

Le bilan social 2013

P. Heuse

Introduction

Les informations contenues dans le bilan social permettent d'analyser la composition des effectifs des entreprises qui le remplissent, d'en mesurer l'évolution, ainsi que d'estimer le volume des heures ouvrées, les frais de personnel et l'ampleur des mouvements de travailleurs en cours d'année. Le bilan social est par ailleurs une source statistique privilégiée en ce qui concerne les efforts que les entreprises consentent chaque année en faveur de la formation de leurs travailleurs, ce qui permet d'en évaluer la progression sur une base régulière.

À l'exception des ASBL, des fondations et des autres personnes de droit privé occupant moins de 20 travailleurs ETP, toutes les sociétés exerçant une activité en Belgique sont actuellement tenues de remplir un bilan social. L'adoption, en juin 2013, de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises et sa transposition en droit national, attendue pour juillet 2015, sont susceptibles de modifier cet état de fait. Motivée par le souci de simplifier les charges administratives des entreprises de petite taille, cette directive impose aux États membres des obligations maximales en matière de contenu des comptes annuels de ces sociétés. Les informations figurant dans le bilan social ne font pas partie de l'éventail de renseignements qui peuvent leur être demandés dans ce cadre. Elles sont pourtant riches d'enseignements.

La première partie de cet article contient une analyse originale des spécificités des (très) petites entreprises, basée sur les informations contenues dans les bilans sociaux déposés pour l'exercice 2012, qui est le dernier pour lequel les données sont complètes et définitives. On y compare

d'abord les caractéristiques des (très) petites entreprises à celles des autres catégories de firmes en matière de spécialisation et d'implantation géographique, pour ensuite s'intéresser aux particularités des travailleurs qu'elles occupent, à la durée et au coût du travail, de même qu'à la politique de formation. L'analyse est principalement axée sur la dispersion des résultats individuels observés dans chacun de ces trois domaines.

La deuxième partie de l'article s'inscrit dans la ligne de ceux publiés les années précédentes. Elle commente l'évolution des principales variables mentionnées dans les bilans sociaux entre 2012 et 2013, calculée au départ d'une population réduite d'entreprises pérennes⁽¹⁾. La première section décrit l'évolution de l'emploi, d'abord dans l'ensemble des entreprises de cette population, puis dans celles ayant déposé un schéma complet, plus détaillé. La seconde examine les renseignements fournis par les firmes en matière de formation.

Les deux parties de cet article peuvent être lues indépendamment l'une de l'autre, ce qui explique que les mêmes notes de bas de page peuvent apparaître deux fois dans l'article.

1. Petites et très petites entreprises en Belgique: quelles spécificités sur la base des bilans sociaux ?

Depuis plusieurs années, la simplification des tâches administratives figure à l'agenda du gouvernement fédéral

(1) Les caractéristiques de cette population réduite sont décrites à la section 1.2 de l'annexe 1. Celle-ci est composée des sociétés ayant déposé un bilan social tant pour 2012 que pour 2013; les sociétés nouvelles et celles qui ont disparu au cours de l'exercice 2013 en sont par conséquent exclues. Le délai nécessaire pour disposer des informations pour la totalité des entreprises justifie qu'on adopte une telle démarche.

comme à celui des autorités européennes. De nombreuses initiatives ont été prises en ce sens par tous les niveaux de pouvoir.

En Belgique, les mesures mises en œuvre se sont traduites par une réduction substantielle des charges administratives (liées à l'emploi, à la fiscalité et à l'environnement) supportées par les entreprises et les indépendants. Sur la base d'une enquête réalisée tous les deux ans, le Bureau fédéral du plan (Kegels Ch., 2014) a en effet estimé que le coût des charges de ces entités est revenu de 8,57 milliards d'euros en 2000 à 6,36 milliards en 2012, soit une contraction de 26 %. Ces dépenses équivalaient à 1,70 % du PIB en 2012, contre 3,48 % douze ans plus tôt. L'essentiel de ces coûts – soit 80,7 % du total – est supporté par les entreprises, le solde l'étant par les indépendants, catégorie qui reprend les professions libérales et les entreprises sans personnel salarié. Les résultats de l'enquête montrent que 54,3 % du total des coûts à la charge des entreprises incombaient aux petites sociétés en 2012. Les charges administratives représentaient 5,6 % de leur chiffre d'affaires. Les coûts sont proportionnellement plus lourds pour les petites structures : le montant par travailleur occupé s'y élevait à près de 6 000 euros, soit trois fois plus que dans les entreprises de taille moyenne et douze fois plus que dans les grandes.

La directive européenne 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises s'inscrit elle aussi dans une logique de simplification des charges supportées par les PME, tout en veillant à améliorer la comparabilité des données financières publiées par les différents États membres.

Selon les termes de cette directive, les obligations imposées aux firmes varient en fonction de leur taille. Celle-ci dépend de trois critères : la taille du bilan, l'importance du chiffre d'affaires et le volume de l'emploi exprimé en ETP. La directive distingue quatre catégories d'entreprises : les micro-entreprises, les petites, les moyennes et les grandes. Les États membres doivent en tous cas en prévoir deux, les grandes et les petites, les premières pouvant faire l'objet d'un reporting plus conséquent que les dernières. En aucun cas les petites entreprises ne seront tenues de faire rapport sur des informations non explicitement prévues par la directive. Les États membres ont par ailleurs la possibilité, s'ils le désirent, d'établir des schémas comptables spécifiques pour les sociétés de taille moyenne et pour les micro-entreprises. La taille d'une entreprise sera dorénavant établie sur une base individuelle et non plus, comme c'est le cas actuellement, en tenant compte de son appartenance éventuelle à un groupe.

La transposition de la directive en droit national, qui doit avoir lieu pour le 20 juillet 2015 au plus tard, est susceptible d'entraîner des allègements de charges substantiels pour les PME européennes, en fonction des options choisies par les États membres. En Belgique, l'application maximale des possibilités de simplification offertes se traduirait par la création de deux nouveaux schémas de reporting, en plus des deux existant actuellement (le schéma complet – applicable aux grandes firmes – et le schéma abrégé – complété par les petites). Le contenu de celui destiné aux très nombreuses micro-entreprises pourrait être très minimaliste. Sur la base des données relatives à 2012, la répartition des sociétés pourrait passer de 6 % du total pour les grandes entreprises et 94 % pour les petites à l'heure actuelle à 0,5 % pour les grandes, 2 % pour celles de taille moyenne, 14,5 % pour les petites et 83 % pour les micro-entreprises. Par ailleurs, la disposition interdisant formellement aux États membres d'ajouter aux comptes annuels des petites entreprises des obligations statistiques non expressément prévues par la directive soulève la question de la présence du bilan social dans l'annexe de ces états financiers.

Sans préjuger des options qui seront choisies par les autorités belges en la matière, la perte des informations contenues dans le bilan social est susceptible de priver les analystes de renseignements qui ne sont pas disponibles par ailleurs, notamment en ce qui concerne le niveau de qualification du personnel ou la formation. Il n'en demeure pas moins que le remplissage de ce document, du moins de sa partie qui n'est pas complétée par les secrétariats sociaux, représente une charge sans doute non négligeable pour les firmes. La délimitation entre informations nécessaires et superflues relève d'un choix politique, dont il ne sera pas discuté ici.

La première partie de cet article s'applique à valoriser les renseignements actuellement disponibles dans les bilans sociaux, l'objectif étant d'étudier le niveau et la dispersion d'une série de variables – communes à toutes les sociétés – en fonction de leur taille, voire de leur branche d'activité ou de leur implantation géographique, afin de détecter les éventuelles spécificités des plus petites d'entre elles.

Les firmes qui utilisent un bilan social abrégé⁽¹⁾ doivent, comme les grandes, communiquer les informations relatives au nombre de travailleurs occupés, au volume des heures ouvrées et aux rémunérations. Elles sont

(1) Lorsqu'elle ne dépasse pas plus d'un des plafonds suivants pour les deux derniers exercices clôturés, à savoir 50 travailleurs occupés en moyenne annuelle, un chiffre d'affaires (hors TVA) de 7 300 000 euros et un total bilanciel de 3 650 000 euros, toute firme est autorisée à compléter une version abrégée du bilan social, qui contient moins d'informations que la version complète. Néanmoins, si la moyenne annuelle de l'effectif de son personnel dépasse 100 unités, elle doit obligatoirement déposer un schéma complet.

néanmoins dispensées de prévoir une ventilation de ces variables par genre, alors que cette obligation est imposée aux grandes entreprises depuis 2012 et qu'elle permet d'approcher le « gender wage gap », soit les différences de conditions salariales qui s'appliquent aux personnels féminin et masculin⁽¹⁾. De même, les petites entreprises ne sont pas tenues de communiquer les informations relatives aux personnels intérimaire et mis à disposition, pas plus qu'elles ne doivent préciser les caractéristiques des travailleurs qui entrent et sortent de l'entreprise. En revanche, les renseignements quant au profil des salariés occupés en fin d'exercice et à la formation sont identiques pour les schémas complet et abrégé.

Dans le cadre de cette analyse, les entreprises ont été classées par taille en fonction d'un seul critère: le nombre de travailleurs occupés⁽²⁾. Les données relatives au chiffre d'affaires et au total du bilan ne sont en effet pas disponibles pour celles qui déposent un bilan social isolé ou des comptes annuels non standardisés. La ventilation utilisée distingue les micro-entreprises (qui emploient 10 travailleurs ETP au plus – qu'elles aient déposé un bilan social abrégé ou complet –, aussi dénommées ci-après « très petites entreprises »), les petites (qui comptent de 10 à 50 ETP), les moyennes (de 50 à 250 ETP) et les grandes (plus de 250 ETP).

(1) Cf. Heuse P., 2013, pages 109 à 112.

(2) Cette méthodologie se distingue de celle adoptée dans le cadre de la directive européenne, qui considère comme des micro-entreprises les firmes qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants: total du bilan: 350 000 euros; chiffre d'affaires net: 700 000 euros; nombre moyen de travailleurs: 10 ETP. Pour les petites entreprises, les limites sont: total du bilan: 4 000 000 euros; chiffre d'affaires net: 8 000 000 euros; nombre moyen de travailleurs: 50 ETP. Pour les entreprises de taille moyenne, il s'agit respectivement de: total du bilan: 20 000 000 euros; chiffre d'affaires net: 40 000 000 euros; nombre moyen de travailleurs: 250 ETP. Les grandes entreprises sont celles qui dépassent deux de ces trois dernières limites.

(3) Une partie des micro-entreprises au sens de la directive 2013/34/UE – celles qui comptent moins d'un travailleur ETP – sont donc par définition exclues de la population d'analyse.

Différentes mesures statistiques ont été utilisées pour étudier la dispersion des observations: moyenne arithmétique, médiane, quartiles, déciles, intervalles interdéciles. La moyenne arithmétique rapporte la somme des valeurs enregistrées pour une variable quantitative quelconque au nombre d'observations. Il s'agit par conséquent d'une moyenne non pondérée: chaque entreprise a le même poids, qu'elle soit très grande ou très petite. Pour une variable donnée, la médiane est la valeur qui partage la distribution des observations classées par ordre croissant en deux parts égales, tandis que les valeurs associées au 1^{er} et au 3^e quartiles sont celles qui séparent respectivement le premier quart de la distribution du second et le troisième du quatrième. Il en découle que 25 % des entreprises ont un résultat inférieur à la valeur notée au premier quartile et 25 % un résultat supérieur à la valeur enregistrée au troisième quartile. Pour affiner encore l'analyse, on peut ajouter les valeurs associées aux déciles, qui, comme leur nom l'indique, sont celles qui subdivisent la distribution en dix groupes d'importance égale. Lorsque la distribution des valeurs est symétrique, la médiane est égale à la moyenne. Lorsque ce n'est pas le cas, les écarts interquartiles ou inter-déciles permettent de mesurer le degré d'asymétrie.

1.1 Population d'analyse

La population utilisée dans le cadre de cette analyse répond aux critères de qualité définis à l'annexe 1. Pour faire bref, ont été sélectionnées les entreprises qui ont déposé un bilan social couvrant un exercice de douze mois clôturé au 31 décembre 2012 et qui comptaient au moins un travailleur ETP⁽³⁾. Ont aussi été exclues celles qui n'avaient pas de personnel inscrit à la fin de cet exercice. Ce critère additionnel s'explique par le fait que les comportements des entreprises ont en partie

TABEAU 1 POPULATION D'ANALYSE EN 2012: VENTILATION DES ENTREPRISES PAR TAILLE

	Entreprises	Emploi moyen, en ETP	<i>p.m.</i> <i>Emploi moyen,</i> <i>en personnes</i>	Entreprises	Emploi moyen, en ETP
		(unités)		(pourcentages du total)	
Micro-entreprises (10 ETP au plus)	62 127	215 799	259 653	74,0	12,2
Petites entreprises (plus de 10 à 50 ETP)	17 107	375 637	420 112	20,4	21,2
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	3 820	387 363	432 614	4,6	21,8
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	858	794 292	898 373	1,0	44,8
Total	83 912	1 773 091	2 010 753	100,0	100,0

Source: BNB (bilans sociaux).

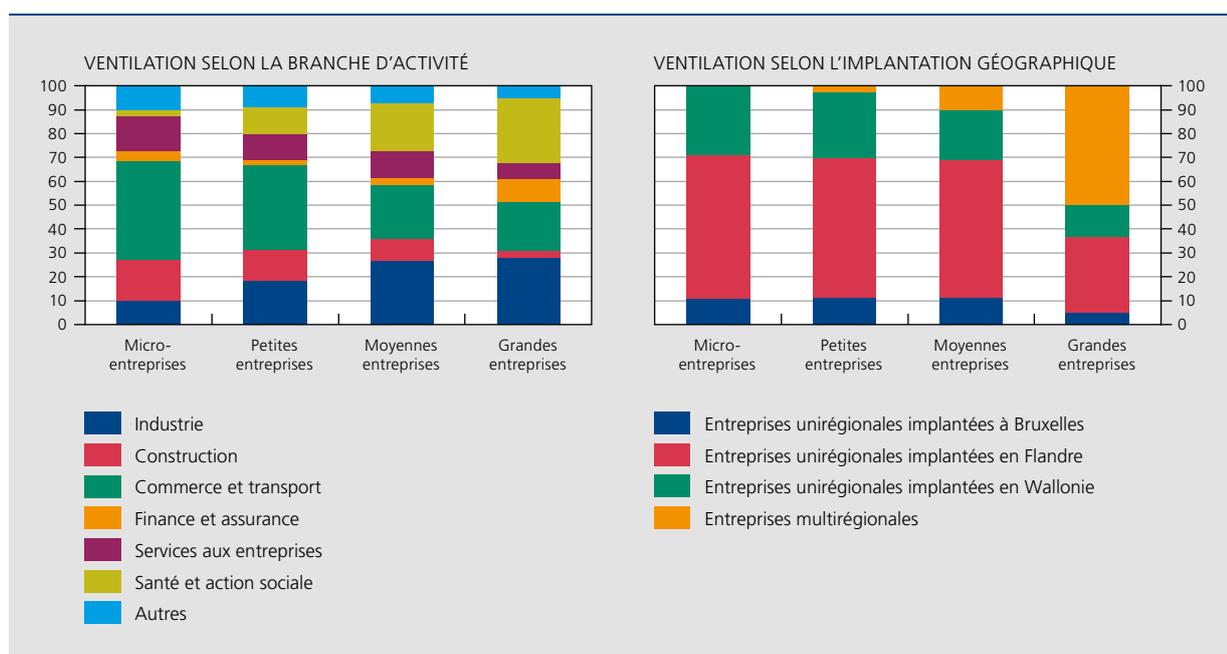
été différenciés sur la base de la ventilation de l'effectif mesuré à cette date.

En 2012, 83 912 entreprises avaient déposé un bilan social répondant aux conditions susmentionnées. Les micro-entreprises constituent près des trois quarts des firmes de cette population d'analyse. Leurs effectifs étant par définition limités – deux tiers d'entre elles comptent moins de quatre ETP –, elles emploient à peine un peu plus de 12 % du personnel occupé. Les parts relatives des petites entreprises dans le total des sociétés, d'une part, et dans le total des effectifs, d'autre part, sont similaires, égales ou légèrement supérieures à 20 %. Les entreprises de taille moyenne ne représentent que 4,6 % du total des firmes, mais elles rassemblent près de 22 % de l'emploi ETP. Les grandes entreprises emploient quant à elles près de 45 % des travailleurs de la population d'analyse, en dépit du fait qu'elles ne déposent que 1 % des bilans sociaux.

La spécialisation des entreprises par branche d'activité – mesurée à l'aune du volume de l'emploi exprimé en ETP – diffère sensiblement selon la catégorie à laquelle elles appartiennent. La proportion des entreprises actives dans le commerce et le transport est par exemple d'autant plus faible que leur taille est grande: 41 % de l'emploi dans les micro-entreprises est logé dans cette branche d'activité, contre 21 % seulement pour les grandes. Une

diminution de la part relative de l'emploi est également observable pour des activités comme la construction (qui occupe 17 % des travailleurs des micro-entreprises, contre 3 % du personnel des grandes entreprises) et les services aux entreprises (14 % de l'emploi des microsociétés, soit le double du niveau enregistré dans les grandes). En revanche, l'importance relative de branches comme l'industrie et la santé – des activités qui regroupent de très grosses firmes, même si les restructurations des dernières années ont entraîné une contraction sensible du personnel dans certains établissements – croît avec la taille des entreprises. Dans les grandes et dans celles de taille moyenne, environ 28 % des travailleurs exercent un emploi industriel, alors que ce n'est le cas que de 18 % des salariés des petites entreprises et de 10 % seulement du personnel des microsociétés. Par ailleurs, 27 % des effectifs des grandes firmes sont des professionnels de la santé et de l'action sociale, contre à peine 3 % dans les micro-entreprises. Dans les petites et très petites sociétés, un travailleur sur dix exerce par ailleurs une activité qui relève de l'agriculture, de l'information et de la communication, de l'immobilier ou des autres services (notamment la culture et les loisirs), regroupées dans la première partie de cet article sous le vocable « autres (branches) ». La proportion de travailleurs de la finance et de l'assurance y est limitée à respectivement 4 et 2 %, tandis qu'elle s'élève à 9 % dans les grandes sociétés.

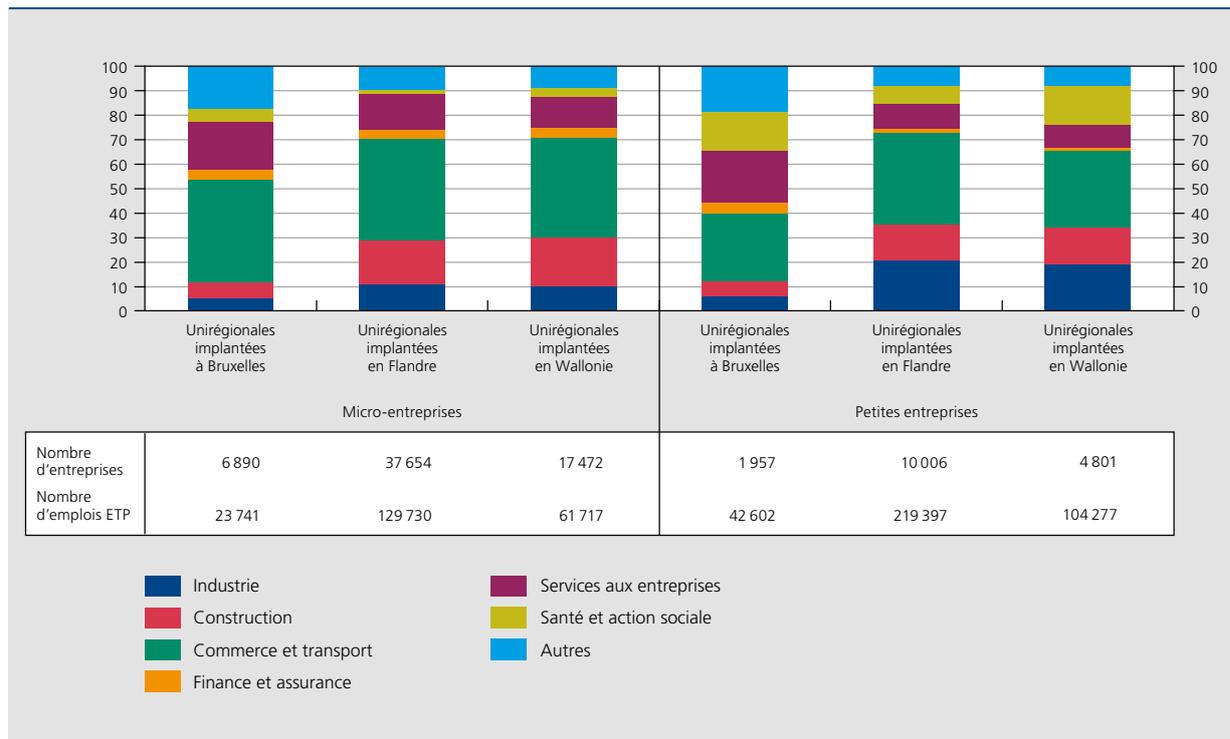
GRAPHIQUE 1 POPULATION D'ANALYSE EN 2012: SPÉCIALISATION ET IMPLANTATION⁽¹⁾ DES ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE
(pourcentages du total, emploi moyen exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le(s) siège(s) d'exploitation sont installés dans une seule région. Les entreprises multirégionales sont implantées dans plus d'une région.

GRAPHIQUE 2 POPULATION D'ANALYSE EN 2012: SPÉCIALISATION DES MICRO-ENTREPRISES ET DES PETITES SOCIÉTÉS UNIRÉGIONALES
(pourcentages du total, emploi moyen exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

La quasi-totalité des micro-entreprises et des petites sociétés sont implantées dans une seule des trois régions de notre pays⁽¹⁾. On compte à peine un peu plus d'une centaine d'entreprises multirégionales dans le premier groupe et environ 340 dans le second. La ventilation de l'emploi par région y est assez semblable : environ 60 % des travailleurs appartiennent à des sociétés actives uniquement en Flandre et un peu moins de 30 % à des firmes établies en Wallonie, tandis que 11 % sont occupés par des sociétés qui exercent exclusivement à Bruxelles. Dans les grandes entreprises, en revanche, la moitié des travailleurs sont rattachés à une entreprise multirégionale.

On constate une similitude de spécialisation manifeste entre les entreprises de petite taille implantées exclusivement en Flandre et celles actives uniquement en Wallonie. En revanche, celles opérant sur le territoire bruxellois se démarquent sensiblement. La ressemblance entre la Flandre et la Wallonie est particulièrement vive pour les micro-entreprises : dans les deux régions, environ 70 % de leur emploi ETP est concentré dans l'industrie, la construction et la branche « commerce et transport ». Cette dernière regroupe d'ailleurs quelque 40 % des travailleurs dans chacune des trois

régions du pays. À Bruxelles, en revanche, le secteur tertiaire domine largement l'activité des très petites entreprises : en dehors du commerce et du transport, 46 % de l'emploi est rassemblé dans diverses activités de services marchands ou non marchands, et à peine 12 % du volume de travail est logé dans l'industrie et dans la construction. Cette prépondérance du tertiaire est liée au caractère urbain du territoire bruxellois, plus propice à l'offre de services qu'à la production de biens. Elle est d'ailleurs également observable pour les entreprises comptant de 10 à 50 ETP. L'activité de ces petites firmes est généralement plus variée que celle des micro-entreprises : en Flandre et en Wallonie, l'industrie y est plus développée, mais la construction y est proportionnellement moins importante. La part relative du commerce et du transport y est aussi plus limitée, surtout à Bruxelles et en Wallonie. La branche de la santé et de l'action sociale occupe de 7 à 16 % des effectifs des petites firmes selon la région, contre 2 à 5 % dans les micro-entreprises.

(1) La méthode de régionalisation de l'emploi et les caractéristiques des entreprises unirégionales et multirégionales sont présentées dans l'annexe 1, section 2.

1.2 Caractéristiques des travailleurs

Les bilans sociaux permettent d'étudier la composition des effectifs des entreprises, notamment par genre et par régime de travail, mais aussi par niveau de diplôme et par type de contrat. Dans cette section, on a choisi de mettre en évidence quatre groupes de travailleurs, souvent considérés comme « à risque » sur le marché du travail : les deux premiers sont respectivement les femmes et les moins qualifiés, étant donné que leur taux d'emploi est inférieur respectivement à celui des hommes et à celui des diplômés de l'enseignement supérieur ; les deux derniers sont les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires, dans la mesure où ces personnes ont parfois été contraintes d'accepter de tels emplois faute d'avoir trouvé un poste à temps plein ou à durée déterminée et où leurs conditions de vie s'en trouvent précarisées. Le taux de présence de ces groupes de travailleurs dans les quatre catégories d'entreprises est loin d'être uniforme.

Si, en moyenne, le taux de féminisation des effectifs est d'apparence relativement homogène (variant de 36 à 43 % selon la taille des firmes, les taux les plus élevés étant enregistrés dans les très petites et dans les grandes sociétés), l'éventail des résultats est très différent. Les micro-entreprises se répartissent entre celles qui n'emploient que des hommes (35 % du total) – qui obtiennent un ratio égal à 0 % –, celles qui n'occupent que des femmes (21 %) – où le taux de féminisation est de 100 % –, et celles dont l'effectif mélange les genres (44 %). La mixité du personnel est nettement plus répandue dans les autres groupes de sociétés : dans les petites, près de 90 % des entreprises ont un effectif composé à la fois d'hommes et de femmes ; cette proportion est proche de 100 % dans les firmes moyennes et dans les grandes.

L'image est presque identique pour les effectifs à temps partiel, dont une majeure partie sont d'ailleurs des femmes. En moyenne, les très petites entreprises abritent 29,4 % de travailleurs à temps partiel et les grandes entreprises 28,3 %, le niveau observé dans les deux autres groupes étant un peu plus faible. La dispersion des résultats est plus importante dans les micro-entreprises : 11 % d'entre elles occupent seulement des travailleurs à temps partiel et 46 % uniquement des salariés à temps plein. Dans les petites firmes, on note encore 16 % d'entreprises ne comptant que des effectifs à temps plein, mais moins de 1 % d'entre elles emploient exclusivement des travailleurs à temps réduit. Dans les plus grandes, les cas de compositions totalement homogènes en faveur de l'un ou l'autre régime de travail sont encore plus rares.

Les données concernant la répartition des travailleurs par diplôme sont sans doute les moins fiables parmi celles ventilant les effectifs en fonction de leurs caractéristiques personnelles. Le bilan social prévoit en effet que les entreprises répartissent leurs travailleurs selon leur niveau de qualification – pour lequel quatre modalités sont prévues (primaire, secondaire, supérieur non universitaire et universitaire) – séparément pour les hommes et pour les femmes. L'examen des données communiquées montre qu'il n'est pas rare que des entreprises fassent des erreurs de reporting qui se traduisent par une somme des composantes différente du total. Il arrive aussi que, faute d'informations, les entreprises versent la totalité de leurs salariés dans une seule et même catégorie. Il n'est évidemment pas possible de corriger les anomalies ni de détecter si une distribution uniforme est le fruit de la réalité ou de l'absence d'un relevé statistique dans les entreprises. Les données des bilans sociaux ont dès lors été utilisées telles quelles. Elles montrent que les travailleurs moins qualifiés, définis ici comme ceux qui sont au mieux diplômés de l'enseignement primaire ou secondaire, sont en moyenne nettement plus présents dans les (très) petites entreprises que dans les plus grandes.

Dans les micro-entreprises, on note une très nette prédominance des salariés diplômés de l'enseignement primaire ou secondaire : 72 % d'entre elles n'emploient que des travailleurs possédant ces niveaux de qualification ; à l'autre extrême, 11 % de ces très petites entreprises rapportent n'avoir en leur sein que des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. En moyenne, la proportion de travailleurs moins qualifiés s'élève à 82 % dans les micro-entreprises. La situation n'est guère différente dans les petites entreprises : en moyenne, on y trouve 78 % de travailleurs moins qualifiés, même si la proportion des sociétés qui ne recourent qu'à ce type de main-d'œuvre est nettement plus limitée (42 % du total). Ces observations sont à mettre en parallèle avec la spécialisation des (très) petites entreprises, en majeure partie orientées vers le commerce et le transport, la construction et l'industrie, dont les exigences de qualification sont généralement plus faibles. Ajoutons encore que les compétences nécessaires à l'exercice d'une partie des métiers dans ces branches d'activité s'acquièrent sur le terrain, par le biais d'un contrat d'apprentissage, qui débouche sur un diplôme de l'enseignement secondaire.

Dans les entreprises de plus grande taille, on observe davantage de mixité en matière de qualification. En moyenne, les grandes firmes occupent des travailleurs moins qualifiés à concurrence de 64 % de leurs effectifs ; dans un quart d'entre elles, cette part est inférieure à

GRAPHIQUE 3 CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2012 : DISPERSION DES OBSERVATIONS SELON LA TAILLE DES FIRMES

(pourcentages du total, données au 31 décembre)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les travailleurs moins qualifiés sont ceux qui possèdent un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire.

(2) Les travailleurs temporaires sont ceux qui sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini. Dans ce graphique, les valeurs moyennes et médianes doivent être lues sur l'échelle de droite.

45% ; dans une firme sur dix, elle est même inférieure à 24%, ce qui signifie par corollaire que le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur y dépasse 76%. La proportion de travailleurs très qualifiés est en

effet particulièrement importante dans les banques et les compagnies d'assurances, ainsi que dans les hôpitaux, qui représentent une part non négligeable des grandes sociétés.

En matière de contrat de travail, les micro-entreprises présentent également une image nettement plus tranchée que les entreprises plus grandes. On y trouve, d'une part, des sociétés dont l'ensemble du personnel a été embauché sous contrat à durée indéterminée (80 % du total) et, d'autre part, des entreprises qui recourent largement au travail temporaire (16 % des firmes occupent des travailleurs sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini à concurrence d'au moins 20 % de leurs effectifs). Ces caractéristiques découlent peut-être du fait que, de par leur taille réduite, les micro-entreprises ne peuvent se permettre une rotation considérable de leurs travailleurs, sous peine de mettre en péril leur activité : proposer d'emblée un contrat à durée indéterminée est dès lors un moyen de pérenniser l'emploi, d'autant plus que, comme on le verra dans la section suivante, les conditions salariales y sont généralement moins favorables que dans les sociétés plus grandes. En même temps, vu leurs effectifs réduits, le recrutement d'un seul travailleur temporaire – pour une durée ou une mission déterminée, ou encore parce qu'il s'agit d'un apprenti ou d'un stagiaire dont le contrat est par nature limité dans le temps – peut se traduire par un haut pourcentage de personnel temporaire. Ainsi, dans 7 % des très petites entreprises, la part des travailleurs temporaires est égale ou supérieure à 50 %. Ces observations élevées pèsent sur la moyenne, qui atteint 7,6 % pour cette catégorie de sociétés, soit un point de pourcentage de plus que pour les petites firmes et deux points de plus que pour celles de taille moyenne et les grandes. La diversité des résultats est d'autant plus faible que les entreprises sont grandes : 90 % de celles qui comptent plus de 250 ETP enregistrent une proportion de salariés sous contrat temporaire inférieure à 14 % ; ce pourcentage monte à 17 % pour les entreprises de taille moyenne et à 22 % pour les petites ; dans les micro-entreprises, à 33 %, il est plus de deux fois plus élevé que celui observé dans les grandes.

1.3 Durée et coût du travail

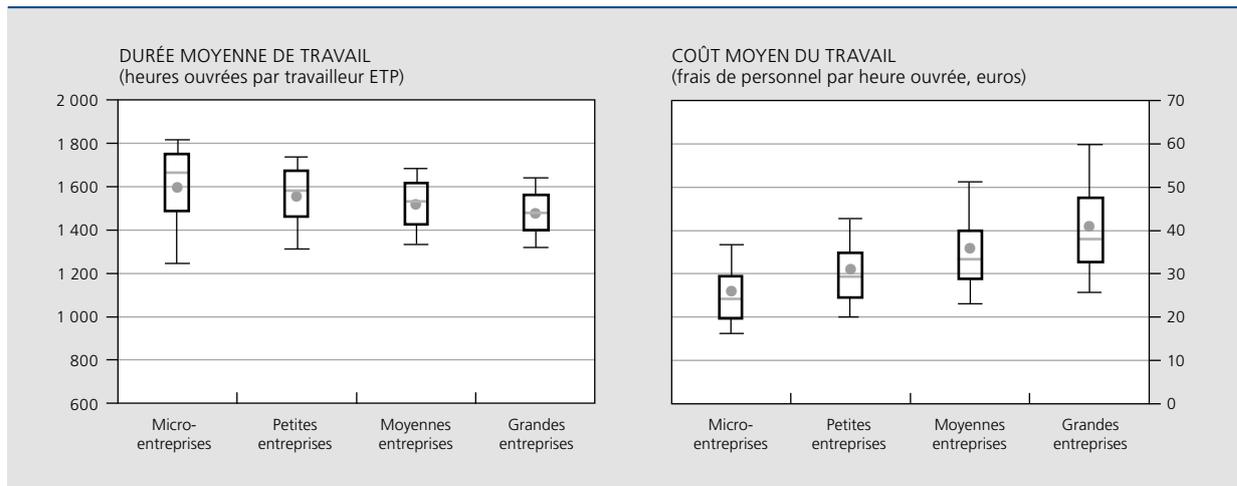
Dans les entreprises de la population d'analyse, la durée moyenne de travail était de 1 584 heures par ETP en 2012. Étant donné qu'il s'agit d'une moyenne non pondérée par l'emploi, ce niveau est fortement influencé par les informations émanant des micro-entreprises, ces dernières étant les plus nombreuses. Dans ces entités, la durée moyenne de travail est supérieure à celle enregistrée dans les autres groupes d'entreprises. Avec 1 597 heures par ETP, elle dépasse en effet de respectivement 2,6, 4,8 et 7,5 % les niveaux recensés dans les petites, les moyennes et les grandes firmes. La variabilité y est aussi nettement plus prononcée : dans 10 % des micro-entreprises,

la durée annuelle de travail par ETP est inférieure à 1 247 heures, tandis que dans une part égale de ces sociétés, les prestations sont supérieures à 1 818 heures par an, soit un écart de 571 heures. Dans les grandes entreprises, ces seuils, qui s'élèvent à respectivement 1 321 et 1 641 heures, ne sont séparés que par 321 unités. La distribution des résultats est assez symétrique dans le cas des grandes sociétés : les différences entre la médiane, d'une part, et les valeurs au 1^{er} et au 9^e déciles, d'autre part, sont d'ampleur comparable, soit respectivement 153 et 167 heures. En revanche, on note une plus grande variabilité des résultats dans les entreprises de plus petite taille, en particulier pour les observations inférieures à la médiane. L'écart entre cette dernière et la valeur au 1^{er} décile est de 414 heures pour les micro-entreprises – soit plus de deux fois et demi le niveau affiché pour les grandes – et de 270 heures pour les petites.

Le coût moyen d'une heure de travail dans les entreprises de la population d'analyse était de 27,7 euros en 2012. On remarque une relation croissante manifeste entre le coût du travail et la taille des entreprises. Dans les très petites sociétés, le niveau moyen était de 26 euros par heure ouvrée. Dans les petites, il s'établissait à 5,1 euros de plus ; dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, il atteignait respectivement 35,9 et 41 euros. Contrairement aux constatations établies pour la durée moyenne de travail, la dispersion des résultats en matière de coût est plus importante dans les grandes entreprises que dans les plus petites, et elle est plus marquée pour les résultats qui dépassent la médiane. L'écart qui sépare la médiane de la valeur enregistrée au 1^{er} décile est de 8,3 euros pour les micro-entreprises, d'environ 10 euros pour les petites et les moyennes et de 12,3 euros pour les grandes. En revanche, la différence entre la médiane et la valeur notée au 9^e décile se chiffre à respectivement 17,7 et 21,9 euros pour les moyennes et les grandes entreprises, contre environ 12 euros pour les petites et les très petites firmes.

Étant donné qu'on s'intéresse plus particulièrement aux petites et très petites entreprises et que celles-ci sont en majeure partie des sociétés actives dans une seule région et spécialisées dans le commerce et le transport, la construction ou l'industrie, il a paru intéressant d'examiner si les conditions salariales y étaient ou non homogènes. Pour chacune des branches considérées séparément, les entreprises ont été regroupées en fonction de leur taille et de leur appartenance régionale. Pour la branche « commerce et transport », les trois régions ont été prises en compte ; pour la construction et l'industrie, on s'est limité aux entreprises actives en Flandre et en Wallonie, vu le faible nombre d'entreprises bruxelloises exerçant une telle activité. Au total, les entreprises

GRAPHIQUE 4 DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2012: DISPERSION DES OBSERVATIONS SELON LA TAILLE DES FIRMES⁽¹⁾



Source : BNB (bilans sociaux).

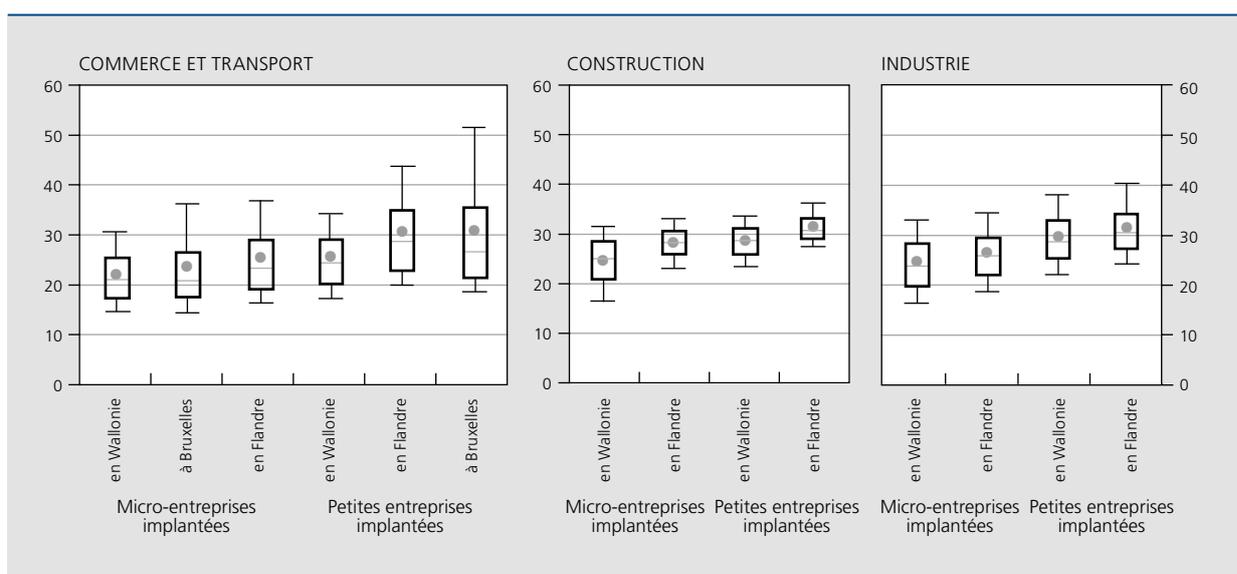
(1) Les *box plots* se lisent comme suit. Les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1^{er} et 3^e quartiles. La ligne à l'intérieur de la boîte représente la médiane. Les extrémités des moustaches inférieure et supérieure correspondent respectivement aux 1^{er} et 9^e déciles. Le point gris indique la moyenne.

sélectionnées représentent 62 % des petites et très petites firmes, 55 % de leurs effectifs (soit 322 500 ETP) et 22 % de l'emploi de l'ensemble de la population d'analyse.

Quelle que soit la branche d'activité, la moyenne des frais horaires est plus faible en Wallonie qu'en Flandre, que ce soit pour les micro-entreprises ou pour les petites sociétés. La moyenne observée pour les micro-entreprises

GRAPHIQUE 5 COÛT DU TRAVAIL DANS LES TRÈS PETITES ET PETITES ENTREPRISES DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2012: DISPERSION DES OBSERVATIONS SELON L'ACTIVITÉ ET LA RÉGION D'IMPLANTATION DES FIRMES⁽¹⁾

(frais de personnel par heure ouvrée, euros, classement croissant basé sur la valeur moyenne observée dans chaque groupe d'entreprises)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les *box plots* se lisent comme suit. Les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1^{er} et 3^e quartiles. La ligne à l'intérieur de la boîte représente la médiane. Les extrémités des moustaches inférieure et supérieure correspondent respectivement aux 1^{er} et 9^e déciles. Le point gris indique la moyenne.

bruxelloises actives dans le commerce et le transport se situe entre celles de leurs homologues wallonnes et flamandes, tandis que la moyenne enregistrée pour les petites entreprises implantées à Bruxelles est très légèrement supérieure à celle obtenue pour les firmes établies en Flandre.

De manière générale, c'est dans la branche « commerce et transport » que les frais horaires sont les moins élevés. La moyenne dans les différents sous-groupes de firmes varie entre 22,3 et 31 euros. Dans les deux autres branches d'activité, elle oscille entre environ 24,5 et 31,5 euros. Le niveau plus faible dans le commerce et le transport s'explique par les conditions régnant dans les micro-entreprises des trois régions. En Wallonie comme en Flandre, la moyenne des coûts salariaux horaires y est inférieure de 4 à 9 % à celle enregistrée dans la construction et dans l'industrie ; la moyenne des résultats recensés pour les micro-entreprises bruxelloises est du même ordre de grandeur que celles calculées pour leurs homologues flamandes et wallonnes.

Même si les conditions salariales sont en moyenne moins favorables dans le commerce et le transport que dans les autres branches, force est de constater que les observations y sont aussi nettement plus dispersées. L'éventail des activités couvertes par cette branche n'y est peut-être pas étranger. Dans la construction, où l'activité est plus homogène et où la concurrence de la main d'œuvre étrangère est vive, les différences de conditions salariales sont beaucoup moins marquées, à la fois entre les divers groupes d'entreprises considérés et au sein de chacun de ces groupes : l'écart qui sépare les valeurs notées au 1^{er} et au 9^e déciles y est particulièrement réduit – 10 euros maximum –, sauf pour le groupe des micro-entreprises wallonnes, pour lesquelles il atteint 15 euros. Dans l'industrie, les moyennes affichées pour les frais salariaux horaires sont assez proches de celles recensées dans la construction pour chacun des groupes d'entreprises, mais la variabilité des résultats est plus grande, puisque la différence interdécile y avoisine 16 euros. Dans le commerce et le transport, en revanche, l'écart entre les valeurs au 1^{er} et au 9^e déciles varie de 16 à 33 euros, la valeur la plus élevée étant enregistrée dans les petites entreprises bruxelloises. La répartition des observations est par ailleurs largement asymétrique dans cette branche d'activité : l'écart entre la médiane et la valeur correspondant au 9^e décile est, pour chaque groupe d'entreprises, largement supérieur à celui mesuré entre la médiane et la valeur au 1^{er} décile.

1.4 Politique de formation

En matière de formation, l'affirmation selon laquelle les personnes occupées dans des entreprises de plus petite taille ont moins d'opportunités de mettre à jour leurs

connaissances ou d'acquérir de nouvelles compétences que les travailleurs des grandes firmes est largement répandue. L'enquête européenne CVTS⁽¹⁾, qui mesure les efforts de formation des entreprises comptant plus de dix travailleurs et appartenant aux branches B à N et R à S de la NACE Rév.2, montre en effet que la proportion d'entreprises formatrices, de même que le taux de participation des travailleurs à des cours et formations donnés en interne ou en externe, est effectivement plus faible dans les petites structures que dans les grandes.

Les informations relatives à la formation reprises dans les bilans sociaux confirment que la part des entreprises formatrices, c'est-à-dire celles qui mentionnent des travailleurs en formation, augmente avec la taille. Il ne faut pas négliger la charge que représentent la collecte et la synthèse des renseignements nécessaires pour remplir le bilan social à ce propos. Les informations demandées sont en effet relativement détaillées, puisque toutes les entreprises, petites et grandes, sont tenues de ventiler le nombre de bénéficiaires d'une formation, les heures qui y ont été consacrées et les frais y afférents par genre, et cela séparément pour les formations de types formel, informel et initial⁽²⁾. Ce reporting constitue un fardeau administratif que les entreprises ne peuvent déléguer à leur secrétariat social, contrairement aux données concernant le personnel, la durée du travail ou les rémunérations. On ne peut dès lors pas exclure que certaines petites sociétés omettent de mettre en place les procédures permettant l'enregistrement de leurs efforts, même lorsqu'elles organisent des formations à l'intention de leurs travailleurs.

Dans la population d'analyse, à peine 6 % des micro-entreprises rapportent qu'un ou plusieurs de leurs travailleurs ont suivi une formation formelle ; cette proportion s'élève à moins de 5 % pour les formations informelles et initiales. Parmi celles qui occupent de 10 à 50 travailleurs ETP, 29,1 % sont formatrices formelles, 15,5 % ont organisé des formations informelles et 9 % des formations destinées aux apprentis et aux stagiaires. Parmi les entreprises de taille moyenne et les grandes, on trouve respectivement près de 75 et 95 % d'entreprises formatrices formelles. Les parts relatives des entreprises formatrices informelles et initiales y sont aussi relativement plus importantes que dans les plus petites structures ; elles atteignent respectivement quelque 71 et 22 % pour les plus grandes d'entre elles.

(1) L'enquête CVTS (Continuing Vocational Training Survey) est une enquête européenne harmonisée qui vise à mesurer les efforts de formation des entreprises à l'égard de leurs travailleurs. Elle a lieu tous les cinq ans. Les derniers résultats disponibles concernent 2010. Les résultats pour la Belgique sont publiés par le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie : http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_la_formation_professionnelle_continue.jsp.

(2) La formation formelle recouvre les cours et stages conçus et dispensés par des formateurs dans des locaux distincts du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail. La formation initiale est destinée aux personnes occupées dans des systèmes alternant formation et travail en entreprise en vue de l'obtention d'un diplôme.

TABLEAU 2 ENTREPRISES FORMATRICES DANS LA POPULATION D'ANALYSE EN 2012: VENTILATION SELON LA TAILLE

	Formation		
	formelle	informelle	initiale
Micro-entreprises	6,0	4,4	4,6
Petites entreprises	29,1	15,5	9,0
Moyennes entreprises	74,8	42,7	13,9
Grandes entreprises	94,9	71,3	22,5

Source : BNB (bilans sociaux).

Lorsqu'on calcule les indicateurs de formation pour les seules entreprises formatrices de la population d'analyse, force est de constater que les travailleurs des très petites firmes ne sont pas toujours les moins bien lotis.

Le taux de participation à la formation formelle, qui compare le nombre de bénéficiaires au nombre moyen de travailleurs, s'établissait en effet à 62 % en moyenne dans les micro-entreprises en 2012, soit un niveau supérieur à ceux observés dans les autres catégories de sociétés. Il est vrai que dans les entreprises qui comptent peu de salariés, un seul travailleur en formation (même pendant une seule heure) peut conduire à des taux de participation très élevés; il est même possible que ceux-ci dépassent les 100 %, étant donné la rotation des travailleurs. Soulignons néanmoins que la moitié des micro-entreprises affichent des taux de participation compris entre 33 et 92 %, ce qui n'est pas très différent de ce qui prévaut dans les grandes entreprises, où ces limites s'élèvent respectivement à 33 et 82 %. Ces seuils sont en revanche plus bas pour les petites entreprises et celles de taille moyenne.

En matière de formation informelle et initiale, le comportement des micro-entreprises se détache nettement de celui des autres groupes de sociétés. Dans la moitié de ces très petites entreprises, le taux de participation à la formation informelle excède les 86 %, alors que pour les autres groupes, la valeur médiane tourne autour des 40 %. Les micro-entreprises sont également proportionnellement plus nombreuses à dégager des places d'apprentissage et de stage sur le lieu de travail. En moyenne, 47 % des travailleurs y ont bénéficié d'une formation initiale, soit plus du double de la proportion relevée dans les petites entreprises (20 %). Dans les entreprises moyennes et grandes, ce ratio atteint respectivement 12 et 7 %.

On constate une grande variabilité des résultats individuels en matière de taux de participation, et ce quel que soit le groupe d'entreprises ou le type de formation envisagé. Pour la formation initiale, cela est surtout vrai pour les très petites entreprises, car ce type d'initiative est proportionnellement moins répandu dans les plus grandes structures. Des différences interentreprises marquées apparaissent également pour le nombre moyen d'heures de formation suivies par un bénéficiaire, ainsi que pour les coûts de formation horaires.

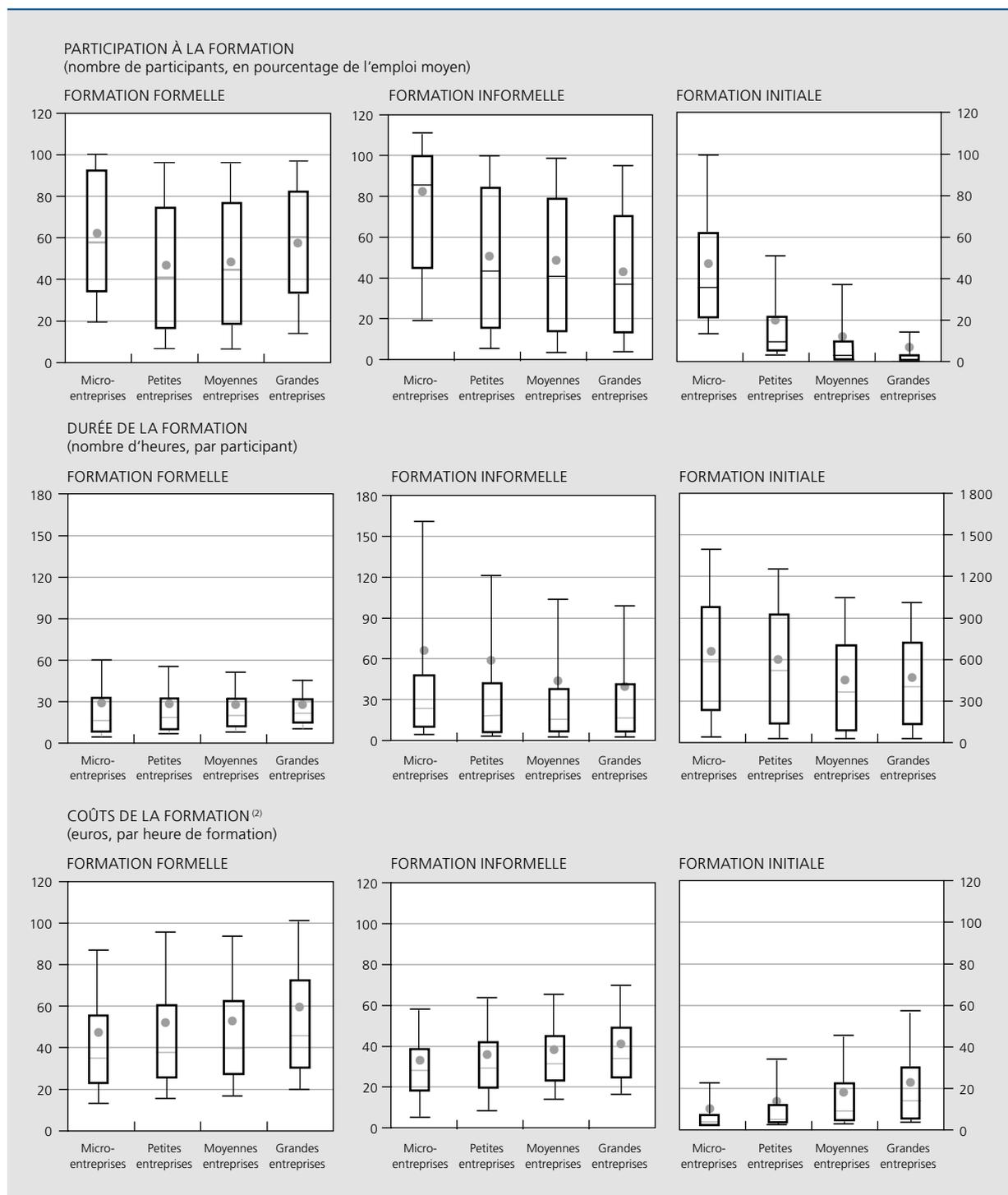
C'est pour la formation initiale que les durées de formation sont les plus longues, ce qui n'a rien de surprenant puisqu'il s'agit en principe de formations alternant cours en milieu scolaire et expérience en entreprise sur une période d'au moins six mois. Dans ce cadre, toutes les heures prestées en milieu de travail sont considérées comme de la formation. Les différences interentreprises sont particulièrement vives pour les plus petites d'entre elles: dans la moitié des micro-entreprises, la durée moyenne de formation par apprenti ou stagiaire s'échelonne entre 230 et 980 heures par an, mais 10 % d'entre elles font état d'une durée supérieure à 1 392 heures. Dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, le seuil du dernier décile se situe en revanche juste au-dessus des 1 000 heures par bénéficiaire. Comme on l'a noté dans la section précédente, c'est dans les très petites entreprises qu'on rapporte les durées annuelles de travail les plus longues; il n'est donc pas étonnant que les jeunes en formation initiale calquent leur durée de prestation sur celles de leurs collègues et/ou patron.

Si la formation initiale se distingue par une durée de formation plus importante, elle se caractérise aussi par des coûts horaires plus réduits: les apprentis reçoivent en effet une indemnité d'apprentissage qui varie selon l'âge, mais qui reste de loin inférieure au salaire minimal; les employeurs peuvent en outre profiter dans certains cas de primes supplémentaires, qui doivent être portées en déduction des coûts bruts. En moyenne, dans les micro-entreprises, le coût d'une heure de formation est de 10 euros. Ce montant passe à 13 euros dans les petites sociétés. Il est nettement plus élevé dans les entreprises de taille moyenne (18 euros) et dans les grandes (23 euros). Ceci s'explique sans doute en partie par le fait qu'un tiers des grandes entreprises formatrices sont des hôpitaux, qui comptent de nombreux internes en formation, dont les indemnités sont de loin supérieures à celles des travailleurs sous contrat d'apprentissage industriel. Il est également possible que les résultats soient biaisés par des erreurs de comptabilisation: certaines entreprises reprennent manifestement dans le tableau relatif à la formation initiale des formations à l'entrée organisées pour leurs nouveaux travailleurs, dont le salaire horaire est supérieur à celui de personnes suivant une formation en alternance.

En ce qui concerne la formation formelle, les différences relevées entre les groupes d'entreprises en matière de

coûts horaires tranchent avec la relative homogénéité enregistrée pour la durée par participant. La durée annuelle

GRAPHIQUE 6 FORMATION DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2012 : DISPERSION DES OBSERVATIONS SELON LE TYPE DE FORMATION ET LA TAILLE DES FIRMES ⁽¹⁾



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les box plots se lisent comme suit. Les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1^{er} et 3^e quartiles. La ligne à l'intérieur de la boîte représente la médiane. Les extrémités des moustaches inférieure et supérieure correspondent respectivement aux 1^{er} et 9^e déciles. Le point gris indique la moyenne.

(2) Les coûts de formation sont des coûts nets, obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

moyenne de formation est de 28 ou 29 heures par bénéficiaire dans chacune des catégories de sociétés. Pour les coûts horaires, en revanche, la dépense moyenne est de 47 euros par heure de formation dans les très petites entreprises, alors qu'elle dépasse les 50 euros dans les trois autres catégories et est même proche de 60 euros dans les grandes firmes. Cela n'a rien de surprenant, étant donné que les rémunérations des travailleurs en formation sont en principe incluses dans les coûts de formation et que les frais de personnel par heure ouvrée sont plus élevés dans les grandes firmes que dans les (plus) petites. En matière de durée comme de coûts, la distribution des observations est asymétrique dans tous les groupes de sociétés: plus des deux tiers de l'écart qui sépare les valeurs notées au 1^{er} et au 9^e déciles sont imputables à des valeurs supérieures à la médiane.

Une relation croissante entre les coûts de formation et la taille des entreprises est aussi observée pour la formation informelle: cette dernière coûte en moyenne 34 euros l'heure dans les très petites firmes, 37 euros dans les petites et plus de 40 euros dans les plus grandes. Même si la diversité des résultats, mesurée par l'écart qui sépare les valeurs notées au 1^{er} et au 9^e déciles, est d'ampleur similaire dans les différentes catégories de firmes, on constate une asymétrie plus prononcée dans les grandes sociétés, en faveur des valeurs supérieures à la médiane. En revanche, en ce qui concerne la durée moyenne des formations, la variabilité des résultats est d'autant plus accentuée que les firmes sont petites: on remarque par exemple que les 10% des firmes qui enregistrent les valeurs les plus élevées mentionnent une durée de formation par participant supérieure à 160 heures dans les micro-entreprises et à 121 dans les petites, alors que ces valeurs sont proches de 100 heures dans les plus grandes.

2. Principaux enseignements des bilans sociaux 2013

La population complète des entreprises déposant un bilan social n'étant disponible qu'environ quinze mois après la clôture de l'exercice, tous les comptes relatifs à l'exercice 2013 n'avaient pas encore été remis à ou validés par la Centrale des bilans le 19 septembre 2014, lorsque les données nécessaires à cette analyse ont été extraites. Les résultats obtenus au départ des comptes présents dans la base de données à cette date ne pouvant être valablement comparés avec ceux de la population complète pour 2012, les évolutions mentionnées dans cette partie

ont été calculées pour les entreprises ayant rempli un bilan social de qualité suffisante pour les exercices 2012 et 2013. Travailler avec une population constante implique que ni les sociétés nouvelles ni celles qui ont disparu au cours d'un de ces deux exercices ne sont prises en compte. Les évolutions observées peuvent dès lors se démarquer de celles enregistrées dans la population totale ou, plus largement encore, dans les comptes nationaux, où le relevé des salariés est exhaustif. Elles sont par ailleurs biaisées en faveur de celles enregistrées dans les grandes entreprises: parce qu'elles sont plus nombreuses à déposer leur bilan social dans les temps impartis et que celui-ci est traité et vérifié prioritairement par la Centrale des bilans, on trouve en effet proportionnellement davantage de grandes firmes dans la population réduite que dans la population totale.

La population constante utilisée (appelée aussi population réduite), même si elle est plus restreinte que la population totale, est néanmoins largement représentative. Elle compte 50 365 entreprises, soit 59% des bilans sociaux repris dans la population totale pour l'exercice 2012. Ces sociétés occupaient ensemble 1 573 347 travailleurs en 2012, soit 78% de l'effectif de la population totale et 59% de l'emploi salarié privé correspondant⁽¹⁾ mentionné dans les statistiques des comptes nationaux.

2.1 Évolution de l'emploi

2.1.1 Dans l'ensemble des entreprises

Compte tenu de l'atonie de la croissance du volume de l'activité – le PIB a augmenté d'à peine 0,1% en 2012, puis de 0,3% en 2013 –, l'emploi salarié, qui réagit habituellement avec un certain décalage aux fluctuations de celui-ci, s'est encore très légèrement accru en 2012 selon les comptes nationaux, avant de se replier de 0,5% en 2013.

Dans les entreprises de la population réduite – qui, soulignons-le encore, est constituée d'une population stable d'entreprises pérennes –, le nombre de travailleurs a progressé de 0,5% en moyenne annuelle en 2013. C'est la hausse du nombre de travailleurs à temps partiel, qui a atteint 1,6%, qui a soutenu cette avancée car le nombre de travailleurs à temps plein est resté stable. Une dégradation s'est toutefois manifestée en cours d'année, de sorte qu'au 31 décembre 2013, le nombre de travailleurs occupés était inférieur de 0,2% à celui observé un an plus tôt. Le nombre de travailleurs à temps plein s'est tassé d'une fin d'exercice à l'autre, tandis que le rythme de progression de l'effectif à temps partiel s'est ralenti.

(1) Soit l'emploi salarié enregistré dans l'économie totale (S.1), duquel on soustrait l'emploi salarié dans le secteur public (S.13) et dans le secteur des ménages (S.14). De ce concept, sont également exclus les travailleurs occupés dans les branches NACE-BEL 78 (activités liées à l'emploi), 84 (administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire) et 85 (enseignement).

TABEAU 3 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2012 ET 2013
(population réduite)

	Travailleurs à temps plein		Travailleurs à temps partiel		Total	
	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages
En moyenne annuelle	341	0,0	7 501	1,6	7 842	0,5
Au 31 décembre	-7 853	-0,7	4 455	0,9	-3 398	-0,2

Source : BNB (bilans sociaux).

Ce sont les entreprises comptant plus de 250 travailleurs ETP qui sont à l'origine du recul de l'emploi observé entre la fin de 2012 et la fin de 2013 : le nombre de salariés y a diminué de 1,1 %, alors qu'il a augmenté dans les firmes de plus petite taille. Les pertes d'emplois ont quasi exclusivement concerné des postes à temps plein dans les grandes entreprises, tandis que les effectifs à temps partiel sont restés quasiment inchangés. Dans les entreprises de plus petite taille, l'expansion de l'emploi a largement été soutenue par la croissance du nombre de travailleurs occupés à horaire réduit. Dans les entreprises de taille moyenne, cette dernière explique d'ailleurs la totalité de la hausse. Dans les petites entreprises, elle a permis de compenser la contraction du nombre de travailleurs à temps plein, observée principalement dans les branches de l'industrie, de la construction et du commerce et du transport. Enfin, dans les micro-entreprises, elle s'est accompagnée d'une progression des emplois à temps plein.

Les évolutions de l'emploi sont largement contrastées selon les branches d'activité. Dans l'industrie et dans la construction, le nombre de travailleurs a baissé de respectivement 3 700 et 2 700 unités, soit de 1 et 2,4 %. C'est dans ces branches que la plupart des pertes d'emplois à temps plein ont d'ailleurs été enregistrées : sur un total de 7 853 destructions de postes de ce type, environ 3 600 ont été supprimés dans l'industrie et près de 2 600 dans la construction. Des emplois ont également été détruits dans certaines branches de services : les branches « information et communication » et « finance et assurance » ont chacune perdu plus de 1 300 travailleurs, ce qui correspond respectivement à des régressions de 2,2 et 1,4 %. La branche « commerce et transport » a réussi à limiter les dégâts (un peu moins de 700 postes détruits, soit un repli de 0,2 %), les emplois supplémentaires à temps partiel ayant partiellement compensé le recul des effectifs à temps plein. Les autres branches des services ont en revanche vu leurs effectifs gonfler, en grande partie en raison d'une hausse de l'emploi à temps partiel. Les gains d'emplois ont été particulièrement marqués dans la santé et l'action sociale

(un peu plus de 4 400 travailleurs supplémentaires, soit un gain de 1,4 %) et dans les services aux entreprises (environ 1 500 emplois additionnels, ou une progression de 1 %).

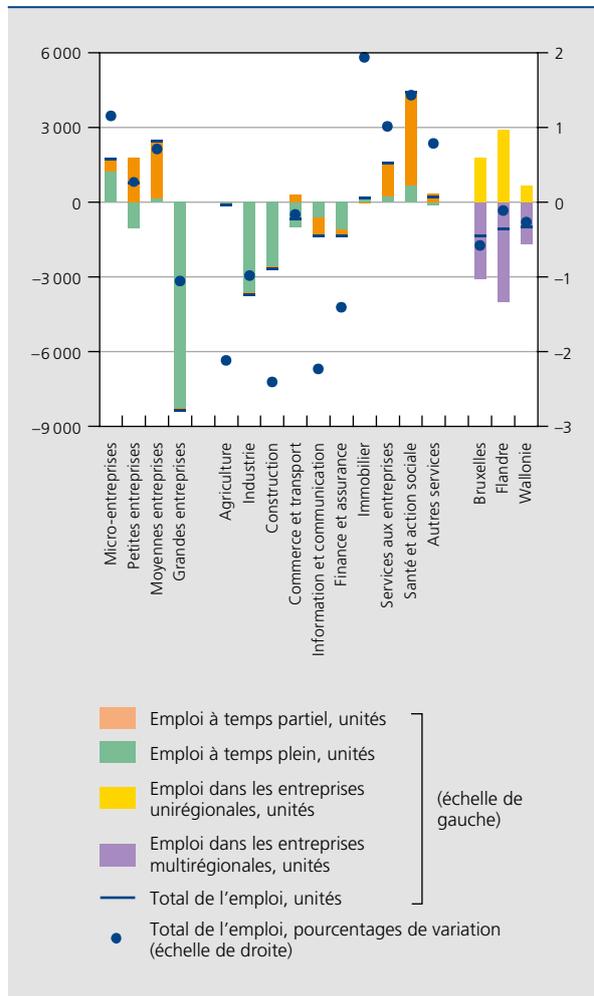
Une répartition de l'emploi selon la région où il est exercé⁽¹⁾ montre que le personnel occupé a diminué dans chacune des trois régions du pays. L'ampleur de la baisse exprimée en unités n'est pas très différente : un peu plus de 1 000 emplois ont été perdus en Flandre et en Wallonie, et environ 1 300 à Bruxelles. Exprimée en pourcentage, elle est néanmoins plus importante dans la capitale (-0,6 %) que dans les deux autres régions (respectivement -0,3 % en Wallonie et -0,1 % en Flandre). Partout, le dynamisme des entreprises unirégionales en matière de création d'emplois a été insuffisant pour compenser la réduction des effectifs dans les sociétés implantées dans plusieurs régions. Les premières sont majoritairement de taille réduite (22 travailleurs en moyenne) et sont principalement spécialisées dans le commerce et le transport (de 21 à 24 % de l'emploi selon la région) et la santé et l'action sociale (de 19 à 28 %). À ces deux branches s'ajoutent l'industrie en Wallonie et en Flandre (respectivement 27 et 28 %) et les services aux entreprises à Bruxelles (20 %). Les entreprises implantées dans plusieurs régions sont pour leur part essentiellement des firmes de grande taille (556 travailleurs en moyenne) actives dans le commerce et le transport (36 % du total), l'industrie (19 %) ou la finance et l'assurance (16 %), trois branches où l'emploi s'est contracté dans des proportions diverses.

Au total, à Bruxelles, ce sont surtout les évolutions négatives observées dans les branches « commerce et transport », « finance et assurance », et « information et communication » qui ont pesé sur la situation globale. Dans les deux autres régions, le recul de l'emploi s'explique surtout par le tassement des effectifs dans l'industrie et dans la construction. En Wallonie, une dégradation de l'emploi dans le commerce et le transport a également été

(1) La méthode de régionalisation de l'emploi et les caractéristiques des entreprises unirégionales et multirégionales sont présentées à l'annexe 1, section 2.

GRAPHIQUE 7 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE LA FIN DE 2012 ET LA FIN DE 2013 : VENTILATION SELON LA TAILLE, L'ACTIVITÉ ET L'IMPLANTATION DES ENTREPRISES⁽¹⁾

(données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le(s) siège(s) d'exploitation sont installés dans une seule région. Elles représentaient 98,3 % des entreprises de la population réduite en 2013, soit 49 526 firmes. Les 839 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Leurs effectifs au 31 décembre ont été partagés entre les trois régions en fonction d'une clé de répartition basée sur les données par établissement collectées par l'ONSS, lesquelles permettent à l'ICN de ventiler l'emploi selon les arrondissements où une firme a son siège social et son(s) siège(s) d'exploitation. À la fin de 2013, 61 % des travailleurs issus de la population réduite d'entreprises étaient occupés en Flandre, 24,2 % en Wallonie et 14,7 % à Bruxelles.

enregistrée, alors qu'un mouvement inverse s'est produit en Flandre. L'accroissement de l'emploi dans la branche « santé et action sociale », particulièrement soutenu en Flandre et en Wallonie, et dans celle des services aux entreprises, n'a suffi, dans aucune des trois régions, à endiguer ces évolutions négatives.

Une ventilation de l'emploi selon les caractéristiques des travailleurs montre que les effectifs masculins ont reculé de 0,7 % entre 2012 et 2013 dans les entreprises de la

population réduite, tandis que, dans le même temps, le nombre de femmes occupées s'est accru de 0,4 %. Ces évolutions sont conformes à celles observées dans les diverses branches d'activité. Celles où des emplois ont été perdus sont aussi celles où les effectifs masculins sont dominants, tandis que celles où des emplois ont été créés sont celles où les femmes sont proportionnellement les plus nombreuses, même si quantité de travailleurs masculins supplémentaires y ont également été embauchés en 2013. Au total, la part relative des femmes a augmenté, de l'ordre de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, de sorte que, à la fin de 2013, elles représentaient 43 % des effectifs de la population réduite. Pour les hommes comme pour les femmes, la baisse des effectifs à temps plein s'est accompagnée d'une hausse du personnel à temps partiel. La part relative du travail à temps partiel s'est par conséquent élargie pour les deux sexes, pour s'établir à 12,2 % des effectifs masculins (+0,2 point de pourcentage) et à 54,2 % du personnel féminin (+0,3 point). Au total, la proportion de travailleurs à horaire réduit est passée de 29,9 à 30,3 % des salariés.

Le repli des effectifs entre les 31 décembre 2012 et 2013 s'est traduit par une nette régression du nombre de travailleurs sous contrat permanent, de 0,3 %, soit 4 102 personnes. Ce type de personnel reste néanmoins très largement prédominant, puisqu'il constituait encore 94 % des effectifs à la fin de 2013. Le nombre de travailleurs temporaires – c'est-à-dire les personnes occupées sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini – a en revanche progressé de 0,8 %, ce qui correspond à un peu plus de 700 travailleurs supplémentaires.

Une ventilation du personnel par catégorie professionnelle montre que les ouvriers – très présents dans l'industrie et dans la construction, où l'emploi s'est contracté – ont vu leurs effectifs se réduire de 1,1 %, ce qui signifie que 6 825 emplois ont été perdus. Par contre, le nombre d'employés a légèrement augmenté, de 0,2 %, ou 2 115 personnes. Le nombre de postes de direction et celui des emplois repris sous la catégorie « autres » – un groupe résiduel qui comprend notamment les stagiaires et les apprentis – ont crû à un rythme nettement plus soutenu (soit respectivement 2,8 et 6,8 %), mais au départ de contingents plus petits. À la fin de 2013, les ouvriers représentaient 40,1 % du total des effectifs (soit 0,3 point de pourcentage de moins que l'année précédente) et les employés 57,7 % (contre 57,5 % au 31 décembre 2012). Les deux autres catégories regroupaient ensemble 2,2 % des travailleurs de la population réduite.

TABLEAU 4 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE LA FIN DE 2012 ET LA FIN DE 2013 :
VENTILATION SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS

(données au 31 décembre, population réduite)

	Variations entre 2012 et 2013		Niveaux en 2013	
	Pourcentages	Unités	Pourcentages du total	Unités
Total du personnel inscrit⁽¹⁾	-0,2	-3 398	100,0	1 566 307
Ventilation selon le genre				
Hommes	-0,7	-6 332	57,0	892 569
Femmes	0,4	2 934	43,0	673 738
Ventilation selon le type de contrat				
Personnel permanent	-0,3	-4 102	94,0	1 472 321
Personnel temporaire ⁽²⁾	0,8	704	6,0	93 986
Ventilation selon la catégorie professionnelle				
Ouvriers	-1,1	-6 825	40,1	628 336
Employés	0,2	2 115	57,7	904 142
Personnel de direction	2,8	636	1,5	23 177
Autres ⁽³⁾	6,8	676	0,7	10 652

Source : BNB (bilans sociaux).

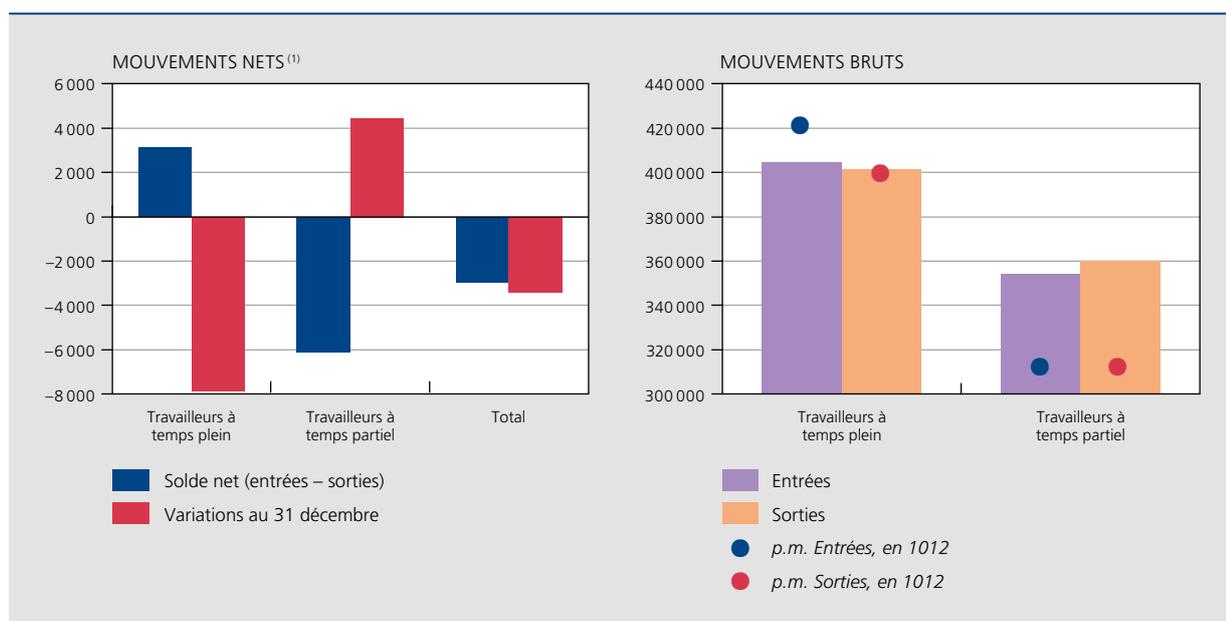
(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) Contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et contrats pour l'exécution d'un travail défini.

(3) Catégorie résiduaire, comprenant entre autres les stagiaires et les apprentis.

GRAPHIQUE 8 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL EN 2013

(unités, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) En raison d'erreurs dans les bilans sociaux déposés, les variations à un an d'écart du personnel occupé au 31 décembre ne sont pas toujours égales au solde des entrées et sorties de personnel enregistrées au cours de l'exercice.

La faible variation des effectifs au 31 décembre masque l'ampleur des mouvements de personnel ayant eu lieu pendant l'année – lesquels sont mesurés par les entrées et sorties brutes de salariés en cours d'exercice – et les réallocations de travailleurs entre régimes de travail. En ce qui concerne ces dernières, alors que la variation des effectifs au 31 décembre fait état d'une baisse des effectifs à temps plein (-7 853 unités) et d'une hausse de ceux occupés à temps partiel (+4 455 unités), le solde des mouvements bruts de personnel fait apparaître une image inverse, où des entrées nettes de personnel à temps plein, à concurrence de 3 117 unités, côtoient des sorties nettes de travailleurs à temps partiel, à hauteur de 6 074 unités, ce qui suggère que, à l'instar des années précédentes, des salariés à temps plein ont glissé vers un régime à horaire réduit en cours d'année.

Au total, les flux bruts d'entrées et de sorties représentent près de la moitié des effectifs totaux. Cela ne signifie naturellement pas qu'un travailleur sur deux change d'emploi au cours d'un exercice comptable puisque certains emplois, par exemple ceux occupés par des travailleurs sous contrat temporaire, d'étudiant, de stage ou d'apprentissage, impliquent une rotation plus importante que d'autres. Ces mouvements bruts se sont révélés plus amples en 2013 qu'en 2012. Les entrées de personnel ont concerné au total 758 670 travailleurs au cours de l'exercice 2013, soit environ 19 000 de plus que l'année précédente. Les sorties de travailleurs, légèrement supérieures aux entrées, ont touché 761 627 personnes, soit 46 000 unités de plus qu'en 2012. Les flux de travailleurs à temps plein expliquent plus de la moitié des mouvements, soit 53,3 % dans le cas des entrées et 52,7 % dans le cas des sorties.

2.1.2 Dans les entreprises déposant un schéma complet

Les données communiquées par les entreprises tenues de déposer un schéma complet permettent d'affiner les caractéristiques de l'ensemble de la main-d'œuvre occupée car ils comportent des informations additionnelles sur le recours à des travailleurs externes, qu'il s'agisse de personnel intérimaire ou mis à disposition par une autre société. Ils fournissent aussi des renseignements détaillés sur les particularités des salariés ayant rejoint ou quitté ces sociétés au cours de l'exercice.

2.1.2.1 Travailleurs inscrits, travailleurs externes

Les travailleurs inscrits représentent la part du lion des forces de travail auxquelles font appel les sociétés qui déposent un schéma complet: en 2013, ces salariés formaient 95,9 % du volume total de l'emploi exprimé en ETP, auquel s'ajoutaient le personnel intérimaire (3,3 % du total) et le personnel mis à disposition (0,9 %).

Au total, le volume des forces de travail mises en œuvre est resté stable entre 2012 et 2013 (+234 ETP à peine). Le personnel mis à disposition a augmenté de 2,3 %. Étant donné qu'il s'agit d'un effectif réduit au départ, ce dernier ne s'est en fine accru que de 231 ETP supplémentaires. Le personnel inscrit a affiché une hausse exprimée en pourcentage de variation très modérée, de 0,2 %, mais qui correspond à 1 781 ETP de plus. Par contre, le recours à l'emploi intérimaire, dont le volume est plus facilement ajustable aux variations conjoncturelles que celui de l'emploi classique, a reculé de 4,4 % à la suite de la faible croissance de l'activité en 2013, ce qui s'est traduit par la perte de 1 779 emplois ETP.

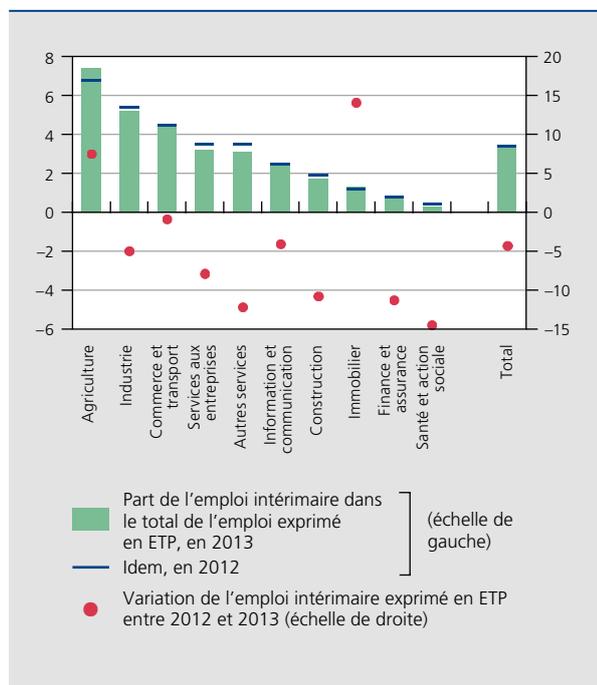
TABLEAU 5 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EXPRIMÉ EN ETP DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET
(moyennes annuelles, population réduite)

	Variations entre 2012 et 2013		Niveaux en 2013	
	Pourcentages	Unités	Pourcentages du total	Unités
Personnel inscrit ⁽¹⁾	0,2	1 781	95,9	1 131 977
Personnel intérimaire	-4,4	-1 779	3,3	38 435
Personnel mis à disposition	2,3	231	0,9	10 395
Total	0,0	234	100,0	1 180 308

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

GRAPHIQUE 9 EMPLOI INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Seule une faible proportion des 10 794 entreprises déposant un schéma complet signalent qu'elles ont fait appel à du personnel mis à disposition. En 2013, elles étaient 459 dans cette situation, soit à peine 4,3 % du total. Cette pratique est par ailleurs concentrée dans un petit nombre de branches d'activité, à savoir le commerce et le transport (48 % des travailleurs mis à disposition au cours de cet exercice) et la santé et l'action sociale (31 %). Dans ces branches, cette catégorie de personnel représente respectivement 1,8 et 1,5 % du volume de l'emploi exprimé en ETP.

Les renseignements relatifs au personnel intérimaire occupé émanent d'un peu plus de 6 000 firmes, soit 56 % de celles qui ont déposé un bilan social complet pour 2013. Le volume de l'emploi intérimaire exprimé en ETP est retombé de 40 214 à 38 435 unités entre 2012 et 2013. Selon les bilans sociaux, toutes les branches d'activité, à l'exception de l'agriculture et de l'immobilier (toutes deux marginales), ont contribué à l'évolution négative de l'emploi intérimaire, mais quatre d'entre elles sont responsables de 84 % de la contraction.

L'industrie, qui employait à elle seule 46 % des 40 214 ETP intérimaires enregistrés dans les bilans sociaux en 2012,

est à l'origine de plus de la moitié de la contraction du volume total de ce type de personnel, soit une perte de 945 postes ETP ou de 5,1 % du volume de départ de la branche. La part du travail intérimaire y est revenue de 5,4 à 5,2 % de l'emploi ETP entre 2012 et 2013. La branche des services aux entreprises a également largement contribué à la baisse – près de 300 emplois intérimaires exprimés en ETP y ont été perdus –, de même que les branches de la construction et du commerce et du transport (respectivement 135 et 140 postes ETP supprimés). Dans les deux premières branches, cela s'est traduit par un recul du taux de pénétration de l'intérim, de 3,5 à 3,2 % pour les services aux entreprises et de 1,9 à 1,7 % pour la construction. Dans la branche du commerce et du transport – où le travail intérimaire joue aussi un rôle important puisque 35 % du total des intérimaires y sont occupés –, la part relative de ces travailleurs dans le volume de l'emploi est en revanche restée stable, à 4,4 %.

2.1.2.2 Mouvements de personnel

Comme pour l'ensemble des entreprises, le rythme de progression de l'emploi dans les sociétés qui déposent un schéma complet s'est ralenti en cours d'année : l'accroissement de 0,2 % en moyenne annuelle du personnel inscrit a cédé la place, à la fin de l'exercice 2013, à un recul sensible de ces effectifs. Les mouvements de personnel en cours d'année montrent que le nombre de travailleurs qui ont quitté leur employeur au cours de l'exercice 2013 (soit 412 828 personnes) a été supérieur à celui des nouveaux engagements (407 332 unités) ; la différence se monte à 5 496 personnes. Cette évolution tranche avec celle constatée l'année précédente dans les mêmes entreprises, au cours de laquelle un solde positif, équivalant à 15 309 travailleurs supplémentaires, avait encore été observé.

Des entrées nettes de personnel temporaire ont pourtant à nouveau été enregistrées en 2013, à concurrence d'un peu plus de 12 000 unités, comme en 2012. Il convient de noter que la stabilité de ce solde masque un gonflement de l'ordre de 8 à 9 % des flux d'entrées comme de sorties de travailleurs temporaires. En revanche, les mouvements de personnel permanent font apparaître des sorties nettes, à hauteur de 18 105 unités, alors que des entrées avaient été comptabilisées en 2012. Le flux des travailleurs permanents qui ont quitté leur entreprise s'est pourtant replié de 2,3 % par rapport à 2012 ; l'ampleur du solde négatif s'explique donc surtout par de la forte diminution des entrées, qui a atteint plus de 15 %. Il semble par conséquent que les employeurs se soient montrés plus attentistes, préférant combler leurs besoins en personnel par un recours accru à du personnel temporaire, quitte à renouveler ces contrats si nécessaire, plutôt que par des engagements de personnel permanent, dont le volume

est plus difficile à adapter aux fluctuations conjoncturelles de l'activité.

Les entrées et sorties de travailleurs temporaires ont dès lors représenté l'essentiel des mouvements de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet en 2013, soit respectivement 66,3 et 62,3 % pour les entrées et les sorties. L'importance relative de ces contrats de travail est néanmoins restée limitée, à 5,3 % du personnel, car il s'agit en partie de postes pour lesquels la rotation du personnel est très élevée (par exemple les jobs d'étudiant, les places de stage et d'apprentissage) ou de missions répondant à un cahier des charges précis, de sorte que les postes de travail concernés disparaissent dès que la tâche à accomplir a été exécutée.

TABLEAU 6 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL INSCRIT⁽¹⁾ DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET

(données au 31 décembre, population réduite)

	2012	2013
Entrées (unités)		
Total	411.484	407.332
dont: Personnel permanent ..	162.235	137.426
Sorties (unités)		
Total	396.175	412.828
dont: Personnel permanent ..	159.273	155.531
Entrées nettes (unités)		
Total	15.309	-5.496
dont: Personnel permanent ..	2.962	-18.105
Taux de rotation⁽²⁾ (pourcentages)		
Total	32,0	32,9
dont: Personnel permanent ..	13,4	13,0
Motifs des sorties (pourcentages du total)		
Pension	3,1	3,0
Chômage avec complément d'entreprise	1,6	1,6
Licenciement	9,3	11,4
Fin d'un contrat temporaire ⁽³⁾ ..	59,8	62,3
Autres motifs ⁽⁴⁾	26,2	21,6

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) Rapport entre le nombre de sorties de travailleurs enregistrées au cours de l'exercice et les effectifs en début d'exercice.

(3) Contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini.

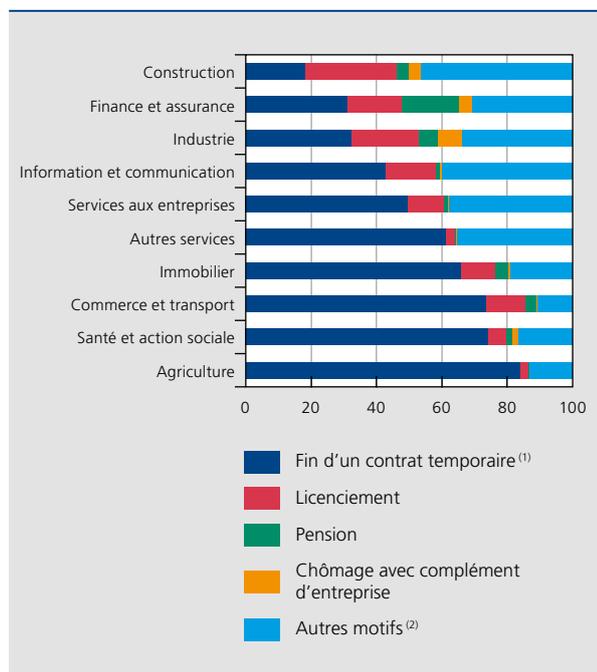
(4) Départs spontanés, décès en fonction.

Le nombre total des sorties de travailleurs au cours de l'exercice a atteint 32,9 % des effectifs occupés en début d'année. Même si les travailleurs temporaires, étant donné la nature de leur contrat de travail, sont plus exposés aux rotations que les travailleurs permanents, la relation qui lie ces derniers à leur employeur peut également être rompue, notamment parce qu'ils sont en fin de carrière, souhaitent changer d'emploi ou encore sont licenciés. En 2013, 13 % des travailleurs permanents ont quitté leur entreprise, contre 13,4 % l'année précédente. Cette régression tient au contexte conjoncturel peu porteur en 2013: les licenciements y ont certes été proportionnellement plus nombreux qu'en 2012, mais, surtout, les démissions spontanées se sont très nettement repliées, les perspectives d'embauche à durée indéterminée étant moins favorables.

Au total, les sorties de personnel ont concerné près de 413 000 personnes en 2013, soit 16 653 de plus qu'en 2012. L'accroissement a été particulièrement vif pour les licenciements, dont le volume a gonflé de 28 %, soit 10 327 personnes de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Les sorties consécutives à des fins de contrats temporaires ont également crû, de 8,6 %, ce qui représente 20 395 sorties additionnelles. En revanche, le nombre de sorties pour un « autre motif », soit les départs à l'initiative du travailleur ou de commun accord entre les parties et les décès en fonction, a reculé de 14,3 %, soit 14 851 unités. Ces variations, de grande ampleur, ont sensiblement modifié la répartition des sorties par motif. Alors que moins de 10 % des départs faisaient suite à un licenciement en 2012, cette part s'est élevée à 11,3 % en 2013. La proportion des sorties pour fin de contrat temporaire est pour sa part passée de 59,8 à 62,3 %. En revanche, celle concernant les « autres motifs » s'est sensiblement rétrécie, retombant à 21,6 % des sorties en 2013, contre 26,2 % l'année précédente. Les parts relatives des sorties consécutives à une mise à la pension – 3 % en 2013 – ou au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement dénommée prépension) – 1,6 % – n'ont pas ou peu évolué.

Une grande partie des sorties de personnel enregistrées en 2013 étaient concentrées dans les branches « commerce et transport » (40 %), « santé et action sociale » (22 %) et « services aux entreprises » (12 %), de même que dans l'industrie (9 %). Dans les deux premières, près des trois quarts des sorties sont liées à la fin d'un contrat de travail temporaire. Dans les services aux entreprises, cette modalité n'est citée que pour la moitié des sorties, tandis que les « autres motifs » (surtout des démissions spontanées) expliquent 37,5 % des départs. Dans l'industrie, les deux modalités précitées sont chacune

GRAPHIQUE 10 MOTIFS DES SORTIES EN 2013 DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET: VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ (pourcentages du total, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Départs spontanés, décès en fonction.

la cause d'un tiers des sorties, tandis que les licenciements concernent 20,6% des cas. Les licenciements ne sont proportionnellement plus nombreux que dans la construction, où ils sont responsables de 27,9% des départs. L'industrie et la construction se sont également défaites d'une partie importante de leur personnel par le biais des mises à la pension (respectivement 5,9 et 3,9% des départs) ou au chômage avec complément d'entreprise (respectivement 7,4 et 3,5%). Dans les autres branches, les sorties ont été plus limitées. Il convient de noter la répartition singulière des départs dans la branche « finance et assurance », qui poursuit sa restructuration après la crise financière: en 2013, 21,7% du flux total trouve son origine dans des départs à la retraite et des mises au chômage avec complément d'entreprise (dont 17,7% pour les premiers) et 16,3% dans des licenciements ordinaires.

2.2 Formation

La première section de ce chapitre consiste en un état des lieux des travaux de la commission du groupe d'experts « Compétitivité et emploi » (GECE), qui s'attache à mesurer

les efforts de formation des entreprises du secteur privé: à la suite du rapport paru en juillet 2013 (GECE, 2013), le groupe a en effet reçu pour mission de poursuivre ceux-ci en 2014. La seconde section commente les évolutions des indicateurs de formation observés entre les exercices 2012 et 2013 au sein des firmes de la population réduite.

2.2.1 Évaluation des efforts de formation du secteur privé: état des lieux des travaux du GECE

En Belgique, les efforts des entreprises du secteur privé en matière de formation sont encadrés depuis de nombreuses années par des objectifs quantitatifs. Il a ainsi été convenu que les dépenses de formation doivent représenter 1,9% de la masse salariale, faute de quoi les sociétés dont les efforts se révèlent insuffisants sont passibles d'une amende sous la forme d'une cotisation supplémentaire destinée à financer le système du congé-éducation payé. Ce mécanisme de sanction est mis en œuvre dès lors que l'objectif financier n'est pas atteint collectivement par les firmes du secteur privé.

En 2013, le groupe d'experts « Compétitivité et emploi », ou GECE, constitué à l'initiative du Gouvernement au début de janvier 2013, s'était notamment intéressé à la problématique de la mesure des efforts financiers des sociétés en faveur de la formation⁽¹⁾, le cadre légal se prêtant en effet à diverses interprétations qui ne permettaient pas de trancher quant à la réalisation ou non de l'objectif de 1,9%.

Sur la base des données globalisées relatives à l'exercice 2012 publiées par la Centrale des bilans – qui portent sur l'ensemble des bilans sociaux déposés pour cet exercice, quels qu'en soient le jour et le mois de clôture, indépendamment de la taille et de l'activité de l'entreprise –, les dépenses de formation représentaient 1,58% des frais de personnel, tous types de formation confondus⁽²⁾, dont 1,07% pour la seule formation formelle. Selon la dernière enquête CVTS⁽³⁾ disponible, les coûts liés aux cours externes et internes (un concept qui correspond à celui de formation formelle) se sont

(1) Cf. GECE, 2013. En dehors de l'analyse de l'objectif de formation, le groupe devait aussi se prononcer sur l'impact des subventions qui allègent les charges salariales en Belgique et dans les pays voisins et sur les différences en termes de coûts salariaux et de productivité par branche d'activité observées entre la Belgique et les pays voisins.

(2) Les bilans sociaux distinguent trois types de formation. La formation formelle recouvre les cours et stages conçus et dispensés par des formateurs dans des locaux distincts du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail. La formation initiale est destinée aux personnes occupées dans des systèmes alternant formation et travail en entreprise en vue de l'obtention d'un diplôme.

(3) L'enquête CVTS (Continuing Vocational Training Survey) est une enquête européenne harmonisée qui vise à mesurer les efforts de formation des entreprises à l'égard de leurs travailleurs. Elle a lieu tous les cinq ans. Les derniers résultats disponibles ont trait à 2010. Les résultats pour la Belgique sont publiés par le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie: http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_la_formation_professionnelle_continue.jsp.

chiffrés à 2,4 % de la masse salariale en 2010. Les deux sources statistiques procurent donc des résultats très dissemblables, même s'ils sont basés sur des concepts identiques. Dans le cadre des travaux de 2013 et du prolongement de ceux-ci jusqu'à l'automne de 2014, les experts ont identifié plusieurs facteurs de divergence.

Les populations étudiées sont l'un de ces facteurs. L'enquête CVTS s'applique aux entreprises de plus de dix travailleurs qui opèrent dans les branches d'activité B à N et R à S de la nomenclature NACE-Rév.2, alors que les globalisations établies à partir des bilans sociaux sont quasiment exhaustives⁽¹⁾.

Les experts ont aussi mis en évidence que certaines grandeurs apparaissant dans les bilans sociaux étaient manifestement sous-évaluées par rapport à celles communiquées dans l'enquête CVTS, même si les définitions qui figurent dans la notice méthodologique du bilan social sont calquées sur celles appliquées au niveau européen pour l'enquête. C'est le cas pour les coûts directs (en raison de l'omission, par de nombreuses sociétés, de tout ou partie de la composante liée aux rémunérations du personnel au cours de la formation), ainsi que pour les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs (qui ne sont pas renseignés pour un grand nombre de firmes en dépit du fait qu'ils soient obligatoires). Des corrections pourraient être appliquées aux informations figurant dans les bilans sociaux afin de prendre en compte les données manquantes au niveau des dépenses. Il n'en demeure pas moins que le nombre d'heures de formation rapporté dans les bilans sociaux et celui mentionné dans l'enquête CVTS divergent aussi fortement pour un certain nombre d'entreprises qui ont complété les deux formulaires, sans qu'il soit possible de déterminer laquelle des deux sources est la plus proche de la réalité. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les personnes qui répondent à l'enquête CVTS et celles qui remplissent le bilan social ne sont pas nécessairement les mêmes, ce qui est source de divergences dans l'interprétation des consignes et dans les choix méthodologiques qui en découlent. Les premières, le plus souvent responsables des ressources humaines ou de la formation dans les

entreprises considérées, sont assistées par les enquêteurs dans le processus de reporting. Le profil des secondes n'est quant à lui pas clairement défini. Dans de nombreux cas, les bilans sociaux sont remplis par des secrétariats sociaux pour ce qui est du personnel (nombre de travailleurs, durée des prestations, rémunérations), mais ce sont les entreprises elles-mêmes qui complètent les rubriques relatives à la formation, sans que l'exhaustivité et l'exactitude des données ne soient vérifiées. En effet, seules les grandes entreprises et les très grandes associations et fondations sont soumises au contrôle obligatoire d'un réviseur d'entreprises. Le cas échéant, celui-ci n'est tenu que de vérifier la correspondance des documents comptables de l'entreprise (par exemple les factures) avec les montants repris dans les comptes annuels. Il n'est dès lors pas étonnant que des manquements, des imprécisions ou des erreurs soient constatés dans les bilans sociaux. Ces derniers restent néanmoins la seule et unique source d'information disponible sur une base annuelle pour apprécier les évolutions de la politique de formation des sociétés.

2.2.2 Résultats issus des bilans sociaux 2013

Les résultats présentés dans cette section reposent sur les données relatives à la formation communiquées par les entreprises de la population réduite⁽²⁾. Étant donné la prédominance, dans la population réduite, de sociétés de grande taille qui, d'une part, investissent en moyenne davantage dans la formation de leurs collaborateurs et, d'autre part, sont proportionnellement plus nombreuses à rapporter leurs initiatives de formation, les niveaux des indicateurs calculés au départ de cette population ne peuvent être comparés à ceux obtenus sur la base des globalisations de la Centrale des bilans, qui se fondent sur les populations exhaustives. Les évolutions qui y sont observées constituent néanmoins de bonnes approximations de celles attendues pour l'ensemble des firmes.

2.2.2.1 Indicateurs de formation dans l'ensemble des entreprises

Le nombre de firmes formatrices⁽³⁾ s'est accru dans la population réduite, passant de 12 777 unités en 2012 à 13 072 en 2013, soit 26 % du total des sociétés de la population réduite en 2013. Il s'agit d'une population mouvante d'une année à l'autre, non seulement parce que de nouvelles entreprises formatrices apparaissent, mais aussi parce que toutes les firmes ne rapportent pas leurs efforts de formation pour les deux exercices consécutifs. Elles étaient 10 138 dans ce cas parmi la population réduite, soit 78 % des entreprises comptabilisées comme formatrices en 2013. Les autres n'ont mentionné des travailleurs en formation que pour 2012 ou pour 2013. Il en résulte

(1) Parmi les sociétés, seules les ASBL, les fondations et les autres personnes de droit privé qui occupent moins de 20 ETP sont dispensées de l'obligation de remplir un bilan social.

(2) Les données communiquées par les firmes font l'objet d'une série de contrôles à l'entrée lors du dépôt à la Centrale des bilans. Le cas échéant, les erreurs manifestes (unités erronées, inversion de rubriques, etc.) sont corrigées en préservant la cohérence de l'ensemble. Lorsque cette dernière ne peut être assurée dans les délais impartis, les données sont mises à 0, de façon à neutraliser les effets des erreurs constatées. Aucune correction n'est cependant appliquée aux bilans sociaux pour compenser des données manquantes.

(3) Une entreprise est formatrice dès lors que le nombre de bénéficiaires d'une activité de formation formelle, informelle ou initiale est positif. Les entreprises qui rapportent des coûts de formation positifs (en raison du paiement de cotisations liées à la formation ou de versements à des fonds collectifs) sans que des travailleurs n'aient été formés ne sont donc pas comptabilisées parmi les entreprises formatrices.

que les grandeurs relatives à la formation varient à la fois en raison de modifications dans la politique de formation des sociétés et de changements dans la population des entreprises formatrices.

Un tiers des entreprises formatrices combinent différents types de formations. Le nombre de celles qui mentionnent des travailleurs en formation formelle et/ou informelle a augmenté d'un exercice à l'autre, de respectivement 345 et 157 unités. En 2013, 18,9 % des entreprises de la population réduite ont ainsi proposé des formations de type formel à leurs travailleurs, contre 18,2 % un an plus tôt. La proportion d'entreprises formatrices informelles s'est quant à elle établie à 11,1 % en 2013, en progression de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. En revanche, pour la formation initiale, on note une légère baisse du nombre d'entreprise formatrices (-59 unités), dont l'importance relative s'est élevée à 5,7 % du total des firmes en 2013. Même si ce ratio est faible, il n'en demeure pas moins probable que le nombre d'entreprises participant à des programmes de formation initiale soit surestimé. Chaque année, la Centrale des bilans repère en effet des firmes qui reprennent dans cette catégorie de formation les modules d'accueil destinés à leur nouveaux travailleurs, alors que celle-ci ne devrait inclure que les heures prestées en entreprise par les stagiaires et apprentis qui suivent un cursus combinant formation en établissement d'enseignement et expérience pratique en milieu de travail.

La proportion des entreprises formatrices varie sensiblement selon les branches d'activité: 12 % seulement des firmes de l'agriculture mentionnent des travailleurs en formation, tandis que, à l'autre extrême, 43 % des sociétés actives dans la santé et l'action sociale sont formatrices. Le taux d'entreprises formatrices est supérieur à la moyenne dans l'industrie (38 %) et dans la branche « information et communication » (33 %). Dans celle des services aux entreprises, il est tout juste égal à la moyenne. Ailleurs, il oscille aux alentours de 22 ou 23 %.

Au total, en 2013, 43,9 % des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite ont pris part à une ou plusieurs activités de formation formelle. Dans le même temps, 24,9 % des salariés ont bénéficié d'une formation informelle et 1,2 % d'un programme de formation initiale. Si le taux de participation à la formation formelle a progressé de 0,9 point de pourcentage, les ratios relatifs à la formation informelle et à la formation initiale se sont inscrits en recul, de respectivement 0,6 et 0,1 point de pourcentage. Il convient de noter que les données disponibles dans les bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation agrégé, les travailleurs qui, au cours du même exercice, ont suivi différents

types de formation étant comptabilisés dans chacun des tableaux *ad hoc*.

Parmi la batterie d'indicateurs destinés à évaluer la politique de formation des firmes, la part des entreprises formatrices permet avant tout de mesurer l'implication de ces dernières dans le reporting de leurs activités de formation, laquelle n'est cependant pas en lien direct avec l'importance des efforts consentis par les firmes en la matière, contrairement aux indicateurs de participation, de durée ou de coût. Ainsi, alors que la proportion d'entreprises formatrices est d'ampleur similaire dans les branches « finance et assurance » et « construction » – qui occupent chacune 6 à 7 % du personnel de la population réduite –, la proportion de travailleurs qui ont suivi des formations de type formel est plus de deux fois plus élevée dans la première (65,6 %) que dans la seconde (27,5 %); pour la formation informelle, le rapport est de 3 à 1. Par ailleurs, le taux de participation à la formation formelle est similaire dans les branches « santé et action sociale », « information et communication » et dans l'industrie – soit un peu plus de la moitié des travailleurs concernés –, alors que la part des entreprises formatrices y est très différente. Il est vrai que les taux de participation à la formation informelle n'y sont pas homogènes. Ce type d'activité est particulièrement répandu dans les branches « finance et assurance » (39,3 %) et « santé et action sociale » (35,1 %), même s'il y reste moins fréquent que la formation formelle. L'industrie, avec 29,2 %, complète le trio de tête. Dans chacune des autres branches, moins d'un cinquième du personnel a bénéficié de ce type d'initiative.

La participation des travailleurs à la formation initiale est par définition plus présente dans les branches où les métiers qui s'apprennent par le canal de l'apprentissage sont répandus. C'est le cas dans la construction, où 2,1 % des travailleurs sont engagés dans le cadre de tels programmes, mais aussi dans l'agriculture (1,6 %) et dans les autres services – qui incluent les services aux personnes, comme par exemple la coiffure et les soins de beauté – (1,5 %), de même que dans l'industrie et la branche « commerce et transport » (1,4 % chacune). En revanche, dans la branche « santé et action sociale » – où une grande partie des étudiants qui veulent devenir professionnels de la santé acquièrent une expérience pratique par le biais de stages non rémunérés, et donc non répertoriés dans le bilan social – et dans les branches « services aux entreprises » et « finance et assurance », moins de 1 % des travailleurs sont impliqués.

Les dépenses de formation rapportées dans les bilans sociaux des entreprises de la population réduite ont progressé d'à peine 0,5 % entre 2012 et 2013, alors que, dans le même temps, les frais de personnel ont augmenté de

2,6 %. L'indicateur des efforts financiers des entreprises en faveur de la formation, qui rapporte les dépenses qui y sont liées à la masse salariale, s'est par conséquent replié, revenant de 1,82 à 1,78 %. La croissance des budgets de formation formelle et informelle a été limitée, inférieure à 1 %, tandis que les moyens dévolus à la formation initiale ont chuté de près de 7 %. Au total, en 2013, les dépenses de formation formelle ont représenté 1,23 % des frais de personnel, contre 1,25 % un an plus tôt; l'indicateur relatif à la formation initiale s'est également infléchi, passant de 0,08 à 0,07 %; en revanche, le ratio calculé pour la formation informelle est demeuré inchangé, à 0,49 %.

Les dépenses de formation recensées dans le bilan social sont des coûts nets: pour chacun des types de formation, les subventions et autres avantages reçus sont portés en déduction des coûts bruts, qui comprennent les coûts directs liés à la formation et la rémunération des travailleurs pendant la formation. En ce qui concerne la formation formelle, les coûts nets incluent aussi les cotisations sociales payées et les versements aux fonds collectifs effectués en vertu d'obligations légales ou paritaires. Ces dépenses doivent être déclarées même si aucun travailleur de l'entreprise n'a bénéficié d'une formation. Un grand nombre de sociétés ne mentionnent néanmoins aucun montant dans la rubrique adéquate⁽¹⁾. En 2013, les

cotisations payées étaient en moyenne égales à 0,07 % des frais de personnel déclarés. Les subventions afférentes aux activités de formation formelle ont, elles aussi, correspondu à 0,07 % des frais de personnel en 2013, ce qui leur a permis de couvrir en moyenne 5,9 % des coûts bruts correspondants.

La hausse du volume des heures de formation (soit 2,3 %) observée entre 2012 et 2013 a été supérieure à celle des dépenses. Elle a aussi dépassé celle des heures ouvrées dans les entreprises de la population réduite, qui a atteint à peine 0,2 %. Le temps de travail dégagé pour permettre aux travailleurs de se former est dès lors passé de 1,63 à 1,66 % des heures ouvrées. La progression reflète l'allongement du temps consacré à la formation formelle, tandis que le volume des heures dévolues aux formations tant informelle qu'initiale a diminué. Au total, en 2013, les heures de travail dédiées à la formation formelle ont représenté 0,89 % du volume de travail total (contre 0,85 % un an plus tôt), tandis que les formations informelle et initiale se sont approprié respectivement 0,50 et 0,27 % des heures ouvrées.

(1) L'absence de versements est justifiée dans le cas des entreprises publiques, parmi lesquelles la SNCB, bpost et Belgacom (devenue entre-temps Proximus), dont les travailleurs ne sont pas rattachés à une commission paritaire et qui échappent dès lors à cette obligation.

TABLEAU 7 PARTICIPATION À LA FORMATION EN 2013
(population réduite)

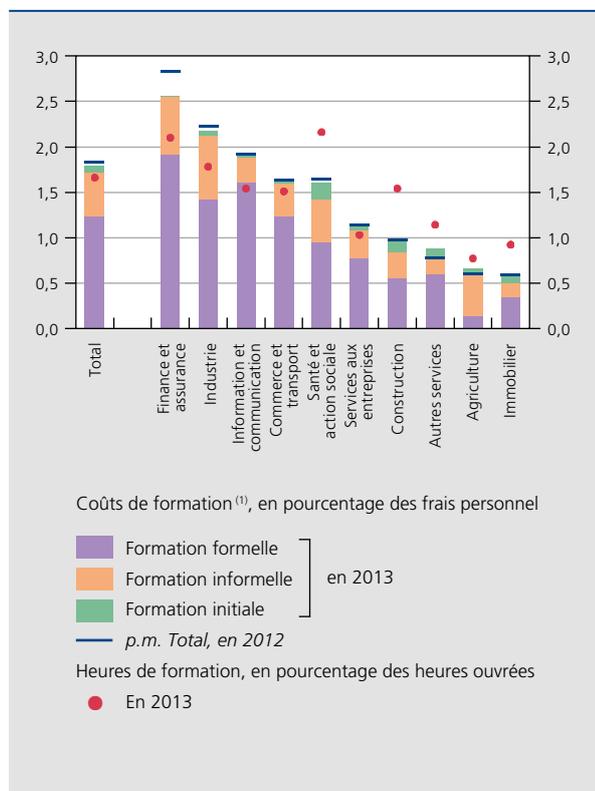
	Entreprises formatrices ⁽¹⁾ (pourcentages du total des entreprises)	Participants à une formation ⁽²⁾		
		formelle	informelle	initiale
		(pourcentages de l'emploi moyen)		
Ventilation selon la branche d'activité :				
Agriculture	11,9	6,4	8,7	1,6
Industrie	37,8	50,4	29,2	1,4
Construction	23,5	27,5	13,1	2,1
Commerce et transport	21,5	36,6	18,1	1,4
Information et communication	32,6	53,3	18,4	1,5
Finance et assurance	21,8	65,6	39,3	0,2
Immobilier	22,3	18,9	11,8	1,4
Services aux entreprises	26,3	30,8	18,4	0,9
Santé et action sociale	43,3	53,2	35,1	0,8
Autres services	21,5	22,1	14,5	1,5
Total	26,0	43,9	24,9	1,2

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que le nombre de participants à une activité de formation formelle, informelle ou initiale est positif.

(2) La formation formelle recouvre les cours et stages conçus et dispersés par des formateurs dans des locaux distincts du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail. La formation initiale est destinée aux personnes occupées dans des systèmes alternant formation et travail en entreprise en vue de l'obtention d'un diplôme.

GRAPHIQUE 11 COÛTS ET DURÉE DE LA FORMATION EN ENTREPRISE EN 2013: VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts de formation sont des coûts nets, obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

Les besoins en formation des entreprises varient en fonction de leur spécialisation, des défis auxquels elles sont confrontées et des compétences de leur personnel. Une entreprise qui veut réorienter ses activités devra par exemple permettre à ses travailleurs d'assimiler les nouveaux savoir-faire qu'un tel changement implique si elle veut éviter de les remplacer par de nouvelles recrues dont le profil est davantage en ligne avec ses objectifs de développement. C'est le cas aussi pour les firmes qui renouvellent ou modifient leur outil de production. De nos jours, les travailleurs sont par ailleurs encouragés à acquérir des compétences génériques ou spécifiques destinées à soutenir leur employabilité, ce qui les rend plus aptes à évoluer dans leur carrière au sein de leur entreprise, de leur branche d'activité, voire en dehors de celles-ci.

Parmi les entreprises de la population réduite, celles qui relèvent de la branche « finance et assurance » sont celles qui consacrent proportionnellement le plus de moyens à la formation. Entre 2012 et 2013, néanmoins, une baisse

importante des ressources dévolues à cette matière a été enregistrée : à la suite de coupes sombres effectuées dans les budgets de trois très importantes banques du pays, l'effort financier s'est chiffré à 2,55 % de la masse salariale en 2013, contre 2,83 % un an plus tôt. À l'opposé, la progression la plus vive, de 0,11 point de pourcentage, a été observée dans la branche « autres services », où cet indicateur a atteint un niveau équivalent à 0,89 %. Dans les autres branches, les variations de l'indicateur financier sont restées nettement plus contenues. À noter que le classement fondé sur l'intensité de l'effort financier n'est pas identique à celui basé sur le temps de travail dégagé pour permettre aux travailleurs de suivre une formation. Ainsi, les entreprises de la branche « santé et action sociale » dédient 2,16 % du volume de travail à la formation, soit davantage que les firmes de la branche « finance et assurance », où ce ratio s'établit à 2,10 %. La construction – qui compte proportionnellement davantage d'apprentis, pour lesquels l'ensemble des heures passées dans l'entreprise est comptabilisé comme temps de formation – améliore également sensiblement son score ; avec un ratio égal à 1,54 %, elle s'arroge la troisième place

TABEAU 8 COÛTS ET DURÉE DES ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES
(population réduite)

	Formelle	Informelle	Initiale
Coûts nets par participant⁽¹⁾ (euros, sauf mention contraire)			
2012	1.413	997	3.147
2013	1.387	1023	3.059
Variation (pourcentages)	-1,8	2,6	-2,8
Coûts nets par heure de formation⁽¹⁾ (euros, sauf mention contraire)			
2012	56,4	37,7	10,4
2013	53,8	38,1	10,1
Variation (pourcentages)	-4,5	1,1	-3,7
Durée de formation par participant (heures, sauf mention contraire)			
2012	26,5	26,4	301,3
2013	27,3	26,8	304,1
Variation (pourcentages)	2,8	1,5	0,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Il s'agit de coûts nets, obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

du classement basé sur l'indicateur de durée, alors qu'en matière d'effort financier, elle n'occupe que la septième position.

2.2.2.2 Autres indicateurs de formation

En moyenne, les participants à la formation formelle se sont vu dispenser 27,3 heures d'apprentissage en 2013, soit près d'une heure de plus que l'année précédente. Pour la formation informelle, la durée moyenne a été légèrement plus courte, soit 26,8 heures – également en hausse par rapport à 2012. Les frais générés par la formation formelle – qui comprennent, outre les salaires des personnes qui dispensent la formation et ceux des travailleurs qui la suivent, le coût des locaux et du matériel mis à disposition, de même que, le cas échéant, les frais de déplacement et de séjour des personnes formées –, nettement plus importants que ceux liés à la formation informelle, ont aussi évolué différemment. En 2013, une heure de formation formelle a coûté 53,8 euros en moyenne, en baisse de 4,5 % par rapport au niveau de 2012; en revanche, les entreprises ont dépensé 38,1 euros pour une heure de formation informelle, soit 1,1 % de plus que l'année précédente. La dépense moyenne par travailleur formé s'est élevée à 1 387 euros pour la formation formelle et à 1 023 euros pour la formation informelle.

Les montants mentionnés par les entreprises pour la formation initiale se démarquent fortement de ceux recensés pour la formation continue. En moyenne, les stagiaires et apprentis ont suivi quelque 304 heures de formation au cours de l'exercice 2013, soit onze fois plus que les bénéficiaires d'un autre type de formation. Le coût horaire de formation est en revanche nettement plus réduit, puisqu'il dépasse à peine 10 euros par heure. Au total, le budget annuel par apprenant a atteint 3 059 euros en 2013.

Conclusions

La transposition prochaine en droit belge de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises est susceptible d'entraîner des modifications de reporting dans le chef des petites entreprises établies en Belgique. En particulier, le bilan social, qui prend à l'heure actuelle la forme d'une annexe aux comptes annuel de toutes les sociétés, pourrait à l'avenir ne plus en faire partie intégrante pour les petites entreprises. Les informations qu'il contient sont pourtant précieuses. Une analyse des comportements individuels des firmes sur la base des variables disponibles dans les bilans sociaux relatifs à l'exercice 2012 montre que

ceux-ci divergent considérablement selon la taille des sociétés.

Un des premiers enseignements est que la spécialisation des entreprises varie très fortement en fonction de leur taille: les petites et très petites entreprises sont surtout actives dans le commerce et le transport, de même que dans la construction et dans l'industrie. Dans les plus grandes firmes, on constate une prépondérance des activités liées à la santé et à l'action sociale ainsi qu'à l'industrie; l'importance relative du commerce et du transport est plus réduite. Les groupes d'entreprises se distinguent aussi par une implantation différente: les petites et très petites entreprises ont une vocation régionale très marquée, tandis que les plus grandes sont proportionnellement plus présentes sur l'ensemble du territoire national.

Une étude du profil des travailleurs embauchés dans les divers groupes d'entreprises montre que le personnel est généralement plus homogène dans les petites structures que dans les plus grandes. La mixité est par exemple moins répandue dans les très petites entreprises, et les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur y sont relativement moins nombreux. Au niveau du régime et des contrats de travail, on remarque également une plus grande uniformité: on compte proportionnellement davantage de sociétés qui emploient uniquement soit des salariés à temps plein, soit des travailleurs à horaire réduit, voire exclusivement des travailleurs permanents dans les groupes des (très) petites entreprises.

L'examen des conditions de travail met en avant une durée annuelle de travail en moyenne plus longue dans les très petites entreprises, associée à une diversité des comportements individuels plus marquée que dans les sociétés de plus grande taille. En revanche, les coûts salariaux horaires sont d'autant plus élevés que les firmes sont grandes, et l'éventail des observations est plus large pour ces dernières que pour les plus petites entités. Une étude poussée au niveau des branches d'activité dans lesquelles les (très) petites firmes sont spécialisées indique que les conditions salariales sont en moyenne moins favorables dans le commerce et le transport que dans la construction ou dans l'industrie mais que les différences salariales y sont aussi plus prononcées. Toutes autres choses restant égales, les rémunérations horaires sont par ailleurs moins avantageuses dans les entreprises établies en Wallonie que dans celles installées en Flandre.

Enfin, même si la proportion d'entreprises formatrices est plus faible dans les petites entités, les indicateurs de formation calculés pour les seules entreprises formatrices n'y sont pas systématiquement plus faibles. Les taux de participation moyens dans les (très) petites firmes sont en

effet similaires ou supérieurs à ceux enregistrés dans les entreprises de plus grande taille, que ce soit en matière de formation formelle, informelle ou initiale. C'est le cas aussi pour la durée annuelle moyenne de formation par bénéficiaire. En revanche, les dépenses par heure de formation sont en moyenne plus élevées dans les grandes firmes.

La seconde partie de cet article commente les évolutions, entre les exercices 2012 et 2013, d'une série de variables figurant dans les bilans sociaux, telles qu'elles ont été observées pour une population stable d'entreprises pérennes. Dans ces sociétés, les effectifs se sont contractés de 0,2 % entre la fin de 2012 et la fin de 2013. Une baisse a été observée dans chacune des trois régions du pays. Les effectifs ont continué de grossir dans les PME, mais cette hausse n'a pas été suffisante pour compenser les pertes d'emplois dans les entreprises comptant plus de 250 ETP. Les effectifs se sont réduits dans presque toutes les branches, les compressions ayant été particulièrement prononcées dans l'industrie et dans la construction. Le personnel a néanmoins augmenté dans les branches « santé et action sociale » et « services aux entreprises ».

Le profil des effectifs a continué d'évoluer. Les pertes d'emplois à temps plein ont été supérieures aux gains de postes à temps réduit, de sorte que la part relative des travailleurs à temps partiel s'est renforcée, pour s'établir à 30,3 %. La féminisation des effectifs s'est poursuivie. L'importance relative des ouvriers – principales victimes des pertes d'emplois dans le secteur secondaire – a continué de s'éroder. Le nombre de travailleurs permanents s'est tassé, tandis que les effectifs temporaires se sont accrus, jusqu'à représenter 6 % du personnel à la fin de 2013.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, le volume des forces de travail – mesuré en ETP – mises en œuvre en 2013 est resté stable par rapport à 2012. Le personnel inscrit au registre et celui mis à disposition de

ces entreprises ont augmenté de respectivement 0,2 et 2,3 % ; en revanche, le recours au personnel intérimaire a reculé de 4,4 %. La baisse a concerné la quasi-totalité des branches d'activité, mais elle a été particulièrement vive dans l'industrie (où s'est concentrée la moitié du total des ETP perdus) et dans les branches « services aux entreprises », « construction » et « commerce et transport ».

Dans ces mêmes entreprises, les sorties de personnel enregistrées en cours d'année ont été légèrement supérieures aux entrées. Des évolutions contrastées ont été observées pour les personnels permanent (sorties nettes) et temporaire (entrées nettes). Les flux d'entrées et de sorties de travailleurs temporaires constituent l'essentiel des mouvements de personnel : l'arrivée à échéance d'un contrat temporaire explique d'ailleurs 62,3 % des sorties recensées en 2013, tandis que 11,4 % de celles-ci ont résulté d'un licenciement. Ces deux motifs de départ ont davantage été utilisés en 2013 qu'en 2012. En revanche, les démissions spontanées ont été proportionnellement moins nombreuses en 2013, leur part dans le total étant retombée de 26,2 à 21,6 %.

En 2013, 43,9 % des travailleurs ont bénéficié d'une formation formelle, 24,9 % ont participé à une formation informelle et 1,2 % ont pris part à un programme de formation initiale. Le premier taux a progressé par rapport à l'année précédente, mais les deux autres se sont repliés. De même, le volume des heures dédiées à la formation a augmenté pour la formation formelle et s'est rétréci dans les deux autres cas. Au total, 1,63 % des heures ouvrées ont été dévolues à la mise à jour ou à l'élargissement des compétences en 2013, contre 1,66 % en 2012. Les dépenses liées à la formation se sont chiffrées à 1,78 % des frais de personnel, contre 1,82 % un an plus tôt. Les budgets consacrés à la formation formelle et informelle ont grossi, mais moins rapidement que les frais de personnel. En revanche, les dépenses de formation initiale ont diminué.

Bibliographie

CNC (1997), *Questions et réponses relatives au bilan social*, Bulletin de la Commission des normes comptables, numéro 39, avril.

Delhez Ph. et P. Heuse (2006), « Le bilan social 2005 », BNB, *Revue économique*, décembre, 57-88.

GECE (2013), *Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises*, Rapport au Gouvernement, juillet.

Heuse P. (2013), « Le bilan social 2012 », BNB, *Revue économique*, décembre, 107-144.

Kegels Ch. (2014), *Les charges administratives en Belgique pour l'année 2012*, Bureau fédéral du plan, Planning paper 114, février.

Annexe 1 – Annexe méthodologique

1. Constitution des populations d'entreprises

1.1 Principes méthodologiques

Les principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse des bilans sociaux 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).

Dans le souci de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et cohérentes, ne sont pris en considération que les bilans sociaux des entreprises ayant satisfait à une série de critères. En particulier, l'exercice comptable doit compter douze mois et être clôturé au 31 décembre; les entreprises doivent relever du secteur privé⁽¹⁾, occuper au moins un travailleur ETP, et leur activité économique et leur localisation doivent être clairement identifiées⁽²⁾; il ne peut y avoir de différences 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 de durée de travail sont éliminées; les anomalies observées en matière de formation⁽⁴⁾ et de recours à des travailleurs intérimaires sont neutralisées.

Il découle de l'application de ces principes méthodologiques que le nombre de bilans sociaux retenus pour effectuer l'analyse dans le cadre du présent article est, pour chaque exercice, sensiblement plus faible que le nombre total de bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans. À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2012 comptait 85 223 entreprises qui occupaient en moyenne 2 017 825 travailleurs salariés.

L'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2013 se fonde en outre sur une population réduite⁽⁵⁾ et constante⁽⁶⁾, ce qui diminue encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés auprès de la Centrale des bilans. Les résultats présentés dans cet article reflètent par conséquent les évolutions enregistrées au sein d'une population stable entre les exercices 2012 et 2013 et peuvent donc différer de celles qui seront observées, après la clôture définitive, pour l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social⁽⁷⁾.

1.2 Caractéristiques de la population réduite

La population réduite constante compte 50 365 sociétés qui, ensemble, employaient en moyenne 1 573 347 salariés en 2012, ce qui correspond à 78 % des effectifs de la population totale, même si le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 59 % de la population totale. Le nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite s'élève par ailleurs à 59 % de l'emploi salarié privé correspondant recensé dans les comptes nationaux.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie en fonction de la branche d'activité. Exprimée en pourcentage du nombre de salariés occupés dans les entreprises de la population totale, elle est plus faible dans les branches où prédominent les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont souvent déposés et/ou traités plus tardivement. C'est notamment le cas dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche et dans l'hébergement et la restauration.

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme 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 également exclus les travailleurs occupés des branches NACE-BEL 84 (administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire) et 85 (enseignement). La branche NACE-BEL 78 (activités liées à l'emploi), qui contient notamment les agences de travail temporaire, est également exclue.

(2) Les entreprises dont l'activité ou l'adresse est inconnue sont exclues de la population.

(3) Ceci revient à exclure les entreprises dont une partie des travailleurs sont occupés à l'étranger ou ne figurent pas au registre du personnel (personnel statutaire).

(4) À partir de l'exercice 2010, la Centrale des bilans a mis en place des contrôles de qualité renforcés sur les rubriques relatives à la formation. Les contrôles en aval qui demeurent sont dès lors avant tout destinés à vérifier que les évolutions observées dans les entreprises de la population réduite ne sont pas biaisées par des erreurs ou des changements méthodologiques.

(5) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leur bilan social auprès de la Centrale des bilans. Compte tenu du délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2013 n'étaient pas disponibles le 19 septembre 2014, date à laquelle les données ont été extraites.

(6) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont exclues de la population réduite.

(7) Étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans et que les petites entreprises sont plus nombreuses à déposer leurs comptes tardivement, les résultats basés sur la population réduite présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

Par ailleurs, certaines catégories d'entreprises ou emplois ne figurent pas dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 travailleurs ETP, lesquelles ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social. De même, les salariés occupés par des employeurs non constitués en société ne sont pas repris, puisque seules les sociétés sont tenues de déposer un bilan social. Il en résulte que la représentativité exprimée en pourcentage de l'emploi recensé dans les comptes nationaux est particulièrement faible dans les branches où ces entreprises ou ces travailleurs sont proportionnellement plus nombreux, notamment l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, et les autres activités de services.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2012

	Nombre de travailleurs occupés			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux ⁽²⁾		Pourcentage de l'emploi salarié dans le secteur privé ⁽¹⁾	Pourcentage du nombre de travailleurs dans la population totale
		Population totale	Population réduite		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2 663 011	2 017 825	1 573 347	59,1	78,0
Agriculture, sylviculture et pêche	12 695	6 282	3 571	28,1	56,8
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	556 235	433 619	376 704	67,7	86,9
Industries extractives	2 912	2 586	2 330	80,0	90,1
Industrie manufacturière	507 312	386 737	333 143	65,7	86,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	20 766	20 936	20 664	99,5	98,7
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	25 245	23 360	20 567	81,5	88,0
Construction	209 064	153 037	112 161	53,6	73,3
Commerce, transports, hébergement et restauration	774 568	545 163	423 783	54,7	77,7
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	483 490	316 825	246 144	50,9	77,7
Transports et entreposage	193 110	163 455	141 639	73,3	86,7
Hébergement et restauration	97 968	64 882	35 999	36,7	55,5
Information et communication	85 479	70 468	61 058	71,4	86,6
Activités financières et d'assurance	120 725	110 205	95 328	79,0	86,5
Activités immobilières	17 038	12 679	9 260	54,4	73,0
Services aux entreprises	317 199	204 420	155 442	49,0	76,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	145 815	96 476	72 247	49,5	74,9
Activités de services administratifs et de soutien ⁽³⁾	171 384	107 944	83 194	48,5	77,1
Santé humaine et action sociale	473 864	434 420	306 277	64,6	70,5
Culture, loisirs et autres services	96 144	47 534	29 763	31,0	62,6
Arts, spectacles et activités récréatives	28 745	15 423	9 988	34,7	64,8
Autres activités de services	67 399	32 111	19 775	29,3	61,6
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	85 223	50 365	n.	59,1

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Emploi salarié dans le secteur privé, soit l'emploi salarié enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi salarié dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclus les travailleurs occupés dans les branches NACE-BEL 84 (administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire) et 85 (enseignement).

(2) Nombre moyen de travailleurs, soit la somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(3) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Dans la population d'analyse, la ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée sur la base des sections et divisions NACE-BEL qui figurent à l'annexe 2. Pour faciliter la lecture, les intitulés des branches ont été simplifiés.

Au total, les travailleurs de la branche commerce et transport représentent 27 % du personnel de la population réduite et ceux de l'industrie 24 %. La santé et l'action sociale occupent 19 % des salariés. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 10 % pour les services aux entreprises, 7 % pour la construction, 6 % pour la branche finance et assurance, 4 % pour l'information et la communication et 2 % pour les autres services. Les branches de l'immobilier et de l'agriculture sont marginales (moins de 1 %).

Le classement des entreprises par taille repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en ETP observé en 2012. Les microentreprises occupent dix ETP au plus. Bien qu'elles représentent près de 70 % des entreprises de la population réduite, elles occupent moins de 10 % des travailleurs. Les petites entreprises, comptant de 10 à 50 ETP au plus, soit 23 % des sociétés de la population réduite, emploient 18 % des effectifs de cette dernière. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, rassemblent 22 % des effectifs de la population réduite. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, sont peu nombreuses mais elles emploient la moitié des travailleurs de la population réduite, contre 45 % pour la population totale. Les évolutions esquissées à partir de la population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

TABEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2012
(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⁾
<i>p.m. Unités</i>	85 223	2 017 825	50 365	1 573 347
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	0,9	0,3	0,8	0,2
Industrie	11,3	21,5	13,0	23,9
Construction	15,6	7,6	15,2	7,1
Commerce et transport	39,4	27,0	38,9	26,9
Information et communication	2,9	3,5	3,1	3,9
Finance et assurance	4,3	5,5	4,4	6,1
Immobilier	2,0	0,6	1,9	0,6
Services aux entreprises ⁽²⁾	14,0	10,1	14,2	9,9
Santé et action sociale	5,3	21,5	4,8	19,5
Autres services	4,2	2,4	3,7	1,9
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾				
Microentreprises (10 ETP au plus)	74,3	13,1	69,4	9,5
Petites entreprises (plus de 10 à 50 ETP)	20,2	20,9	23,1	18,3
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	4,5	21,5	6,0	21,7
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,6	1,5	50,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Nombre moyen de travailleurs, soit la somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2012.

2. Ventilation régionale des bilans sociaux

Les populations d'analyse ont fait l'objet d'une ventilation régionale dans le cadre de cet article. Pour les exercices 1998 à 2012, les clés de répartition sont celles appliquées par l'ICN pour la régionalisation des comptes nationaux de l'emploi de l'année correspondante. La clé de répartition pour l'année 2013 n'étant pas encore disponible, c'est celle relative à 2012 qui a été utilisée pour régionaliser la population réduite, tant pour l'exercice 2012 que pour l'exercice 2013.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2012, la population réduite comptait 49 526 entreprises unirégionales, soit 98 % des firmes. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: elles occupaient en moyenne 22 travailleurs. Les 839 entreprises restantes, dites multirégionales, étaient implantées dans plus d'une région. Elles employaient en moyenne 556 personnes.

En ce qui concerne les firmes présentes dans plusieurs régions, la méthode de répartition proportionnelle, qui consiste à ventiler les données du bilan social entre les différentes régions où la firme est active, n'a été appliquée que pour le nombre de travailleurs occupés au 31 décembre. C'est en effet la variable qui se rapproche le plus des données de base par établissement collectées par l'ONSS (soit le nombre d'emplois à la fin du quatrième trimestre) qui sont utilisées par l'ICN pour régionaliser les comptes nationaux de l'emploi. Pour les autres rubriques du bilan social, cette clé de

TABLEAU 3 STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2012⁽¹⁾
(pourcentages du total, sauf mention contraire, population réduite)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Nombre d'entreprises (unités)	4 802	32 543	12 181	49 526	839	50 365
Nombre de travailleurs occupés (unités)	105 175	722 851	278 546	1 106 571	466 776	1 573 347
Nombre moyen de travailleurs par entreprise (unités)	21,9	22,2	22,9	22,3	556,3	31,2
Ventilation selon la branche d'activité						
Agriculture	0,0	0,4	0,3	0,3	0,0	0,2
Industrie	10,5	27,9	27,1	26,0	19,0	23,9
Construction	4,3	9,3	10,4	9,1	2,4	7,1
Commerce et transport	23,2	24,1	20,6	23,1	36,0	26,9
Information et communication	8,1	3,1	1,5	3,1	5,6	3,9
Finance et assurance	8,3	1,4	1,5	2,0	15,6	6,1
Immobilier	1,9	0,6	1,0	0,8	0,0	0,6
Services aux entreprises ⁽²⁾	19,8	8,6	7,3	9,3	11,1	9,9
Santé et action sociale	18,6	23,0	28,3	23,9	9,0	19,5
Autres services	5,4	1,8	2,0	2,2	1,2	1,9
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾						
Microentreprises	13,3	13,6	13,3	13,5	0,1	9,5
Petites entreprises	28,2	24,7	25,7	25,3	1,7	18,3
Moyennes entreprises	31,6	27,8	25,1	27,5	7,9	21,7
Grandes entreprises	27,0	33,9	35,8	33,7	90,3	50,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Calculé au départ du nombre moyen de travailleurs, soit la somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2012.

répartition n'est pas totalement satisfaisante. C'est le cas, par exemple, pour l'emploi ventilé par genre, par diplôme ou selon le contrat de travail. Le comportement des différents sites d'exploitation d'une même firme peut en effet varier sensiblement suivant leur activité et leur mode d'organisation. Dans le cas de la formation ou du travail intérimaire, la localisation du site, de même que l'offre (de formation ou de travail intérimaire) disponible, peuvent également jouer un rôle. Il n'est dès lors pas opportun d'utiliser une clé de répartition uniforme pour toutes les rubriques. Par conséquent, les entreprises multirégionales restent un groupe distinct des entreprises unirégionales pour toutes les variables, sauf pour le nombre total de travailleurs occupés au 31 décembre.

Si les entreprises unirégionales se distinguent des multirégionales par leur taille plus réduite, elles s'en différencient aussi par leurs spécialisations respectives. Les entreprises multirégionales occupent proportionnellement plus de travailleurs dans les branches «commerce et transport» et «finance et assurance» que les entreprises unirégionales, tandis que les branches de l'industrie et de la santé et de l'action sociale y sont proportionnellement moins développées. Au sein même des entreprises unirégionales, l'on observe également des différences de spécialisation entre les entreprises implantées à Bruxelles, davantage orientées vers les services, et celles établies en Flandre ou en Wallonie, qui ont une vocation industrielle plus marquée. Cette hétérogénéité explique partiellement les écarts enregistrés entre les régions pour les indicateurs figurant aux annexes 11 à 13.

Annexe 2 – Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité repose sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises établi par la Banque nationale dans le cadre de l'élaboration des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire relatif à l'année 2012, basé sur la nomenclature NACE-BEL 2008, a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2013. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2012 conservent le code d'activité attribué dans les répertoires précédents ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Les descriptions données dans l'article sont généralement basées sur une ventilation en dix branches. Les intitulés de ces branches ont été simplifiés pour faciliter la lecture (colonne «Intitulé abrégé»). Dans les annexes 3 à 10, la ventilation en dix branches est détaillée pour faire apparaître les sections A à S de la nomenclature NACE-BEL 2008.

CLASSIFICATION UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX ET LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL 2008

Intitulé	Intitulé abrégé	Section	Division
Agriculture, sylviculture et pêche	Agriculture	A	01-03
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	Industrie	B-E	05-39
Industries extractives		B	05-09
Industrie manufacturière		C	10-33
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		D	35
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution		E	36-39
Construction	Construction	F	41-43
Commerce, transports, hébergement et restauration	Commerce et transport	G-I	45-56
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles		G	45-47
Transports et entreposage		H	49-53
Hébergement et restauration		I	55-56
Information et communication	Information et communication	J	58-63
Activités financières et d'assurance	Finance et assurance	K	64-66
Activités immobilières	Immobilier	L	68
Services aux entreprises ⁽¹⁾	Services aux entreprises	M-N	69-82
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		M	69-75
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾		N	77-82
Santé humaine et action sociale	Santé et action sociale	Q	86-88
Culture, loisirs et autres services	Autres services	R-S	90-96
Arts, spectacles et activités récréatives		R	90-93
Autres activités de services		S	94-96

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS⁽¹⁾ ENTRE 2012 ET 2013 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			Nombre de personnes						
	Emploi moyen		Emploi au 31 décembre	Emploi moyen						Emploi au 31 décembre
	Unités	%		À temps plein		À temps partiel		Total		
			Unités	%	Unités	%	Unités	%	Unités	%
Agriculture, sylviculture et pêche	35	1,1	-1,7	55	2,2	-48	-4,7	7	0,2	-2,1
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	-2 133	-0,6	-1,0	-2 372	-0,7	247	0,5	-2 125	-0,6	-1,0
Industries extractives	-31	-1,3	-1,7	-28	-1,3	-3	-1,7	-31	-1,3	-1,6
Industrie manufacturière	-2 172	-0,7	-0,9	-1 991	-0,7	10	0,0	-1 981	-0,6	-1,0
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-257	-1,3	-2,7	-579	-3,1	119	6,1	-460	-2,2	-2,6
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	327	1,7	0,7	226	1,3	121	4,9	347	1,7	0,7
Construction	-687	-0,6	-2,4	-704	-0,7	46	0,5	-657	-0,6	-2,4
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	624	0,2	-0,1	233	0,1	660	0,5	893	0,2	-0,2
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	1 724	0,8	-2,4	1 136	0,7	769	1,0	1 905	0,8	0,3
Transports et entreposage . . .	-1 471	-1,1	0,4	-980	-0,9	-839	-2,8	-1 819	-1,3	-1,4
Hébergement et restauration . .	372	1,4	-1,2	76	0,5	730	3,7	807	2,2	1,2
Information et communication . .	-129	-0,2	-1,2	-54	-0,1	-719	-7,2	-773	-1,3	-2,2
Activités financières et d'assurance	-222	-0,3	-1,4	-145	-0,2	-224	-0,8	-368	-0,4	-1,4
Activités immobilières	283	3,4	2,9	315	4,7	137	5,5	452	4,9	1,9
Services aux entreprises	2 996	2,2	1,0	1 378	1,4	2 631	4,5	4 009	2,6	1,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	1 430	2,1	0,7	1 118	2,0	502	3,2	1 620	2,2	0,7
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾ . .	1 566	2,4	1,4	261	0,6	2 129	5,0	2 390	2,9	1,3
Santé humaine et action sociale	4 276	1,8	1,8	1 489	1,1	4 176	2,4	5 665	1,8	1,4
Culture, loisirs et autres services	347	1,4	0,3	145	0,8	594	5,1	739	2,5	0,8
Arts, spectacles et activités récréatives	-7	-0,1	0,2	-54	-0,9	128	3,5	74	0,7	0,9
Autres activités de services . . .	354	2,1	0,3	199	1,7	466	5,9	665	3,4	0,7
Total	5 390	0,4	-0,2	341	0,0	7 501	1,6	7 842	0,5	-0,2

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 4

HEURES OUVRÉES⁽¹⁾

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2012 et 2013 (population réduite)		
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012			Par équivalent temps plein	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel
	Par équivalent temps plein						Par équivalent temps plein	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel			
Agriculture, sylviculture et pêche	1 605	1 621	1 622	1 611	1 638	1 666	1 658	1 657	960	-0,6	-0,6	0,9
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	1 520	1 524	1 513	1 446	1 492	1 499	1 490	1 492	1 007	-0,2	-0,2	0,3
Industries extractives	1 479	1 499	1 509	1 447	1 437	1 485	1 448	1 447	1 034	-2,7	-2,8	-1,5
Industrie manufacturière	1 522	1 523	1 513	1 439	1 490	1 497	1 488	1 491	1 001	-0,1	-0,2	0,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 400	1 460	1 465	1 466	1 485	1 472	1 488	1 476	1 118	-2,2	-0,9	-3,3
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	1 593	1 570	1 562	1 551	1 544	1 551	1 534	1 536	1 045	-0,3	-0,3	0,8
Construction	1 450	1 452	1 467	1 433	1 420	1 468	1 443	1 438	998	-1,4	-1,5	-1,2
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	1 579	1 576	1 576	1 556	1 559	1 558	1 557	1 565	915	0,4	-0,6	4,1
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	1 590	1 589	1 591	1 575	1 579	1 578	1 570	1 580	966	-0,1	-0,5	1,2
Transports et entreposage . . .	1 565	1 560	1 554	1 528	1 530	1 527	1 539	1 551	976	1,4	-0,9	15,8
Hébergement et restauration . .	1 564	1 557	1 556	1 531	1 538	1 539	1 539	1 523	719	-1,0	-0,6	-2,3
Information et communication . .	1 606	1 602	1 604	1 599	1 601	1 593	1 601	1 609	1 025	-0,1	-0,2	7,1
Activités financières et d'assurance	1 423	1 438	1 438	1 426	1 439	1 442	1 445	1 444	1 000	-0,2	1,0	-4,5
Activités immobilières	1 588	1 586	1 596	1 567	1 560	1 561	1 556	1 557	965	0,2	-0,2	-5,2
Services aux entreprises	1 588	1 592	1 605	1 569	1 570	1 569	1 553	1 563	949	-0,2	0,2	-1,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	1 626	1 631	1 648	1 625	1 627	1 622	1 624	1 627	1 050	-0,1	-0,3	0,7
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾ . .	1 547	1 547	1 557	1 507	1 510	1 513	1 478	1 467	911	-0,2	0,9	-1,8
Santé humaine et action sociale	1 487	1 464	1 487	1 462	1 469	1 458	1 449	1 438	919	-0,3	-0,4	0,0
Culture, loisirs et autres services	1 566	1 576	1 573	1 564	1 564	1 559	1 561	1 568	887	-0,9	-1,3	-1,8
Arts, spectacles et activités récréatives	1 606	1 618	1 610	1 609	1 592	1 601	1 606	1 604	796	0,8	0,4	1,6
Autres activités de services . . .	1 547	1 556	1 555	1 542	1 551	1 540	1 540	1 549	925	-1,8	-2,2	-3,3
Total	1 531	1 530	1 531	1 497	1 510	1 513	1 506	1 510	936	-0,2	-0,4	0,7

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Par les travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 5

VENTILATION DES TRAVAILLEURS⁽¹⁾ SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE GENRE

(pourcentages du total de l'emploi au 31 décembre)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012	2013
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,6	93,6	93,4	93,8	93,5	93,1	93,3	94,1	94,0
Contrat à durée déterminée	5,3	5,3	5,5	5,1	5,4	5,7	5,6	5,0	5,0
Agriculture, sylviculture et pêche	6,4	13,2	11,7	11,5	11,2	9,1	12,2	9,9	9,8
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	4,4	4,6	4,4	2,9	3,6	4,2	3,8	3,7	3,6
Industries extractives	8,2	7,0	6,1	4,5	4,9	5,2	4,4	4,3	2,6
Industrie manufacturière	4,3	4,7	4,4	2,8	3,6	4,2	3,9	3,7	3,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7,3	5,2	6,0	5,3	4,7	4,3	3,5	3,5	3,3
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,7	3,1	3,0	2,1	2,4	2,7	2,5	2,7	2,7
Construction	3,2	3,3	3,5	3,7	3,6	3,8	4,0	3,0	3,1
Commerce, transports, hébergement et restauration	6,0	6,0	6,5	6,6	6,7	7,3	7,3	6,0	6,4
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	5,8	5,9	6,6	6,5	7,4	8,0	7,7	6,9	7,1
Transports et entreposage	3,2	3,3	3,3	3,3	2,5	2,8	2,5	2,1	2,2
Hébergement et restauration	15,6	14,9	15,9	15,9	14,9	15,9	18,1	15,6	17,6
Information et communication	3,9	3,2	3,1	2,5	2,3	3,4	2,7	2,6	2,5
Activités financières et d'assurance	3,0	2,7	2,1	2,1	2,0	1,8	1,7	1,5	1,4
Activités immobilières	4,3	5,0	5,1	5,4	5,4	5,3	6,8	1,5	1,4
Services aux entreprises	4,5	4,7	4,1	3,8	4,0	3,8	4,0	3,4	3,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,4	3,0	3,2	3,3	3,6	3,2	3,5	3,0	3,1
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾	5,4	6,3	4,9	4,1	4,3	4,4	4,5	3,7	3,9
Santé humaine et action sociale	7,6	7,2	7,6	7,4	7,6	7,6	7,5	7,5	7,3
Culture, loisirs et autres services	7,7	8,1	8,9	10,1	10,7	10,3	10,2	10,0	10,3
Arts, spectacles et activités récréatives	9,8	9,4	11,4	13,1	13,8	12,6	11,9	10,9	12,8
Autres activités de services	6,8	7,4	7,7	8,6	9,3	9,4	9,4	9,5	9,1
Contrat de remplacement	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Selon le genre									
Hommes	59,9	59,5	58,0	57,2	56,4	56,2	55,7	57,3	57,0
Femmes	40,2	40,5	42,0	42,8	43,6	43,8	44,3	42,7	43,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 6

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

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012	2013
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel	93,6	93,4	93,8	96,3	95,6	95,2	95,7	95,7	95,9
Personnel intérimaire	3,8	4,0	3,7	2,8	3,3	3,6	3,3	3,4	3,3
Agriculture, sylviculture et pêche	8,0	8,9	9,6	9,8	5,4	4,6	6,2	6,8	7,4
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	6,1	6,4	5,8	4,1	5,5	6,0	5,4	5,4	5,2
Industries extractives	2,8	3,2	3,4	2,2	2,7	3,5	3,0	2,8	2,6
Industrie manufacturière	6,3	6,5	6,0	4,2	5,7	6,3	5,6	5,8	5,5
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,5	2,3	1,4	1,6	1,7	1,1	1,2	1,1	1,1
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	6,4	6,7	6,3	5,5	6,3	6,3	5,7	4,7	4,8
Construction	2,0	2,2	2,0	1,8	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7
Commerce, transports, hébergement et restauration	4,2	4,5	4,7	3,8	4,3	4,8	4,6	4,5	4,4
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	4,3	4,4	4,4	3,8	4,2	4,5	4,3	4,3	4,2
Transports et entreposage	4,0	4,4	4,8	3,8	4,2	4,9	4,9	4,7	4,6
Hébergement et restauration	6,3	7,1	7,1	5,5	6,7	7,0	5,6	5,6	6,1
Information et communication	2,8	3,2	3,2	2,5	2,5	2,7	2,6	2,5	2,4
Activités financières et d'assurance	1,0	1,1	1,0	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7
Activités immobilières	1,7	2,0	2,2	1,7	1,9	1,6	1,4	1,2	1,3
Services aux entreprises	3,8	4,1	3,8	3,0	3,4	3,7	3,6	3,5	3,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,5	3,6	4,1	3,2	3,7	3,6	3,3	3,6	3,4
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾	4,0	4,5	3,6	2,7	3,1	3,9	4,0	3,5	3,0
Santé humaine et action sociale	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3
Culture, loisirs et autres services	4,2	3,9	4,4	4,0	4,2	4,1	3,5	3,5	3,1
Arts, spectacles et activités récréatives	4,2	4,0	4,0	3,5	3,6	3,9	4,3	4,2	3,2
Autres activités de services	4,1	3,9	4,5	4,2	4,5	4,1	3,1	3,3	3,0
Personnel mis à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	2,6	2,6	2,5	0,9	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

(2) Les travailleurs liés à une entreprise et qui sont mis à la disposition d'une autre société 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 2012 et 2013 (population réduite)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Agriculture, sylviculture et pêche	30 592	30 782	31 158	32 159	32 858	33 328	34 782	1,9
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	53 953	55 169	57 843	57 065	59 835	62 469	63 763	2,5
Industries extractives	48 001	50 672	52 480	52 776	53 527	57 423	56 927	3,6
Industrie manufacturière	52 806	54 688	56 464	55 520	58 480	60 440	62 285	2,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	89 647	88 061	97 976	92 633	93 488	105 915	98 175	0,9
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	47 698	49 114	51 375	53 088	53 489	56 741	57 789	2,3
Construction	39 368	40 447	42 505	43 050	43 105	45 563	46 769	1,0
Commerce, transports, hébergement et restauration	44 223	45 364	47 372	48 801	48 963	50 074	51 243	2,4
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	45 061	46 409	48 319	49 838	49 931	51 074	52 182	2,6
Transports et entreposage	46 127	47 141	49 546	50 821	51 157	52 560	53 962	2,2
Hébergement et restauration	29 479	30 070	31 710	33 403	34 270	34 953	36 146	3,7
Information et communication	61 912	63 370	66 060	67 933	68 582	70 594	71 209	2,8
Activités financières et d'assurance	70 908	72 829	77 266	78 470	78 416	80 780	84 017	1,1
Activités immobilières	43 181	43 826	45 972	47 246	47 864	49 669	50 912	3,6
Services aux entreprises	49 857	50 850	52 812	52 903	52 518	53 609	54 518	1,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	59 670	61 130	63 752	64 006	64 186	65 468	66 523	1,7
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾	39 160	38 997	40 531	40 897	40 266	41 205	42 032	0,6
Santé humaine et action sociale	40 318	39 691	43 061	43 770	44 884	46 164	47 181	3,3
Culture, loisirs et autres services	37 719	40 588	41 697	43 918	44 278	44 790	47 212	1,7
Arts, spectacles et activités récréatives	40 426	42 974	43 554	46 965	45 771	46 893	49 475	0,8
Autres activités de services	36 443	39 417	40 810	42 470	43 574	43 850	46 152	2,3
Total	48 648	49 479	51 865	52 203	52 980	54 544	55 791	2,2

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE⁽¹⁾

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2012 et 2013 (population réduite)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Agriculture, sylviculture et pêche	19,1	19,0	19,2	20,0	20,1	20,0	21,0	2,5
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	35,5	36,2	38,2	39,5	40,1	41,7	42,8	2,7
Industries extractives	32,5	33,8	34,8	36,5	37,2	38,7	39,3	6,5
Industrie manufacturière	34,7	35,9	37,3	38,6	39,3	40,4	41,9	2,8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	64,1	60,3	66,9	63,2	63,0	72,0	66,0	3,2
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	29,9	31,3	32,9	34,2	34,6	36,6	37,7	2,6
Construction	27,2	27,9	29,0	30,0	30,4	31,0	32,4	2,5
Commerce, transports, hébergement et restauration	28,0	28,8	30,1	31,4	31,4	32,1	32,9	2,1
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	28,3	29,2	30,4	31,6	31,6	32,4	33,2	2,7
Transports et entreposage	29,5	30,2	31,9	33,3	33,4	34,4	35,1	0,7
Hébergement et restauration	18,8	19,3	20,4	21,8	22,3	22,7	23,5	4,8
Information et communication	38,6	39,6	41,2	42,5	42,8	44,3	44,5	2,9
Activités financières et d'assurance	49,8	50,7	53,7	55,0	54,5	56,0	58,2	1,3
Activités immobilières	27,2	27,6	28,8	30,2	30,7	31,8	32,7	3,4
Services aux entreprises	31,4	31,9	32,9	33,7	33,4	34,2	35,1	1,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	36,7	37,5	38,7	39,4	39,4	40,4	41,0	1,9
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾	25,3	25,2	26,0	27,1	26,7	27,2	28,4	0,8
Santé humaine et action sociale	27,1	27,1	29,0	29,9	30,5	31,7	32,6	3,5
Culture, loisirs et autres services	24,1	25,7	26,5	28,1	28,3	28,7	30,2	2,7
Arts, spectacles et activités récréatives	25,2	26,6	27,1	29,2	28,8	29,3	30,8	-0,1
Autres activités de services	23,6	25,3	26,2	27,5	28,1	28,5	30,0	4,1
Total	31,8	32,3	33,9	34,9	35,1	36,0	37,0	2,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 9

FORMATION, EN 2013, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Participants à une activité de formation ⁽¹⁾			Heures consacrées aux activités de formation				Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾			
	(pourcentages de l'emploi moyen)			(pourcentages des heures ouvrées)				(pourcentages des frais de personnel)			
	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	Total	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	6,4	8,7	1,6	0,1	0,3	0,3	0,8	0,14	0,46	0,06	0,66
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	50,4	29,2	1,4	0,9	0,7	0,1	1,8	1,43	0,70	0,05	2,18
Industries extractives	47,4	24,1	0,1	0,7	0,7	0,0	1,5	0,97	0,74	0,01	1,73
Industrie manufacturière	48,0	29,6	1,5	0,8	0,8	0,2	1,8	1,22	0,75	0,05	2,02
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	76,0	34,6	0,0	2,2	0,5	0,0	2,8	3,83	0,51	0,00	4,34
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	64,0	16,9	2,7	0,9	0,3	0,1	1,3	1,19	0,28	0,04	1,50
Construction	27,5	13,1	2,1	0,5	0,3	0,8	1,5	0,55	0,29	0,13	0,97
Commerce, transports, hébergement et restauration	36,6	18,1	1,4	0,8	0,4	0,3	1,5	1,24	0,36	0,05	1,65
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	30,5	15,1	1,8	0,5	0,4	0,5	1,4	0,73	0,42	0,08	1,23
Transports et entreposage	53,0	25,4	0,4	1,5	0,3	0,0	1,8	2,20	0,29	0,01	2,49
Hébergement et restauration	15,5	10,4	2,1	0,3	0,3	0,6	1,1	0,34	0,26	0,10	0,71
Information et communication	53,3	18,4	1,5	1,1	0,3	0,1	1,5	1,60	0,28	0,04	1,92
Activités financières et d'assurance	65,6	39,3	0,2	1,2	0,9	0,0	2,1	1,92	0,63	0,01	2,55
Activités immobilières	18,9	11,8	1,4	0,3	0,2	0,5	0,9	0,34	0,16	0,08	0,58
Services aux entreprises	30,8	18,4	0,9	0,6	0,3	0,2	1,0	0,77	0,31	0,04	1,12
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34,0	17,4	1,1	0,6	0,3	0,2	1,1	0,78	0,29	0,04	1,11
Activités de services administratifs et de soutien ⁽⁶⁾	28,1	19,3	0,7	0,5	0,3	0,2	1,0	0,76	0,34	0,04	1,14
Santé humaine et action sociale	53,2	35,1	0,8	1,3	0,5	0,3	2,2	0,95	0,48	0,18	1,62
Culture, loisirs et autres services	22,1	14,5	1,5	0,4	0,2	0,6	1,1	0,60	0,19	0,09	0,89
Arts, spectacles et activités récréatives	14,1	7,7	1,6	0,3	0,1	0,3	0,6	0,36	0,11	0,06	0,54
Autres activités de services	26,1	17,9	1,4	0,5	0,2	0,7	1,4	0,73	0,23	0,10	1,06
Total	43,9	24,9	1,2	0,9	0,5	0,3	1,7	1,23	0,49	0,07	1,78

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) En raison des doubles comptages liés au fait qu'une même personne peut avoir participé à plus d'un type de formation, aucun total n'est calculé ici.

(2) Coûts bruts, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

(3) Cours et stages conçus et dispensés par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.

(4) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.

(5) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.

(6) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 10

FORMATION, EN 2013, DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Heures consacrées aux activités de formation (moyennes par participant, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation ⁽¹⁾ (moyennes par heure de formation, en euros)		
	Formelle ⁽²⁾	Informelle ⁽³⁾	Initiale ⁽⁴⁾	Formelle ⁽²⁾	Informelle ⁽³⁾	Initiale ⁽⁴⁾
Agriculture, sylviculture et pêche	22	59	302	26,9	30,4	4,3
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	26	36	140	66,7	43,0	15,1
Industries extractives	21	40	540	54,1	44,8	15,5
Industrie manufacturière	25	37	153	59,7	42,4	14,8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	42	22	200	115,7	65,6	53,6
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	30	28	51,8	31,9	28,9
Construction	23	29	529	34,3	36,6	5,5
Commerce, transports, hébergement et restauration	31	28	332	49,7	34,7	5,8
Commerce; réparations de véhicules automobiles et de motocycles	22	37	362	47,8	36,0	5,9
Transports et entreposage	40	18	146	51,7	33,3	9,3
Hébergement et restauration	21	27	301	25,5	26,1	4,5
Information et communication	31	29	113	65,5	37,6	19,1
Activités financières et d'assurance	24	29	385	94,2	43,0	8,3
Activités immobilières	20	21	481	39,7	32,0	5,7
Services aux entreprises	24	22	239	44,7	36,8	9,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	27	28	225	49,6	38,1	10,3
Activités de services administratifs et de soutien ⁽⁵⁾	22	17	258	38,5	35,2	8,3
Santé humaine et action sociale	28	18	441	23,2	30,2	20,3
Culture, loisirs et autres services	23	15	484	44,8	36,3	5,0
Arts, spectacles et activités récréatives	24	18	217	43,3	35,4	7,6
Autres activités de services	23	14	634	45,3	36,5	4,5
Total	27	27	304	50,8	38,1	10,1

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Coûts bruts, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

(2) Cours et stages conçus et dispensés par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.

(3) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.

(4) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.

(5) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 11

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Pourcentages de variation entre 2012 et 2013
	(population totale)							(population réduite)
Travail à temps partiel								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	26,2	26,6	27,8	29,9	30,6	30,9	31,3	1,7
Bruxelles	23,1	24,2	25,8	28,2	30,1	30,8	31,0	1,4
Flandre	26,7	26,8	28,0	30,0	30,7	30,7	31,1	1,7
Wallonie	26,0	26,9	28,1	30,3	30,8	31,3	32,0	1,9
Entreprises multirégionales	29,3	30,5	30,6	31,8	32,5	32,4	32,3	0,1
Total	27,0	27,6	28,5	30,4	31,1	31,3	32,3	1,2
Travail temporaire⁽¹⁾								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	6,8	6,7	6,9	6,6	7,0	7,4	7,3	0,4
Bruxelles	6,1	6,6	6,7	6,9	7,5	7,5	7,6	7,6
Flandre	5,8	5,5	5,5	5,1	5,5	5,7	5,6	1,4
Wallonie	9,5	9,6	10,6	10,2	10,5	11,2	11,0	-2,8
Entreprises multirégionales	5,5	5,5	5,5	5,0	5,1	5,4	5,1	2,4
Total	6,4	6,4	6,6	6,2	6,5	6,9	5,1	1,0
Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet								
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)								
Entreprises unirégionales	4,6	4,8	4,2	3,2	3,7	4,0	3,7	-4,4
Bruxelles	2,8	3,2	2,5	2,6	3,2	3,3	2,9	-14,7
Flandre	4,8	5,1	4,5	3,2	3,8	4,2	3,9	-2,0
Wallonie	4,5	4,7	4,4	3,2	3,8	3,7	3,2	-8,4
Entreprises multirégionales	2,4	2,7	2,7	2,1	2,5	2,9	2,7	-5,1
Total	3,8	4,0	3,7	2,8	3,3	3,6	3,3	-4,4

Source : BNB (bilans sociaux).

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

Annexe 12

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Pourcentages de variation entre 2012 et 2013
	(population totale)							(population réduite)
Heures ouvrées par ETP (unités, par an)								
Entreprises unirégionales	1 549	1 544	1 546	1 508	1 522	1 527	1 519	-0,3
Bruxelles	1 577	1 581	1 588	1 563	1 575	1 562	1 564	-0,2
Flandre	1 554	1 548	1 547	1 508	1 525	1 529	1 523	-0,2
Wallonie	1 523	1 521	1 525	1 484	1 494	1 506	1 494	-0,7
Entreprises multirégionales	1 483	1 488	1 489	1 466	1 477	1 474	1 467	0,2
Total	1 531	1 530	1 531	1 497	1 510	1 513	1 506	-0,2
Frais de personnel par ETP (euros, par an)								
Entreprises unirégionales	45 924	47 053	49 123	49 293	49 996	51 422	52 658	2,3
Bruxelles	54 053	55 555	58 714	58 322	58 470	58 166	59 521	1,6
Flandre	46 001	47 351	49 289	49 424	50 237	51 883	53 215	2,2
Wallonie	42 280	42 857	44 719	45 201	45 955	47 573	48 486	2,8
Entreprises multirégionales	56 011	56 301	59 639	60 533	61 499	63 733	65 170	2,1
Total	48 648	49 479	51 865	52 203	52 980	54 544	55 791	2,2
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)								
Entreprises unirégionales	29,7	30,5	31,8	32,7	32,8	33,7	34,7	2,6
Bruxelles	34,3	35,1	37,0	37,3	37,1	37,2	38,1	1,8
Flandre	29,6	30,6	31,9	32,8	32,9	33,9	35,0	2,4
Wallonie	27,8	28,2	29,3	30,5	30,8	31,6	32,5	3,5
Entreprises multirégionales	37,8	37,8	40,1	41,3	41,6	43,2	44,4	2,0
Total	31,8	32,3	33,9	34,9	35,1	36,0	37,0	2,3

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 13

FORMATION FORMELLE DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES : VENTILATION SELON LES RÉGIONS ⁽¹⁾⁽²⁾

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Pourcentages de variation entre 2012 et 2013
	(population totale)							(population réduite)
Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)								
Entreprises unirégionales	26,3	26,0	26,6	27,8	29,1	29,8	31,8	3,8
Bruxelles	26,6	24,7	25,8	26,9	27,2	27,3	28,3	-0,4
Flandre	27,9	27,9	27,7	28,9	30,2	31,3	33,9	3,5
Wallonie	21,9	21,9	24,3	25,8	27,2	27,5	28,2	6,3
Entreprises multirégionales	61,5	61,4	54,6	56,4	58,7	58,9	61,5	0,6
Total	35,7	35,2	33,8	35,2	36,7	37,1	39,1	2,1
Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)								
Entreprises unirégionales	0,53	0,55	0,50	0,53	0,55	0,56	0,60	0,1
Bruxelles	0,56	0,54	0,50	0,52	0,53	0,54	0,54	-4,4
Flandre	0,57	0,57	0,53	0,55	0,57	0,59	0,65	0,5
Wallonie	0,43	0,50	0,42	0,46	0,52	0,49	0,52	0,7
Entreprises multirégionales	1,47	1,55	1,42	1,38	1,28	1,26	1,34	12,3
Total	0,77	0,80	0,73	0,74	0,73	0,73	0,78	5,3
Coûts nets liés aux activités de formation ⁽³⁾ (pourcentages des frais de personnel)								
Entreprises unirégionales	0,70	0,71	0,71	0,66	0,72	0,77	0,82	-2,1
Bruxelles	0,70	0,73	0,67	0,61	0,75	0,77	0,73	2,7
Flandre	0,73	0,73	0,73	0,67	0,69	0,78	0,85	-4,6
Wallonie	0,60	0,67	0,66	0,68	0,78	0,74	0,77	2,8
Entreprises multirégionales	2,27	2,35	2,17	1,98	2,01	2,00	2,01	-0,7
Total	1,19	1,20	1,15	1,06	1,11	1,13	1,16	-1,8
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)								
Entreprises unirégionales	6,1	6,5	10,9	11,6	12,1	11,6	14,0	3,9
Bruxelles	6,9	7,1	10,7	11,3	11,8	11,0	13,3	1,0
Flandre	6,7	7,1	11,4	12,2	12,4	12,1	14,7	5,9
Wallonie	4,5	4,9	9,9	10,6	11,5	10,7	12,8	-0,5
Entreprises multirégionales	43,4	42,0	50,0	52,8	55,9	57,1	60,8	2,3
Total	6,7	7,0	11,5	12,2	12,7	12,2	14,6	3,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'introduction d'un nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008 engendre une rupture de série entre les données relatives aux exercices 2008 et suivants et celles relatives aux exercices antérieurs.

(2) Cours et stages conçus et dispensés par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.

(3) Coûts bruts, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus et auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

Banque nationale de Belgique
Société anonyme
RPM Bruxelles – Numéro d’entreprise : 0203.201.340
Siège social : boulevard de Berlaimont 14 – BE-1000 Bruxelles
www.bnb.be

Éditeur responsable

Jan Smets

Directeur

Banque nationale de Belgique
boulevard de Berlaimont 14 – BE-1000 Bruxelles

Personne de contact pour la Revue

Luc Dufresne

Secrétaire général

Tél. +32 2 221 24 96 – Fax +32 2 221 30 91
luc.dufresne@nbb.be