heure prestée ont eux aussi augmenté de 3,1 p.c., passant de 32,1 à 33,1 euros en moyenne. La progression a été légèrement plus accentuée pour les travailleurs à temps partiel, dont le salaire horaire est passé de 29 à 30 euros, en hausse de 3,7 p.c., en raison sans doute d'une évolution de la structure de la population occupée à temps partiel. Partant d'un niveau légèrement plus élevé, les frais horaires associés au travail à temps plein ont augmenté au rythme moyen et sont passés de 32,7 à 33,7 euros.

TABLEAU 9 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(euros, sauf mention contraire; population réduite)

	2005	2006	Pourcentages de variation entre 2005 et 2006
Par ETP	49.150	50.667	3,1
Par heure prestée	32,1	33,1	3,1
Travailleurs à temps plein	32,7	33,7	3,1
Travailleurs à temps partiel	29,0	30,0	3,7

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. Les frais sont en effet fonction non seulement du nombre de travailleurs occupés à temps partiel, mais aussi de leur rémunération moyenne, laquelle est liée à leur fonction, leur qualification, leur âge, etc. Le succès des régimes d'aménagement du temps de travail auprès des travailleurs âgés a vraisemblablement renforcé la dynamique de diffusion du travail à temps partiel et entraîné une évolution plus rapide du coût horaire, car toutes autres choses restant égales par ailleurs, le salaire des travailleurs plus âgés est, en général, supérieur à la moyenne. Le volume de travail est quant à lui influencé 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.

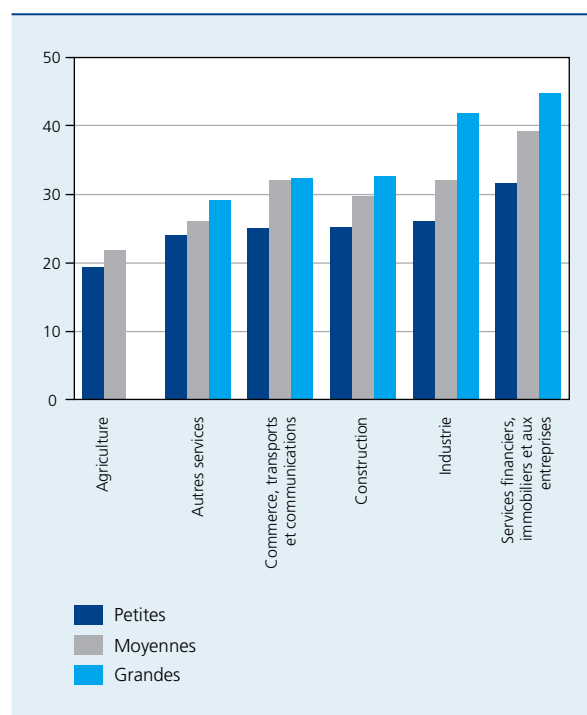
La hausse des frais par heure de travail est restée plus contenue dans les entreprises de taille moyenne (3,1 p.c.) que dans les grandes entreprises (3,3 p.c.) et, surtout, que dans les petites (3,6 p.c.). Les évolutions par branche d'activité montrent également des différences, d'autant plus marquées qu'on les détaille. La hausse est restée sensiblement inférieure à la moyenne dans l'agriculture (1,8 p.c.) et dans l'industrie (2,9 p.c.). Dans cette dernière branche, la progression a été particulièrement limitée dans la branche de l'énergie et de l'eau (0,3 p.c.). Les frais horaires ont en revanche augmenté nettement plus que la moyenne dans la branche des autres services (3,6 p.c.), en particulier dans les services collectifs, sociaux et personnels (4,3 p.c.). Dans les trois autres branches principales, la hausse est restée comprise entre 3,1 et 3,3 p.c.

Si les évolutions des frais de personnel par heure prestée sont différentes dans les entreprises regroupées par taille ou par branche d'activité, les niveaux y diffèrent également. En règle générale, les coûts horaires augmentent avec la taille de l'entreprise. En 2006, dans la population réduite,

ils s'élevaient en moyenne à 26,4 euros dans les petites firmes, à 32,2 euros dans les sociétés de taille moyenne et à 37,5 euros dans les grandes. La variabilité est également très grande entre les branches d'activité : une heure de travail coûtait en moyenne un peu moins de 20 euros dans les entreprises actives dans l'agriculture, entre 28 et 30 euros dans la construction, la branche commerce, transports et communications et celle des autres services, environ 37 euros dans l'industrie et près de 40 euros dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises.

GRAPHIQUE 9 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2006 : VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

(euros, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Des différences de conditions salariales existent également entre les régions. Ainsi, en 2005, dans les entreprises unirégionales, les frais horaires étaient en moyenne plus faibles en Wallonie (27 euros) qu'en Flandre (29 euros) et, surtout, qu'à Bruxelles (33,8 euros). Dans les entreprises multirégionales, ces frais s'élevaient en moyenne à 36,7 euros.

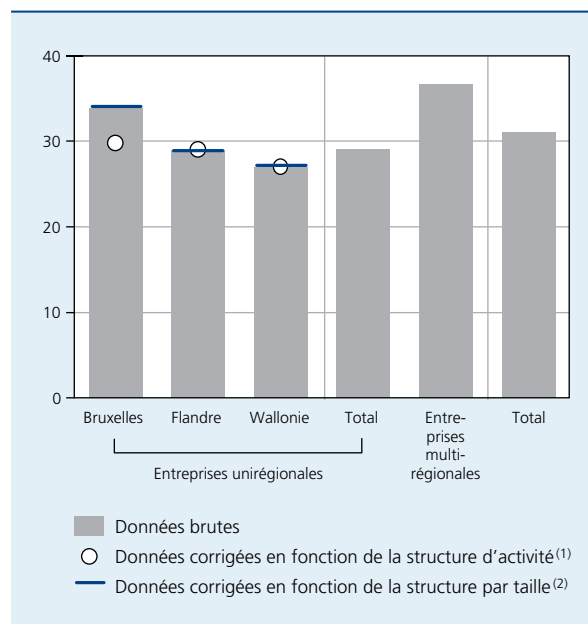
La spécialisation des entreprises influence ces résultats: certaines activités requièrent l'emploi de personnel plus qualifié, d'autres offrent davantage de possibilités de gains de productivité ou sont plus exposées à la concurrence nationale et internationale. La taille moyenne des entreprises est également un facteur de différenciation des salaires, notamment parce que les rapports de force entre employeurs et travailleurs ne sont pas les mêmes. Ces deux facteurs se conjuguent pour expliquer les différences dans les frais par heure prestée observées entre les entreprises multirégionales et unirégionales. Les premières sont essentiellement spécialisées dans les services, qui représentent près de 80 p.c. de leur activité. En particulier, 27 p.c. de l'emploi est concentré dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, où le salaire horaire moyen était, en 2005, de plus de 20 p.c. supérieur à la moyenne. La taille moyenne des entreprises multirégionales est par ailleurs nettement supérieure à celle des entreprises unirégionales. Or, les conditions salariales qui prévalent dans les entreprises comptant plus de 500 ETP sont sensiblement plus avantageuses que la moyenne.

Les entreprises unirégionales, plus petites, sont également proportionnellement plus concentrées dans les secteurs primaire et secondaire, qui totalisent 39 p.c. de l'activité et où les coûts salariaux par heure de travail sont, dans certaines branches, nettement plus faibles que la moyenne. C'est le cas notamment dans l'agriculture et dans la construction. Les différences de structure d'activité sont relativement peu marquées entre les entreprises implantées en Flandre et en Wallonie au niveau des six principales branches d'activité. En revanche, celles implantées à Bruxelles sont proportionnellement plus actives dans les services.

Pour tenir compte des différences de spécialisation entre les entreprises unirégionales, en particulier de divergences qui pourraient apparaître lors de l'utilisation d'une répartition plus fine des activités, les frais de personnel par heure prestée calculés au niveau des divisions d'activité NACE-Bel à 2 chiffres (soit pour 49 branches) ont été pondérés par la part de chacune de ces divisions dans le volume de travail total imputé à l'ensemble des entreprises unirégionales. Cet exercice de pondération uniforme exerce exclusivement un effet sur les entreprises implantées à Bruxelles, où les frais horaires sont ramenés de

GRAPHIQUE 10 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2005: INFLUENCE DE LA TAILLE ET DE LA BRANCHE D'ACTIVITÉ SUR LES RÉSULTATS RÉGIONAUX

(euros, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Pondération en fonction de la répartition, par division d'activité NACE-Bel à 2 chiffres (49 branches), du volume de travail pour l'ensemble des entreprises unirégionales.

(2) Pondération en fonction de la répartition par taille (6 classes) du volume de travail pour l'ensemble des entreprises unirégionales.

33,8 à 29,8 euros en moyenne, alors que ceux-ci restent inchangés en Flandre et en Wallonie. Les différences de structure y sont trop minimes pour exercer une influence notable sur le total. Par ailleurs, l'écart type, qui mesure la variabilité par rapport à la moyenne, est du même ordre de grandeur dans ces deux régions, alors qu'il est nettement plus élevé pour les entreprises implantées à Bruxelles.

Un exercice similaire a été entrepris pour déterminer si, en dépit d'une dimension moyenne identique, des différences dans la répartition des entreprises entre six groupes de taille⁽¹⁾ exerçaient une influence significative sur les résultats régionaux. En Wallonie, l'emploi est davantage que dans les deux autres régions concentré dans des sociétés de 50 ETP au plus (48,5 p.c. du total, contre 44,5 p.c. en Flandre et 46,3 p.c. à Bruxelles). Les entreprises de taille moyenne implantées à Bruxelles occupent 27,8 p.c. de l'effectif, contre respectivement 25,5 et 21,1 p.c. en Flandre et en Wallonie. En revanche, les entreprises

(1) Les six groupes d'entreprises comptent respectivement 10 ETP au plus, plus de 10 à 50 ETP, plus de 50 à 100 ETP, plus de 100 à 250 ETP, plus de 250 à 500 ETP, et plus de 500 ETP.

comptant plus de 250 travailleurs ETP ont une importance relative plus réduite à Bruxelles (25,9 p.c.) que dans les deux autres régions (30 p.c. environ). La correction pour neutraliser l'influence de la taille est cependant minime dans chacune des trois régions, de sorte qu'on ne peut parler d'une influence significative de ce facteur.

5. Formation

Le bilan social permet de mesurer les efforts de formation des entreprises sur une base annuelle et exhaustive. Il comprend actuellement 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. Ces dernières activités sont relativement peu répandues, contrairement aux activités de formation formelle: en 2005, moins de 400 des 72.000 entreprises que comptait la population totale déclaraient y avoir eu recours, et, dans la population réduite, elles étaient moins de 300 en 2006. Cette faible proportion laisse à penser que les résultats ainsi obtenus ne peuvent être valablement exploités. Cette information est par ailleurs appelée à disparaître dans la prochaine version du bilan social. Il a donc été décidé de ne pas y consacrer de section particulière cette année.

5.1 La formation formelle dans les bilans sociaux

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 en est planifiée en fonction des exigences du formateur. Les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de participants à une ou plusieurs formations, les heures consacrées à ces activités et le coût supporté par l'entreprise, et cela séparément pour les femmes et les hommes. 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.

Au niveau de la population totale, un peu plus de 5.000 entreprises, soit environ 7 p.c. seulement, remplissent chaque année le tableau du bilan social relatif à la formation formelle; les autres sont donc réputées ne pas avoir dispensé de formation formelle à leur personnel. En 2006, dans la population réduite, le nombre d'entreprises ayant organisé des formations formelles s'élevait à 4.080 unités,

ce qui représente plus de 9 p.c. des sociétés de cette population. Il est à noter que les programmes de formation de certaines firmes peuvent varier considérablement d'une année à l'autre en fonction des projets d'investissement et des budgets disponibles. Toutes les entreprises ne sont d'ailleurs pas systématiquement formatrices pour chacun des exercices. Ces spécificités doivent être prises en compte lors de l'évaluation des résultats enregistrés par rapport aux objectifs fixés en matière de formation.

En 1998, dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour les années 1999 et 2000, les partenaires sociaux avaient quantifié l'effort financier à accomplir en matière de formation pour les six années à venir: en 2004, les coûts de formation devaient représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux supportés par l'ensemble des entreprises du secteur privé. Des objectifs intermédiaires étaient 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, chaque année, un travailleur sur deux devra bénéficier d'une formation. À la fin de 2005, dans le pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller au respect de ces engagements. En particulier, il a appelé à définir de nouveaux sentiers de croissance, y compris au niveau sectoriel. Le pacte stipulait toutefois que l'objectif de 1,9 p.c. de la masse salariale consacré à la formation devait désormais être atteint en 2006, soit deux années plus tard que prévu à l'origine par les partenaires sociaux.

Le nombre de travailleurs formés dans les entreprises de la population réduite a progressé de 2,6 p.c. entre 2005 et 2006. Dans le même temps, l'effectif ne s'est accru que de 1,3 p.c., de sorte que le taux de participation a augmenté de 1,3 p.c. Même si elle mérite d'être soulignée, la hausse de ce taux ne surprend pas: c'est le seul indicateur relatif à l'ensemble des entreprises qui ait régulièrement progressé entre 2000 et 2005. Le chemin reste cependant encore long avant d'atteindre l'objectif d'un travailleur sur deux formé chaque année: si l'on applique l'accroissement enregistré pour la population réduite à la dernière observation pour la population totale (36 p.c. en 2005), le taux de participation s'élève à 36,4 p.c. en 2006, soit près de 14 points de pourcentage en deçà de l'objectif fixé pour 2010, à savoir 50 p.c.

La hausse du nombre de participants à la formation est restée modérée entre 2005 et 2006 si on la compare à l'évolution du budget ou à celle des heures de formation. Le premier a augmenté de près de 11 p.c. et les secondes de 8 p.c. En comparaison, l'ensemble des frais de personnel ne s'est accru que de 4,3 p.c. et les heures prestées de 1,2 p.c.

TABLEAU 10 LA FORMATION FORMELLE EN ENTREPRISE

	Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)	Participants à une formation (en p.c. de l'emploi moyen)	Coûts de formation		Heures de formation	
			(en p.c. des frais de personnel)	(moyenne par heure, en euros)	(en p.c. des heures prestées)	(moyenne par participant, en heures)
Population totale						
1998	7,5	33,0	1,34	44,5	0,75	33,1
1999	7,9	34,6	1,30	44,4	0,74	31,2
2000	7,6	35,1	1,42	43,0	0,86	35,3
2001	7,0	35,0	1,36	44,3	0,84	34,0
2002	7,2	34,6	1,27	46,4	0,79	31,8
2003	7,1	34,7	1,20	45,4	0,77	31,0
2004	6,8	35,7	1,13	46,6	0,73	28,4
2005	6,7	36,0	1,13	47,8	0,73	28,0
Population réduite						
2005	9,1	40,4	1,29	49,7	0,83	28,8
2006	9,3	40,9	1,37	51,0	0,89	30,4
<i>p.m. Pourcentages de variation</i> ..	2,0	1,3	6,4	2,6	6,9	5,4

Source : BNB (bilans sociaux).

La part des frais de formation dans le total des frais de personnel a par conséquent augmenté, et ce pour la première fois depuis le début de la décennie. Dans les entreprises de la population réduite, elle est passée de 1,29 à 1,37 p.c., soit une hausse de plus de 6 p.c., alors qu'entre 2000 et 2004, pour la population totale, elle n'avait cessé de se replier, avant de se stabiliser à 1,13 p.c. en 2004 et 2005. Si l'on applique à cette dernière observation l'évolution enregistrée entre 2005 et 2006 dans la population réduite, on obtient un taux de 1,20 p.c., encore largement inférieur à celui mesuré en 2000 (1,42 p.c.). Sur cette base, on peut déjà anticiper que l'objectif de 1,9 p.c. pour 2006 ne sera pas atteint pour la population totale, étant donné que l'évolution dans la population réduite est biaisée à la hausse par la surreprésentation des grandes entreprises qui, traditionnellement, investissent davantage dans la formation de leurs travailleurs.

Le nombre d'heures de formation exprimé en pourcentage du total des heures prestées a aussi sensiblement progressé entre 2005 et 2006 dans les entreprises de la population réduite. La hausse s'est élevée à 6,9 p.c., alors qu'entre 2000 et 2005, le repli observé dans la population totale avait atteint quelque 3 p.c. en moyenne par an, soit près de 15 p.c. au total.

Les indicateurs calculés pour les seules entreprises formatrices ont également progressé entre 2005 et 2006. Le nombre d'heures de formation par participant a augmenté de 5,4 p.c., rompant avec la tendance à la baisse observée pour la population totale depuis 2000. Les frais par heure de formation ont poursuivi leur ascension, la hausse observée entre 2005 et 2006 se chiffrant à 2,6 p.c. En ces matières, la situation des hommes et des femmes est loin d'être homogène. En dépit de taux de participation sensiblement les mêmes en 2006, le nombre moyen d'heures de formation par travailleuse était inférieur de quelque 25 p.c. à celui observé pour les hommes. L'écart est d'une ampleur comparable en ce qui concerne le coût d'une heure de formation.

Les performances en matière de formation sont sensiblement différentes entre les entreprises qui opèrent dans une seule région et celles qui sont actives dans plus d'une région. La taille moyenne des firmes de ces deux groupes n'y est évidemment pas étrangère. Au total, en 2005, on trouvait moins de 4 p.c. d'entreprises formatrices dans les sociétés de 50 ETP au plus, contre la moitié environ dans les firmes de taille moyenne et près de neuf sur dix dans les entreprises comptant plus de 250 ETP. Les sociétés unirégionales, de taille moyenne réduite, sont sans surprise proportionnellement moins nombreuses à mentionner leurs investissements en formation. En moyenne, les entreprises formatrices représentaient 6,2 p.c. du total

des entreprises unirégionales en 2005, contre 44,8 p.c. pour les sociétés multirégionales. Dans le premier groupe, la proportion de firmes formatrices était sensiblement plus importante à Bruxelles et en Flandre (respectivement 6,7 et 6,8 p.c.) qu'en Wallonie (4,4 p.c.).

La structure d'activité, notamment, influence ces résultats. Les politiques de formation sont en effet assez différenciées selon la branche d'activité. Ainsi, alors que la proportion d'entreprises formatrices était de 6,7 p.c. en moyenne en 2005, elle s'élevait à près de 14 p.c. dans l'industrie et dans les autres services, principalement grâce aux actions menées respectivement dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans celle de la santé et de l'action sociale. La part des sociétés formatrices était plus limitée, quoique encore supérieure à la moyenne, dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises (environ 8 p.c.), alors que dans la construction et la branche commerce, transports et communications, elle était largement inférieure (respectivement 3 et 4 p.c.). Des différences considérables sont par ailleurs observées dans la gestion des budgets de formation, certaines branches d'activité dispensant des formations peu coûteuses à un grand nombre de participants (c'est le cas par exemple dans la branche de la santé et de l'action sociale), tandis que d'autres ont recours à des formations nettement plus onéreuses (notamment les services financiers et d'assurance, l'énergie et l'eau).

Les entreprises unirégionales présentent une structure d'activité par grande catégorie assez semblable en Flandre et en Wallonie, de sorte que l'on s'attendrait à y observer des indicateurs de formation relativement comparables. Les performances des entreprises unirégionales wallonnes sont toutefois de 16 à 18 p.c. inférieures à la moyenne unirégionale pour chacun des indicateurs relatifs à l'ensemble des entreprises, tandis que les entreprises flamandes présentent des résultats systématiquement supérieurs. Le déficit en entreprises formatrices observé en Wallonie explique en partie les résultats inférieurs à la moyenne. Dans l'industrie, la proportion d'entreprises formatrices enregistrée en Wallonie représente près de 80 p.c. du niveau enregistré en Flandre, mais cette proportion est de l'ordre de 60 p.c. dans les autres branches.

Les indicateurs régionaux calculés pour les seules entreprises formatrices sont plus homogènes: la Flandre et Bruxelles présentent des résultats similaires en matière de taux de participation et de durée relative de formation, mais l'indicateur financier reste supérieur pour les entreprises du nord du pays. La Wallonie reste en queue de peloton pour chacun des trois indicateurs, avec des résultats de quelque 10 p.c. inférieurs à la moyenne. Les entreprises formatrices y sont donc non seulement plus rares que dans les autres régions, mais elles y enregistrent également de moins bons résultats.

TABEAU 11 LA FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES EN 2005: VENTILATION PAR RÉGION

	Entreprises formatrices, en p.c. du total des entreprises	Participants à une formation, en p.c. de l'emploi moyen	Heures de formation, en p.c. du total des heures prestées	Coûts de formation, en p.c. des frais de personnel
Données relatives à l'ensemble des entreprises				
Entreprises unirégionales	6,2	27,1	0,54	0,72
Bruxelles	6,7	26,6	0,53	0,69
Flandre	6,8	29,1	0,57	0,77
Wallonie	4,4	22,1	0,45	0,61
Entreprises multirégionales	44,8	60,7	1,30	2,08
Données relatives aux seules entreprises formatrices				
Entreprises unirégionales	100,0	59,1	1,17	1,34
Bruxelles	100,0	61,3	1,19	1,26
Flandre	100,0	61,0	1,20	1,40
Wallonie	100,0	52,6	1,06	1,20
Entreprises multirégionales	100,0	66,3	1,42	2,22

Source : BNB (bilans sociaux).

Il est intéressant d'examiner dans quelle mesure la structure d'activité influence les résultats régionaux des entreprises formatrices. L'exercice a été réalisé pour l'effort financier en faveur de la formation, étant donné l'importance politique que cet indicateur revêt. En la matière, le budget de formation représente 1,40 p.c. des frais de personnel des entreprises unirégionales de Flandre. À Bruxelles et en Wallonie, ce pourcentage s'élève respectivement à 1,26 et 1,20 p.c. Pour mesurer l'effet de structure, les indicateurs observés dans chaque région au niveau des divisions d'activité NACE-Bel à 2 chiffres ont reçu un poids identique, qui représente la part de chacune de ces divisions dans le total des frais de personnel enregistrés pour l'ensemble des entreprises unirégionales. La correction qui découle de cette pondération uniforme est marginale pour la Flandre, dont la structure est relativement proche de la moyenne. En revanche, les indicateurs corrigés s'élèvent respectivement à 1,08 et 1,01 p.c. pour Bruxelles et la Wallonie, soit une correction à la baisse de près de 0,2 point de pourcentage dans les deux cas. En ce qui concerne la Wallonie, la correction ne provient pas de résultats systématiquement et sensiblement inférieurs à la moyenne. Dans 11 divisions d'activité sur 49, les résultats obtenus pour les entreprises unirégionales wallonnes sont supérieurs à ceux observés pour leurs homologues flamandes, et dans 8 autres divisions, les résultats wallons n'y sont inférieurs que de 0,2 point de pourcentage au maximum. La principale contribution à la baisse trouve son origine dans la division métallurgie, qui investit 2,34 p.c. des frais de personnel en formation en Wallonie (un résultat à peine inférieur à celui observé en Flandre, soit 2,45 p.c.) mais dont le poids est deux fois plus faible dans la structure moyenne observée pour les entreprises unirégionales que dans les seules entreprises wallonnes.

5.2 Comparaison des résultats issus des bilans sociaux et de l'enquête CVTS

Les informations régulières et structurées en provenance des entreprises sont relativement rares en matière de politique de formation. Seul le bilan social les fournit sur une base annuelle exhaustive. Parallèlement, une enquête sur la formation continue en entreprise harmonisée au niveau européen (*Continuing Vocational Training Survey* ou CVTS) est menée dans les pays membres de l'Union. A l'heure actuelle, trois vagues successives ont été réalisées en 1993, 1999 et 2005. Depuis 2005, l'enquête CVTS est organisée sur une base quinquennale et la responsabilité

en échoit, en Belgique, à la DG Statistique et information économique du SPF Économie, alors qu'auparavant, elle était réalisée par des équipes universitaires sous contrat avec la Commission européenne.

La population d'entreprises couverte par l'enquête CVTS n'est pas identique à celle soumise au bilan social. L'enquête est organisée sur base volontaire auprès des entreprises comptant au moins 10 salariés et appartenant aux branches d'activité C à K de la nomenclature NACE-Bel⁽¹⁾. Au total, les informations collectées auprès de 2.953 entreprises ont été utilisées pour extrapoler les résultats à l'ensemble de la population, ce qui est nettement moins que la population considérée pour l'analyse des bilans sociaux, mais représente néanmoins une amélioration sensible par rapport aux enquêtes précédentes (respectivement 1.038 et 1.129 firmes prises en considération pour les enquêtes CVTS1 et CVTS2). Il est à noter que vu le changement d'opérateur, de méthode de travail et de questionnaire, les résultats des trois enquêtes ne sont pas totalement comparables.

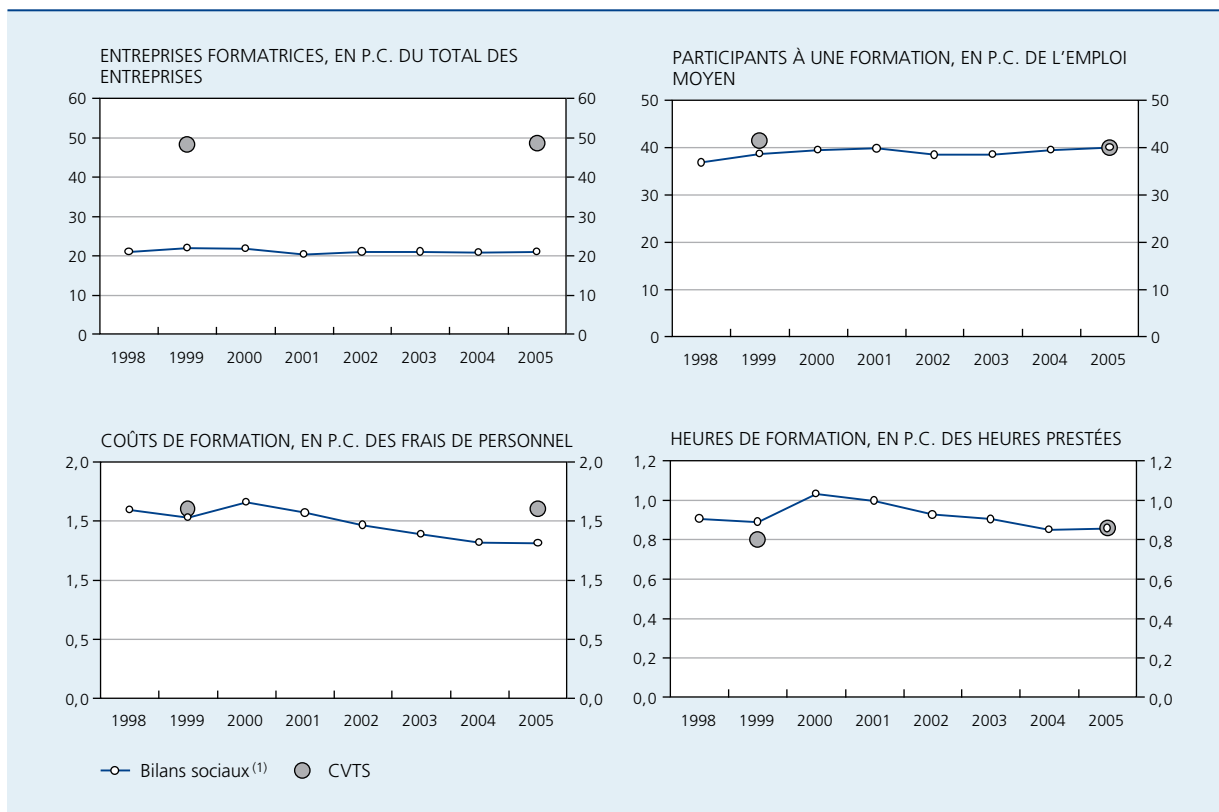
Alors que le bilan social est actuellement essentiellement consacré à la formation formelle, l'enquête CVTS comporte aussi, d'une part, un volet consacré à la formation initiale et, d'autre part, un volet relatif aux formations moins formelles et informelles, c'est-à-dire les activités de formation en relation directe avec le travail ou le lieu de travail, caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant ou le groupe d'apprenants et dont le contenu est choisi en fonction des besoins de ce dernier.

Compte non tenu des activités de formation initiale, 62,5 p.c. des entreprises couvertes par l'enquête ont offert une formation de type formel, moins formel ou informel à leurs salariés en 2005. En 1993 et 1999, cette part s'élevait respectivement à 46 et 70,2 p.c. On observe donc une certaine diminution de la part des entreprises formatrices entre 1999 et 2005. Cette régression trouve son origine dans le recul de l'importance relative des entreprises proposant exclusivement des formations moins formelles et informelles, car la part des entreprises formatrices formelles est restée inchangée, à 48 p.c.

Pour assurer la comparabilité des résultats issus des bilans sociaux et des enquêtes CVTS, la population d'analyse du bilan social a été restreinte aux seules entreprises comptant au moins 10 travailleurs ETP et actives dans les branches C à K. Cette population ad hoc comptait au total 17.695 entreprises en 2005, dont 3.720 avaient rempli le tableau relatif à la formation formelle. La proportion de firmes formatrices, soit 21 p.c., est par conséquent nettement moins importante que celle estimée par l'enquête CVTS3. La différence entre les deux sources est

(1) C : industries extractives ; D : industrie manufacturière ; E : production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F : construction ; G : commerce de gros et de détail, et réparation de véhicules et d'articles domestiques ; H : hôtels et restaurants ; I : transports et communications ; J : activités financières ; K : Immobilier, location et services aux entreprises.

GRAPHIQUE 11 INDICATEURS DE FORMATION : COMPARAISON DES RÉSULTATS ISSUS DES BILANS SOCIAUX ET DES ENQUÊTES CVTS
(pourcentages)



Sources : DGSIE, BNB.

(1) Population compatible avec la méthodologie CVTS, c'est-à-dire les entreprises comptant au moins 10 travailleurs et actives dans les branches d'activité NACE-Bel C à K.

transversale: toutes les branches d'activité sont concernées, de même que toutes les tailles d'entreprises. Dans ce dernier cas, la différence est d'autant plus importante que l'entreprise est petite. Il faut souligner à cet égard que le nombre d'entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête CVTS est nettement plus réduit et que le suivi des réponses est important. Des rappels ont été envoyés, combinés pour les grandes entreprises à un suivi téléphonique, de façon à augmenter le taux de réponse. Rien de tel n'existe pour les bilans sociaux: si le dépôt est obligatoire, aucune démarche n'est entreprise auprès des firmes qui ne complètent pas les tableaux relatifs à la formation.

En dépit des différences dans la proportion d'entreprises formatrices observées selon les deux sources, le taux de participation des salariés à la formation est du même ordre de grandeur dans les bilans sociaux et dans l'enquête CVTS3: quatre travailleurs sur dix ont eu accès à la formation en 2005, un taux qui est resté stable par rapport à 1999. Si l'on s'intéresse aux seules entreprises formatrices, le taux de participation est nettement plus élevé dans

les bilans sociaux, à savoir plus de six travailleurs sur dix, contre un sur deux seulement dans l'enquête CVTS3.

Le temps de travail consacré à la formation est également identique selon les deux sources. Pour l'ensemble des entreprises, il représentait, en 2005, 0,9 p.c. des heures prestées. Cette proportion s'est très légèrement accrue, de 0,06 point de pourcentage, entre les enquêtes CVTS de 1999 et de 2005. Selon les bilans sociaux, le pourcentage des heures de formation dans le volume total des heures de travail est passé de 0,9 à 1 p.c. entre 1999 et 2000, avant de diminuer graduellement pour retrouver, en 2005, le niveau de début de période. Pour les seules entreprises formatrices, le même indicateur calculé à partir des bilans sociaux est nettement plus important (1,3 p.c.) que celui mesuré au travers de l'enquête CVTS3 (1,1 p.c.). Étant donné que le nombre de participants est aussi proportionnellement plus élevé dans les entreprises formatrices soumises au dépôt d'un bilan social, la durée moyenne de formation dont a bénéficié chaque participant est d'une trentaine d'heures dans les deux sources statistiques.

TABLEAU 12 LA FORMATION FORMELLE EN 2005 DANS LES BILANS SOCIAUX ET DANS L'ENQUÊTE CVTS3

	Total des entreprises		Entreprises formatrices	
	Bilans sociaux ⁽¹⁾	CVTS3	Bilans sociaux ⁽¹⁾	CVTS3
Entreprises formatrices, en p.c. du total	21,0	48,4	–	–
Participants à une formation, en p.c. de l'emploi moyen	40,0	39,9	62,0	50,8
Heures de formation, en p.c. des heures prestées	0,9	0,9	1,3	1,1
Durée par participant, en heures	–	–	30,4	31,0
Coûts de formation, en p.c. des frais de personnel	1,3	1,6	1,8	1,9
Coût par participant, en euros	–	–	1.549	1.811
Coût par heure de formation, en euros	–	–	50,9	58,4

Sources: DGSIE, BNB.

(1) Population compatible avec la méthodologie CVTS, c'est-à-dire entreprises comptant au moins 10 travailleurs et actives dans les branches d'activité NACE-Bel C à K.

Selon l'enquête CVTS3, les frais de formation s'élevaient à 1,6 p.c. des frais de personnel en 2005, une proportion identique à celle enregistrée en 1999, en dépit des objectifs d'accroissement fixés au niveau national et des efforts de communication considérables consentis ces dernières années pour souligner l'importance de la formation tout au long de la vie.

En 1998, c'étaient les résultats provisoires de l'enquête CVTS1 pour les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique qui avaient guidé les partenaires sociaux dans le choix de l'objectif en matière d'effort financier des entreprises en faveur de la formation de leur personnel. En comparaison avec les évolutions enregistrées entre 1999 et 2005 dans les trois pays voisins, les résultats de la Belgique apparaissent relativement satisfaisants: encore provisoires et donc sujettes à révision, les données publiées par Eurostat indiquent en effet que l'indicateur relatif à l'effort financier s'est inscrit en net recul aux Pays-Bas (où il est passé de 2,8 à 2,2 p.c.), comme en France (de 2,4 à 1,7 p.c.), tandis qu'il restait quasiment stable en Allemagne (de 1,5 à 1,4 p.c.).

L'indicateur financier mesuré à partir des bilans sociaux pour une population d'entreprises compatible avec la méthodologie CVTS s'élevait quant à lui à 1,5 p.c. en 1999, un niveau légèrement plus faible que celui mesuré à l'époque par le biais de l'enquête CVTS2, mais ne représentait plus que 1,3 p.c. des frais de personnel en 2005, contre 1,6 p.c. pour l'enquête CVTS3. L'écart entre les deux sources s'est donc considérablement creusé.

Les données relatives aux seules entreprises formatrices montrent cependant que le budget consacré à la formation exprimé en proportion des frais de personnel est d'une importance similaire selon les deux sources, soit 1,8 p.c. selon les bilans sociaux et 1,9 p.c. selon l'enquête CVTS3. Étant donné que le nombre de travailleurs en formation, comme celui des heures de formation est sensiblement plus élevé selon les bilans sociaux, la dépense par participant, comme le coût horaire d'une heure de formation y est plus faible que selon l'enquête CVTS3: la dépense moyenne s'élève respectivement à 1.811 euros par personne et à 58,4 euros par heure selon cette dernière source, tandis que les entreprises qui déposent un bilan social déclarent en moyenne dépenser 1.549 euros par travailleur formé et 50,9 euros par heure de formation.

Conclusions

Cette étude a présenté des résultats provisoires tirés de l'analyse des bilans sociaux de l'année 2006. Étant donné que l'ensemble des bilans sociaux n'est pas encore disponible pour cet exercice, l'analyse repose sur une population réduite construite sur le principe de l'échantillon constant. L'effectif des 43.797 entreprises de cette population réduite s'est accru de 1,3 p.c. entre 2005 et 2006. L'effectif à temps partiel a le plus largement contribué à cette augmentation, de sorte que le volume total de l'emploi exprimé en ETP a crû en moyenne annuelle de 1,2 p.c. Témoinnant d'un ralentissement du rythme des créations d'emplois en cours d'année, les taux de croissance à un an d'écart étaient de 0,8 p.c.

L'accroissement du nombre moyen de travailleurs a été essentiellement le fait des PME, l'effectif des grandes entreprises étant resté stable. L'emploi a progressé dans toutes les branches d'activité, à l'exception de l'industrie qui a affiché une baisse de son effectif moyen.

Les mouvements externes de personnel ont été plus nombreux qu'au cours de l'exercice antérieur. Au total cependant, les entrées nettes – proches de 11.000 unités – en 2006 ont été près de deux fois moins importantes qu'en 2005. Cette baisse a touché toutes les tailles d'entreprise et les grandes ont même enregistré des sorties nettes de travailleurs, ce qui n'était pas le cas l'année précédente. L'augmentation de l'effectif relevé dans les firmes déposant un schéma complet résulte pour l'essentiel d'entrées nettes de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur qui ont compensé, et au-delà, les sorties nettes de titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire.

L'analyse des motifs des sorties montre que les raisons de départ diffèrent selon la branche d'activité. La fin d'un contrat temporaire a été le principal motif de sortie dans le secteur tertiaire. Dans la construction et l'industrie, ce sont les départs spontanés qui ont représenté la majorité des sorties. Les licenciements ont été plus fréquents que la moyenne dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, et c'est dans l'industrie que le recours aux prépensions reste le plus répandu, en dépit d'un moindre recours à cette option par rapport à 2005.

Le taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée s'élevait en 2006 à 14,3 p.c., soit 1,3 point de pourcentage de plus qu'un an auparavant. En particulier, certaines entreprises industrielles – dont le rythme de remplacement des travailleurs est traditionnellement moins élevé – ont connu une mobilité externe plus importante.

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. Dans la population réduite, on observe un nouvel accroissement du taux de travail à temps partiel en 2006. Déjà fortement répandu auprès de la population féminine en emploi, puisque environ la moitié est occupée à temps réduit, le temps partiel féminin a encore légèrement augmenté entre 2005 et 2006 (0,8 p.c.). C'est toutefois parmi les hommes que la hausse du travail à temps partiel a été la plus prononcée (3,7 p.c.), à partir, il est vrai, d'un niveau bien plus bas.

La progression du régime de travail à temps partiel en 2006 ne s'explique que partiellement par l'engagement de nouveaux travailleurs dans ce régime de travail. Dans les moyennes et les grandes entreprises, la progression

de l'effectif à temps partiel correspond principalement à des changements de régime de travail. Nombreux sont les travailleurs qui ont profité des possibilités offertes par les différents régimes de crédit-temps pour alléger leur horaire de travail. Dans les entreprises de 50 ETP au plus, les changements internes ont renforcé les entrées nettes de travailleurs à temps partiel. Mais dans cette catégorie d'entreprises, ce sont les travailleurs à temps plein qui ont compté pour l'essentiel de la hausse de l'emploi en 2006.

La comparaison des taux de travail à temps partiel féminin et masculin d'une région à l'autre révèle que la situation des entreprises unirégionales implantées à Bruxelles contraste fortement avec celle des entreprises en Flandre et en Wallonie. Le taux de travail à temps partiel masculin y est le plus élevé, tandis que le taux de travail à temps partiel féminin y est sensiblement plus faible que dans les deux autres régions.

En ce qui concerne les formes de travail plus souples, la part des contrats de travail temporaires est demeurée quasiment stable depuis 2001 dans les entreprises de la population totale et les informations issues de la population réduite ne font pas état d'un changement de tendance générale : les contrats à durée indéterminée continuent de représenter l'essentiel de l'emploi total. Dans la population réduite, 61 p.c. des entreprises déposant un schéma complet ont fait appel au travail intérimaire en 2006, proportionnellement plus répandu dans les grandes entreprises. C'est par ailleurs dans l'industrie que l'on fait le plus souvent appel aux agences d'intérim : la moitié des intérimaires sont actifs dans cette branche d'activité. Cette spécificité se reflète dans les résultats des entreprises unirégionales implantées dans les différentes régions. En Flandre et en Wallonie, où le secteur secondaire est comparativement plus développé, la part de l'intérim dans l'emploi s'établissait aux alentours de 4 p.c. en 2005, tandis que celle-ci était sensiblement plus faible à Bruxelles.

La masse salariale a augmenté de 4,3 p.c. entre 2005 et 2006 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le volume de travail a crû de 1,2 p.c., de sorte que les coûts horaires ont progressé en moyenne de 3,1 p.c. Ils diffèrent sensiblement selon que les entreprises sont réparties par taille, par branche d'activité ou par région. Ils sont notablement plus élevés dans les entreprises multirégionales que dans les entreprises unirégionales, dont la taille moyenne est nettement plus réduite. Parmi ces dernières, les coûts salariaux sont plus faibles en Wallonie qu'en Flandre et, surtout, qu'à Bruxelles. Dans cette région, la structure d'activité, plus concentrée sur le secteur tertiaire, exerce une influence à la hausse non

négligeable sur le niveau moyen des frais horaires. L'effet de la structure d'activité est en revanche négligeable pour les deux autres régions.

En matière de formation, les performances observées se situent toujours largement en deçà des objectifs fixés. Contrairement aux années précédentes, l'indicateur relatif à l'effort financier de formation a progressé (de plus de 6 p.c.) dans la population réduite. Si l'on appliquait ce pourcentage au niveau atteint en 2005 pour l'ensemble des entreprises, le budget de formation représenterait 1,2 p.c. des frais de personnel en 2006, soit un niveau largement inférieur à l'objectif de 1,9 p.c. retenu pour cette même année dans le pacte de solidarité entre les générations. Le taux de participation des travailleurs à la formation a également augmenté, de 1,3 p.c. Plus d'un travailleur sur trois a eu accès à une formation en 2006, l'objectif étant d'atteindre un sur deux à l'horizon 2010. En matière de formation aussi, les performances des entreprises unirégionales établies en Wallonie sont inférieures à la moyenne. Ce constat découle d'un déficit d'entreprises formatrices dans cette région, mais aussi

d'un effort de formation insuffisant des entreprises formatrices qui y sont implantées.

Les résultats de l'enquête européenne sur la formation en entreprise pour l'année 2005 (CVTS3) ont été publiés récemment. Ils ont été comparés à ceux issus des bilans sociaux pour une population comparable, soit les entreprises de 10 travailleurs au moins actives dans les branches NACE-Bel C à K. Le pourcentage d'entreprises formatrices est deux fois plus élevé selon l'enquête CVTS3 que selon les bilans sociaux, en partie sans doute en raison du suivi assuré dans le cadre de l'enquête. En revanche, le taux de participation et le pourcentage du temps de travail consacré à la formation sont du même ordre de grandeur. Enfin, en ce qui concerne l'indicateur relatif à l'effort financier, on observe une différence sensible entre les résultats de l'enquête CVTS3 (1,6 p.c.) et des bilans sociaux (1,3 p.c.) pour 2005, un écart qui s'est sensiblement creusé depuis la précédente enquête portant sur l'année 1999, puisque les dépenses de formation étaient alors estimées à, respectivement, 1,6 et 1,5 p.c. des frais de personnel.

Annexe 1 – Méthodologie

1. Principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises

Les principes méthodologiques présidant à la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse sont décrits en détail dans l'annexe 1 de l'article « Le bilan social 2005 » paru dans la Revue économique de décembre 2006 et disponible sur le site Internet de la Banque nationale de Belgique (www.nbb.be).

Pour rappel, ne sont pris en considération que les bilans sociaux ayant satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. En particulier, l'exercice comptable doit compter douze mois et être clôturé au 31 décembre; les entreprises doivent relever du secteur privé⁽¹⁾, compter au moins un travailleur ETP et leur activité économique doit être clairement identifiée⁽²⁾; il ne peut y avoir de différence entre les données communiquées dans le bilan social et dans les comptes annuels⁽³⁾; les entreprises présentant des valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaires ou d'heures prestées par ETP sont éliminées, de même que les anomalies observées en matière de formation et d'utilisation de travailleurs intérimaires.

Le recours à ces principes méthodologiques est justifié par le souci de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et cohérentes. Il en découle cependant que le nombre de bilans sociaux retenus pour l'analyse dans le cadre de cet article est, pour chaque exercice, sensiblement plus faible que le nombre total de bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans.

En outre, l'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2006 est réalisée à partir d'une population réduite⁽⁴⁾ constante, ce qui diminue davantage encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés à la Centrale des bilans. Les résultats présentés dans cet article pour l'exercice 2006 reflètent par conséquent les évolutions enregistrées au sein d'une population stable entre les exercices 2005 et 2006 et peuvent différer de l'évolution qui sera observée, après la clôture définitive, à partir de la population complète⁽⁵⁾ des entreprises ayant déposé un bilan social.

À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2005 comptait 77.218 entreprises et 1.758.120 travailleurs salariés. La population constante réduite comptait, pour le même exercice, 43.797 sociétés qui, ensemble, occupaient 1.318.476 travailleurs, ce qui correspond à 75 p.c. des personnes occupées par les entreprises de la population totale, bien que le nombre de firmes retenues dans la population réduite ne représente que 57 p.c. des entreprises de la population totale. Les travailleurs employés dans les entreprises de la population réduite représentent par ailleurs 51,4 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux⁽⁶⁾.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie selon la branche d'activité. Exprimée en pourcentage des travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale relative à l'exercice 2005, elle est la plus faible dans les branches où sont prédominantes les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont déposés et/ou traités plus tardivement. C'est notamment le cas dans l'Horeca et l'agriculture. Par ailleurs, certaines entreprises ne sont pas représentées dans la population d'analyse. Il s'agit par exemple des ASBL employant moins de 20 personnes, qui ne doivent pas déposer un bilan social, ou des entreprises de travail intérimaire, que l'on a choisi d'écarter par souci de cohérence et de qualité des populations d'analyse. Il en résulte que la représentativité exprimée en pourcentage de l'emploi recensé dans les comptes nationaux est particulièrement réduite dans les branches où ces entreprises sont présentes, soit respectivement celle des services collectifs, sociaux et personnels et celle des services immobiliers et aux entreprises.

(1) Sont exclues les entreprises relevant des branches NACE-Bel 75 (administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale) et 80 (éducation).

(2) Cependant, les entreprises de travail intérimaire (NACE-Bel 74-502) sont exclues.

(3) Ceci 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).

(4) Les entreprises disposent d'un délai de sept mois prenant cours à la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai supplémentaire lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2006 n'était pas disponible le 19 septembre 2007, date à laquelle les données ont été extraites.

(5) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont en effet exclues de la population réduite. Par ailleurs, étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur cette population réduite pour l'année 2006 présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

(6) 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) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont en outre exclues les personnes occupées dans les branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2005

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux		En p.c. de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	En p.c. de la population totale
		Population totale ⁽²⁾	Population réduite ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi					
Agriculture	16.570	9.220	5.217	31,5	56,6
Industrie	591.123	464.315	389.905	66,0	84,0
Industrie extractive	3.092	2.968	2.513	81,3	84,7
Industrie manufacturière	563.894	439.159	371.952	66,0	84,7
Énergie et eau	24.137	22.188	15.439	64,0	69,6
Construction	178.659	133.963	92.715	51,9	69,2
Commerce, transports et communications	773.017	567.171	435.523	56,3	76,8
Commerce et réparations	452.982	306.542	233.269	51,5	76,1
Horeca	86.742	57.398	24.394	28,1	42,5
Transports et communications	233.293	203.231	177.860	76,2	87,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	520.166	300.169	227.431	43,7	75,8
Services financiers et d'assurance	127.507	113.208	91.930	72,1	81,2
Services immobiliers et aux entreprises	392.659	186.961	135.502	34,5	72,5
Autres services	486.399	283.282	167.685	34,5	59,2
Santé et action sociale	390.818	244.724	141.429	36,2	57,8
Services collectifs, sociaux et personnels	95.581	38.558	26.256	27,5	68,1
Total	2.565.934	1.758.120	1.318.476	51,4	75,0
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	77.218	43.797	n.	56,7

Sources : ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Le concept d'emploi utilisé ici correspond à l'emploi salarié privé, soit l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont en outre exclues les personnes occupées dans les branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

(2) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

Elle est également faible dans la branche de la santé et de l'action sociale car un certain nombre d'hôpitaux ont déposé, pour cet exercice, des bilans sociaux ne respectant pas les critères de qualité exigés.

2. Méthodologie ayant présidé à la ventilation régionale des bilans sociaux

L'analyse des bilans sociaux est abordée dans cet article sous un angle régional, comme cela avait déjà été le cas dans l'article « Le bilan social 2003 », paru dans la Revue économique du quatrième trimestre de 2004.

La ventilation régionale des entreprises n'a pu être opérée au départ de la population réduite (par défaut de représentativité). Elle s'applique dès lors uniquement aux populations totales obtenues à partir des principes méthodologiques décrits à la section 1 pour les exercices 1998 à 2005.

La méthodologie qui a présidé à cette répartition régionale est semblable à celle utilisée en 2004.

TABEAU 2 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2005⁽¹⁾
(population totale)

	Nombre d'entreprises	Nombre travailleurs occupés	Masse salariale (millions d'euros)
Bruxelles	9.394	262.870	13.853
dont:			
Unirégionales	97,0	56,3	51,0
Multirégionales	3,0	43,7	49,0
Flandre	47.499	1.117.132	46.171
dont:			
Unirégionales	98,9	73,7	71,6
Multirégionales	1,1	26,3	28,4
Wallonie	20.325	378.118	14.707
dont:			
Unirégionales	98,9	85,5	80,8
Multirégionales	1,1	14,5	19,2
Total	77.218	1.758.120	74.731
dont:			
Unirégionales	98,7	73,6	69,6
Multirégionales	1,3	26,4	30,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur une ventilation majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle enregistre le plus grand nombre d'emplois.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2005, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 76.202, soit près de 99 p.c. du total des firmes ayant déposé un bilan social satisfaisant aux critères de qualité pour cet exercice. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: en moyenne, elles occupent 17 travailleurs, alors que les entreprises implantées dans plus d'une région emploient en moyenne 456 personnes.

Les 1.016 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. En ce qui les concerne, deux options se présentent en matière de ventilation régionale. La première consiste à attribuer l'ensemble des montants repris aux rubriques du bilan social de ces entreprises à la région dans laquelle l'entreprise recense le plus grand nombre d'emplois. Dans cette optique, dite majoritaire, chaque entreprise est rattachée chaque année à une seule région, mais cette région peut être différente d'une année à l'autre en fonction de l'évolution de l'emploi dans les sièges d'exploitation.

La méthode de répartition majoritaire introduit des distorsions dans la ventilation de l'emploi, qui découlent du fait qu'une partie des entreprises actives sur l'ensemble du territoire belge sont attribuées à la Flandre, qui couvre 44 p.c. du territoire mais où sont recensés 58 p.c. des résidents au 1^{er} janvier 2006, tandis que d'autres sont allouées à la région bruxelloise en raison de l'implantation de leur siège social, où sont centralisés un grand nombre de services et donc de travailleurs.

Selon cette méthode de ventilation majoritaire, en 2005, plus de la moitié des travailleurs des entreprises multirégionales attribuées à Bruxelles étaient actives dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, ce qui s'explique par l'implantation, dans la capitale, des sièges sociaux de nombreuses banques et compagnies d'assurance. L'attribution à la Flandre des plus grandes entreprises actives dans la branche du commerce et des transports et communications est à l'origine de la concentration de l'emploi dans cette branche – 53 p.c. – alors qu'en Wallonie, moins d'un emploi sur trois relève de celle-ci. Dans cette dernière région, l'industrie est le principal pourvoyeur d'emplois et concentre près de la moitié du personnel, contre 21 p.c. seulement dans les entreprises multirégionales flamandes, et 6 p.c. pour les multirégionales bruxelloises.

TABLEAU 3 VENTILATION DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ DANS LES ENTREPRISES MULTIRÉGIONALES EN 2005
SELON L'OPTIQUE DE RÉPARTITION MAJORITAIRE
(pourcentages du total, population totale)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total
Industrie	6,2	20,9	45,9	20,2
Construction	3,0	1,2	1,5	1,7
Commerce, transports et communications	30,1	52,9	30,3	44,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	57,7	17,3	13,4	26,9
Autres services	2,9	7,7	8,9	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : BNB (bilans sociaux).

L'optique de répartition proportionnelle consiste, quant à elle, à répartir l'ensemble des rubriques du bilan social des entreprises multirégionales entre les régions où elles disposent de leur siège social et de sièges d'exploitation. Une telle clé peut être calculée pour l'emploi ou les salaires, sur la base des données par établissement collectées par l'ONSS, comme le fait l'ICN pour l'établissement des comptes régionaux. En revanche, il n'est pas possible de définir une clé de répartition pertinente pour toutes les variables du bilan social. Ainsi, en matière de formation continue ou de travail intérimaire, le comportement des entreprises peut sensiblement varier suivant l'activité, l'organisation et l'emplacement des différents sites d'exploitation et, éventuellement, de l'offre de formation ou de travail intérimaire disponible.

En utilisant une ventilation proportionnelle identique à celle qui préside à la constitution des comptes régionaux de l'emploi par l'ICN, la population des entreprises flamandes comptabiliserait 1.057.500 emplois, soit 60.000 postes de moins que selon la méthode de répartition majoritaire. Les entreprises wallonnes emploieraient en revanche 53.000 travailleurs supplémentaires par rapport à l'effectif obtenu sur la base de la répartition majoritaire, et les entreprises bruxelloises 6.000.

Ces différences compliquent l'interprétation des résultats. C'est la raison pour laquelle la distinction régionale retenue pour cet article ne concerne que les entreprises unirégionales. Il est ainsi possible de comparer valablement les spécificités régionales des entreprises qui opèrent uniquement dans une des trois régions du pays, puisque ces résultats ne sont pas influencés par ceux enregistrés dans les grandes entreprises multirégionales souvent actives dans les trois régions.

TABLEAU 4 CLÉS DE VENTILATION RÉGIONALE MAJORITAIRE ET PROPORTIONNELLE DES BILANS SOCIAUX POUR L'EXERCICE 2005
(population totale)

	Unités, milliers			Pourcentages du total	
	Ventilation majoritaire ⁽¹⁾	Ventilation proportionnelle ⁽²⁾	Différence	Ventilation majoritaire ⁽¹⁾	Ventilation proportionnelle ⁽²⁾
Bruxelles	262,9	269,1	6	15,0	15,3
Flandre	1.117,1	1.057,6	-60	63,5	60,2
Wallonie	378,1	431,4	53	21,5	24,5
Total	1.758,1	1.758,1	0	100,0	100,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation majoritaire consiste à affecter l'ensemble des rubriques du bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle enregistre le plus grand nombre d'emplois.

(2) La ventilation proportionnelle consiste à répartir l'ensemble des rubriques du bilan social d'une entreprise entre les régions où elle est implantée, en fonction du nombre d'emplois qui y sont enregistrés.

Annexe 2 – Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité est basé sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises élaboré par le SPF Économie à partir de la base de données DBRIS⁽¹⁾. Ce répertoire contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire relatif à l'année 2005 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2006. Les entreprises qui n'apparaissent pas dans le répertoire DBRIS conservent le code d'activité attribué par la Centrale des bilans.

Les descriptions qui apparaissent dans le corps du texte sont basées, selon les besoins, sur une ventilation à six ou à douze branches. Dans les annexes 3 à 9, ces deux ventilations apparaissent systématiquement. La ventilation utilisée dans les exercices de pondération des sections 4 et 5 de cet article repose sur une répartition de l'activité basée sur les divisions à 2 chiffres de la nomenclature NACE-Bel, soit, dans le cadre de cette analyse, 49 branches d'activité.

CLASSIFICATION UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX ET LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL

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).

(1) DBRIS : DataBase des Redevables de l'Information Statistique au niveau des entreprises.

Annexe 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS ENTRE 2005 ET 2006 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			Nombre de 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	149	3,3	0,6	156	4,2	-82	-5,5	74	1,4	-0,1
Industrie	-933	-0,2	-0,7	-2.594	-0,7	1.837	4,4	-757	-0,2	-0,7
Industrie extractive	30	1,2	1,5	22	0,9	11	7,4	33	1,3	1,6
Industrie manufacturière ...	-640	-0,2	-0,5	-2.258	-0,7	1.774	4,4	-483	-0,1	-0,5
Énergie et eau	-324	-2,1	-5,6	-358	-2,5	52	5,2	-307	-2,0	-5,5
Construction	3.225	3,5	3,3	2.985	3,4	324	6,9	3.309	3,6	3,4
Commerce, transports et communications	2.500	0,6	0,3	-1.019	-0,3	4.529	3,9	3.510	0,8	0,5
Commerce et réparations ..	3.353	1,6	1,2	2.465	1,5	1.172	1,6	3.637	1,6	1,1
Horeca	298	1,7	-0,4	169	1,4	375	3,0	544	2,2	0,0
Transports et communications	-1.151	-0,7	-0,7	-3.653	-2,5	2.982	9,6	-671	-0,4	-0,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	5.999	3,0	2,5	3.776	2,3	2.252	3,6	6.028	2,7	2,2
Activités financières et d'assurance	958	1,1	1,5	-12	0,0	965	4,0	952	1,0	1,3
Services immobiliers et aux entreprises	5.040	4,2	3,2	3.789	3,9	1.287	3,3	5.076	3,7	2,8
Autres services	3.475	2,6	1,9	1.663	1,9	2.683	3,3	4.346	2,6	1,8
Santé et action sociale	3.116	2,8	2,0	1.526	2,3	2.313	3,1	3.838	2,7	1,8
Services collectifs, sociaux et personnels	359	1,5	1,4	137	0,7	370	5,7	508	1,9	1,7
Total	14.416	1,2	0,8	4.966	0,5	11.543	3,8	16.509	1,3	0,8

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 2005 et 2006 (population réduite)		
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005			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	1.572	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.520	820	0,7	1,0	4,5
Industrie	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.516	1.517	998	0,3	0,5	-0,2
Industrie extractive	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.463	933	1,5	1,2	8,2
Industrie manufacturière ...	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.539	1.521	1.521	997	0,2	0,4	-0,3
Énergie et eau	1.501	1.416	1.415	1.426	1.425	1.410	1.445	1.445	1.040	1,6	1,6	0,4
Construction	1.469	1.461	1.439	1.428	1.432	1.465	1.443	1.437	966	0,2	0,3	-1,7
Commerce, transports et communications	1.711	1.677	1.640	1.626	1.616	1.605	1.578	1.579	886	-0,1	0,1	-0,1
Commerce et réparations ..	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.608	1.597	1.600	960	-0,5	-0,4	-0,7
Horeca	1.621	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.561	1.539	610	-0,4	-0,2	-1,6
Transports et communications	1.827	1.739	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.558	968	0,4	0,7	1,4
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.613	1.601	1.589	1.552	1.542	1.551	1.536	1.555	855	-0,3	-0,1	1,4
Activités financières et d'assurance	1.534	1.529	1.501	1.428	1.426	1.436	1.422	1.461	835	-0,4	-0,3	1,7
Services immobiliers et aux entreprises	1.675	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.609	1.616	866	-0,4	-0,2	1,2
Autres services	1.560	1.555	1.514	1.513	1.520	1.531	1.510	1.505	911	-0,5	-0,6	0,1
Santé et action sociale	1.555	1.549	1.503	1.502	1.508	1.523	1.496	1.486	915	-0,4	-0,6	0,2
Services collectifs, sociaux et personnels	1.600	1.596	1.584	1.581	1.594	1.583	1.593	1.585	860	-0,5	-0,4	-1,2
Total	1.595	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.534	902	0,0	0,1	0,2

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 5

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

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

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2006
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	92,9	93,1	93,8	93,9	94,0	94,0	93,8	94,7	94,6
Contrat à durée déterminée	5,5	5,4	4,8	4,8	4,9	5,0	5,2	4,5	4,6
Agriculture	8,8	7,4	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	5,3	5,0
Industrie	4,6	5,2	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	3,9	4,4
Industrie extractive	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	7,1	8,6
Industrie manufacturière	4,4	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	3,8	4,3
Énergie et eau	8,8	8,0	7,4	6,3	6,4	6,0	6,3	7,3	6,4
Construction	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	2,3	2,5
Commerce, transports et communications	5,2	4,6	4,7	5,2	5,7	5,5	6,0	5,2	5,0
Commerce et réparations	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	6,2	5,7
Horeca	8,1	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	10,0	10,6
Transports et communications	5,0	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	5,0	4,7	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4	2,9	2,8
Activités financières et d'assurance	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,7	2,6
Services immobiliers et aux entreprises	5,0	4,7	4,0	4,6	5,1	4,7	5,2	3,0	2,9
Autres services	8,9	8,5	7,9	7,4	7,2	7,7	7,6	7,1	7,4
Santé et action sociale	8,9	8,5	7,8	7,2	7,0	7,7	7,5	7,4	7,7
Services collectifs, sociaux et personnels ...	8,4	8,9	8,8	8,8	8,6	7,9	8,4	5,9	5,5
Contrat de remplacement	1,4	1,3	1,2	1,1	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini ..	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Selon le sexe									
Hommes	62,1	62,9	62,6	61,9	61,6	60,9	61,1	63,5	63,3
Femmes	37,9	37,1	37,4	38,1	38,4	39,1	38,9	36,5	36,7

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)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2006
	(population totale)						(population réduite)		
Travailleurs inscrits au registre du personnel . . .	96,5	96,3	96,5	96,5	96,4	95,7	95,6	95,8	95,2
Personnel intérimaire	2,8	3,0	2,8	2,7	2,8	3,2	3,3	3,3	3,9
Agriculture	3,3	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	4,1	6,9
Industrie	4,2	4,8	4,2	4,1	4,3	5,0	5,0	4,8	5,5
Industrie extractive	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,3	2,4
Industrie manufacturière	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,2	5,0	5,7
Énergie et eau	0,7	0,8	0,9	0,8	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1
Construction	1,5	1,4	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	1,7	2,2
Commerce, transports et communications	2,8	2,8	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	3,4	4,1
Commerce et réparations	3,2	3,6	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	3,9	4,5
Horeca	4,2	6,1	5,0	4,7	4,0	4,0	4,4	4,0	4,9
Transports et communications	2,2	1,9	1,9	2,0	2,2	2,9	3,4	2,9	3,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,9	2,1	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,2	2,6
Activités financières et d'assurance	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9
Services immobiliers et aux entreprises	2,7	3,0	2,9	2,7	2,7	3,2	3,2	3,4	4,0
Autres services	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,2
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,3	0,3
Services collectifs, sociaux et personnels	5,7	5,3	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,6	6,3
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽¹⁾	0,8	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	0,9	0,9

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de celle-ci 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 2005 et 2006 (population réduite)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Agriculture	26.361	26.656	27.005	28.417	28.745	29.775	29.829	2,5
Industrie	44.104	44.971	46.456	48.695	49.693	51.594	52.678	3,2
Industrie extractive	38.998	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	2,9
Industrie manufacturière	42.693	43.826	45.277	47.288	48.630	50.293	51.358	3,3
Énergie et eau	77.820	70.529	74.067	77.518	74.835	77.793	79.096	1,9
Construction	32.944	33.644	34.677	35.806	36.673	37.855	38.014	3,5
Commerce, transports et communications	36.807	37.439	38.765	40.441	41.196	42.341	43.526	3,2
Commerce et réparations	37.791	38.282	39.717	40.988	41.473	42.339	43.404	3,2
Horeca	24.464	24.748	25.146	26.504	27.496	28.230	28.665	2,7
Transports et communications	37.798	38.419	39.754	42.002	43.215	44.943	46.493	3,4
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	52.650	53.586	55.182	56.146	56.860	57.483	58.037	2,8
Activités financières et d'assurance	61.517	62.443	63.899	64.263	65.618	67.246	68.871	3,5
Services immobiliers et aux entreprises	45.539	46.692	48.656	49.960	50.540	50.730	51.113	2,6
Autres services	33.367	33.891	33.929	35.863	37.500	39.106	39.735	3,1
Santé et action sociale	33.457	33.996	33.848	35.677	37.383	39.171	39.697	3,0
Services collectifs, sociaux et personnels	32.698	33.169	34.417	37.052	38.244	38.682	39.956	3,7
Total	40.639	41.379	42.725	44.397	45.259	46.491	47.499	3,1

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 2005 et 2006 (population réduite)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Agriculture	16,77	16,94	17,57	18,40	18,75	19,13	19,56	1,8
Industrie	28,69	29,31	30,61	32,34	32,96	33,66	34,74	2,9
Industrie extractive	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	31,90	1,5
Industrie manufacturière	27,75	28,46	29,74	31,32	32,17	32,67	33,78	3,1
Énergie et eau	51,84	49,80	52,36	54,35	52,52	55,17	54,75	0,3
Construction	22,43	23,03	24,10	25,07	25,60	25,84	26,35	3,3
Commerce, transports et communications	21,51	22,32	23,64	24,86	25,49	26,39	27,58	3,3
Commerce et réparations	22,91	23,43	24,40	25,47	25,92	26,33	27,18	3,7
Horeca	15,10	15,24	15,91	16,67	17,55	18,08	18,36	3,1
Transports et communications	20,69	22,09	23,86	25,37	26,23	27,96	29,91	3,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	32,65	33,47	34,74	36,18	36,88	37,06	37,79	3,1
Activités financières et d'assurance	40,09	40,84	42,58	45,00	46,02	46,82	48,43	3,9
Services immobiliers et aux entreprises	27,18	28,18	29,41	30,34	31,10	31,12	31,78	2,9
Autres services	21,39	21,79	22,40	23,70	24,67	25,54	26,32	3,6
Santé et action sociale	21,52	21,94	22,52	23,75	24,79	25,71	26,54	3,4
Services collectifs, sociaux et personnels	20,44	20,79	21,73	23,43	23,99	24,43	25,08	4,3
Total	25,48	26,12	27,40	28,74	29,34	29,95	31,00	3,1

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

Annexe 9

FORMATION FORMELLE, EN 2006, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Participants à une formation			(en p.c. des heures prestées)	Heures de formation			(en p.c. des frais de personnel)	Coûts de formation		
	(en p.c. de l'emploi)				(moyenne par participant, unités)				(moyenne par participant, en euros)		
	Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes
Agriculture	3,5	2,1	7,8	0,05	17,9	22,2	15,2	0,06	448	648	323
Industrie	49,7	51,4	45,6	1,14	33,7	33,7	33,6	1,49	1.609	1.624	1.548
Industrie extractive	30,1	30,8	21,1	0,61	29,3	29,5	26,8	0,79	1.250	1.204	2.048
Industrie manufacturière ...	48,6	50,4	43,8	1,11	33,7	33,6	34,2	1,42	1.543	1.552	1.505
Énergie et eau	80,9	80,9	90,8	1,93	33,3	35,4	26,7	2,61	2.603	2.786	2.032
Construction	14,0	14,0	10,8	0,23	23,7	23,8	21,7	0,29	835	827	984
Commerce, transports et communications	36,4	39,3	31,6	0,82	31,7	35,1	24,6	1,37	1.562	1.750	1.169
Commerce et réparations ..	28,0	28,5	27,4	0,47	23,3	25,8	20,3	0,65	938	1.089	758
Horeca	13,1	13,9	12,4	0,20	17,4	18,3	16,4	0,38	668	765	552
Transports et communications	50,8	51,8	48,6	1,35	38,5	40,4	31,8	2,29	2.054	2.116	1.836
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	41,8	43,8	39,3	1,01	33,0	35,2	30,1	1,83	2.371	2.495	2.213
Activités financières et d'assurance	60,3	63,3	56,7	1,55	33,0	33,4	32,7	2,86	3.065	3.150	2.967
Services immobiliers et aux entreprises	29,5	31,9	26,7	0,69	32,9	37,5	26,2	0,90	1.435	1.696	1.060
Autres services	47,8	39,2	51,1	0,70	18,0	22,0	16,9	0,76	539	686	499
Santé et action sociale	51,6	41,1	54,4	0,75	17,4	20,2	16,8	0,81	515	628	492
Services collectifs, sociaux et personnels	27,6	35,0	19,5	0,48	24,6	26,4	20,7	0,55	780	833	666
Total	40,9	41,5	40,4	0,89	30,4	33,4	25,0	1,38	1.551	1.722	1.247

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 10

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS ⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emploi à temps partiel								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	20,5	21,3	21,2	21,2	22,7	23,6	24,8	25,1
Bruxelles	20,2	20,4	20,0	20,7	22,4	22,3	23,9	25,0
Flandre	20,2	20,9	21,0	20,7	22,4	23,4	24,9	25,2
Wallonie	21,7	22,9	22,4	22,8	23,7	24,5	24,7	24,9
Entreprises multirégionales	18,4	19,1	19,5	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2
Bruxelles	11,3	12,0	12,4	13,1	16,7	19,4	19,2	20,5
Flandre	21,5	22,0	21,9	25,1	25,7	28,7	29,7	31,6
Wallonie	19,8	21,5	21,7	21,6	21,8	22,0	22,7	26,0
Total	20,0	20,8	20,7	21,3	22,8	24,1	25,2	25,9
Travail temporaire ⁽²⁾								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	6,6	6,9	7,0	6,1	6,0	6,0	6,2	6,3
Bruxelles	7,1	7,6	7,7	6,1	6,4	7,3	7,5	7,2
Flandre	5,9	5,9	5,9	5,1	4,6	4,6	4,8	5,1
Wallonie	8,5	9,4	9,7	8,8	9,4	9,1	9,0	9,0
Entreprises multirégionales	7,7	7,8	6,4	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7
Bruxelles	7,7	7,2	6,2	5,6	4,8	4,0	4,3	4,0
Flandre	7,7	8,1	6,1	6,7	6,7	6,3	5,9	5,9
Wallonie	7,5	8,1	8,8	8,1	7,7	7,5	7,4	8,0
Total	6,9	7,1	6,9	6,2	6,1	6,0	6,0	6,2
Travail intérimaire dans les entreprises								
déposant un schéma complet								
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)								
Entreprises unirégionales	3,2	3,2	3,5	3,3	3,2	3,2	3,6	3,8
Bruxelles	2,0	2,3	2,4	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6
Flandre	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,4	3,9	4,1
Wallonie	3,9	3,7	4,2	3,8	3,5	3,4	3,6	3,8
Entreprises multirégionales	1,7	1,8	2,0	1,9	1,7	2,0	2,2	2,2
Bruxelles	1,2	1,3	1,6	1,5	1,1	1,0	1,1	1,2
Flandre	1,6	1,8	1,7	1,7	1,7	2,0	2,3	2,4
Wallonie	3,4	3,2	4,1	3,7	3,6	3,8	4,1	3,8
Total	2,7	2,8	3,0	2,8	2,7	2,8	3,2	3,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.

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

Annexe 11

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Heures prestées par ETP (unités, par an)								
Entreprises unirrégionales	1.587	1.585	1.580	1.564	1.554	1.549	1.566	1.549
Bruxelles	1.623	1.633	1.621	1.623	1.605	1.586	1.598	1.579
Flandre	1.585	1.581	1.577	1.558	1.551	1.550	1.573	1.554
Wallonie	1.571	1.570	1.565	1.550	1.536	1.528	1.532	1.523
Entreprises multirrégionales	1.630	1.623	1.597	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485
Bruxelles	1.613	1.613	1.566	1.526	1.475	1.461	1.462	1.449
Flandre	1.662	1.648	1.621	1.562	1.544	1.567	1.533	1.495
Wallonie	1.529	1.544	1.546	1.520	1.512	1.488	1.521	1.513
Total	1.598	1.595	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532
Frais de personnel par ETP (euros, par an)								
Entreprises unirrégionales	37.309	38.161	39.084	40.331	41.829	42.607	44.014	44.993
Bruxelles	45.806	46.151	47.352	48.835	51.150	50.787	52.498	53.406
Flandre	36.693	37.759	38.689	40.052	41.544	42.642	43.947	45.017
Wallonie	33.930	34.768	35.518	36.596	37.671	38.604	40.120	41.083
Entreprises multirrégionales	46.428	47.949	47.529	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432
Bruxelles	51.758	54.475	56.360	57.562	58.626	59.678	62.465	63.386
Flandre	44.358	45.502	44.371	45.390	48.130	47.448	48.971	50.199
Wallonie	43.377	44.119	44.420	46.326	47.075	55.346	58.520	57.435
Total	39.674	40.639	41.379	42.725	44.397	45.259	46.491	47.499
Frais de personnel par heure prestée (euros)								
Entreprises unirrégionales	23,51	24,08	24,74	25,79	26,92	27,51	28,10	29,04
Bruxelles	28,23	28,27	29,21	30,10	31,87	32,02	32,85	33,83
Flandre	23,14	23,88	24,54	25,71	26,79	27,52	27,93	28,97
Wallonie	21,60	22,15	22,70	23,60	24,53	25,26	26,19	26,97
Entreprises multirrégionales	28,48	29,54	29,76	31,48	33,34	33,89	35,39	36,66
Bruxelles	32,10	33,78	35,99	37,71	39,73	40,83	42,72	43,76
Flandre	26,69	27,62	27,37	29,07	31,17	30,28	31,94	33,59
Wallonie	28,36	28,57	28,73	30,47	31,14	37,20	38,47	37,95
Total	24,82	25,48	26,12	27,40	28,74	29,34	29,95	31,00

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.

Annexe 12

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SUIVANT LES RÉGIONS⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Participants à une formation (pourcentages de l'emploi moyen)								
Entreprises unirégionales	25,8	27,2	27,2	24,7	26,3	25,8	26,8	27,1
Bruxelles	33,6	29,9	30,3	28,4	29,4	27,3	28,0	26,6
Flandre	27,3	30,3	30,3	26,2	28,2	27,9	28,8	29,1
Wallonie	16,4	16,9	16,8	18,6	19,5	19,6	20,9	22,1
Entreprises multirégionales	54,3	57,0	56,7	61,1	55,6	56,8	61,7	60,7
Bruxelles	53,2	61,1	62,3	58,7	54,8	61,6	64,8	60,6
Flandre	58,0	57,7	56,0	63,4	56,6	55,8	60,4	61,0
Wallonie	40,5	46,5	49,2	53,6	52,3	51,8	62,1	59,4
Total	33,0	34,6	35,1	35,0	34,6	34,7	35,7	36,0
Heures de formation (pourcentages des heures prestées)								
Entreprises unirégionales	0,54	0,58	0,61	0,58	0,52	0,56	0,53	0,54
Bruxelles	0,75	0,64	0,72	0,61	0,59	0,60	0,48	0,53
Flandre	0,56	0,65	0,67	0,63	0,56	0,62	0,59	0,57
Wallonie	0,34	0,33	0,39	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45
Entreprises multirégionales	1,34	1,23	1,52	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30
Bruxelles	1,63	1,40	1,27	1,43	1,35	1,28	1,38	1,48
Flandre	1,24	1,17	1,69	1,60	1,59	1,40	1,33	1,27
Wallonie	1,12	1,15	1,14	1,20	0,92	0,98	1,10	1,08
Total	0,75	0,74	0,86	0,84	0,79	0,77	0,73	0,73
Coûts de formation (pourcentages des frais de personnel)								
Entreprises unirégionales	0,89	0,91	0,93	0,83	0,76	0,76	0,73	0,72
Bruxelles	1,48	1,17	1,18	0,87	0,85	0,74	0,62	0,69
Flandre	0,86	0,98	0,99	0,90	0,82	0,86	0,82	0,77
Wallonie	0,49	0,49	0,54	0,58	0,52	0,49	0,56	0,61
Entreprises multirégionales	2,39	2,21	2,49	2,47	2,31	2,09	2,07	2,08
Bruxelles	2,93	2,91	2,76	2,75	2,48	2,48	2,49	2,60
Flandre	2,25	1,90	2,52	2,46	2,42	1,98	1,90	1,90
Wallonie	1,56	1,72	1,67	1,68	1,24	1,63	1,81	1,63
Total	1,34	1,30	1,42	1,36	1,27	1,20	1,13	1,13
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)								
Entreprises unirégionales	6,9	7,3	7,0	6,4	6,6	6,4	6,3	6,2
Bruxelles	8,0	7,3	7,2	6,7	7,1	6,7	6,9	6,7
Flandre	7,7	8,4	8,0	7,1	7,2	7,2	7,0	6,8
Wallonie	4,1	4,3	4,6	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4
Entreprises multirégionales	46,5	45,4	46,8	46,3	47,6	43,4	44,1	44,8
Bruxelles	50,3	42,2	43,9	43,3	44,6	42,3	44,4	43,7
Flandre	46,6	48,5	48,3	48,2	50,2	46,1	48,3	49,1
Wallonie	40,0	42,7	47,0	46,2	45,7	38,3	34,2	36,6
Total	7,5	7,9	7,6	7,0	7,2	7,1	6,8	6,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.