

# Le bilan social 2014

P. Heuse

## Introduction

À l'exception des ASBL, des fondations et des autres personnes de droit privé occupant moins de 20 travailleurs équivalents temps plein (ETP), toutes les entreprises employant du personnel et exerçant une activité en Belgique sont tenues de remplir un bilan social. Les informations contenues dans ce document permettent d'analyser la composition des effectifs des entreprises qui le complètent, de mesurer le volume des heures ouvrées et le montant des frais de personnel, de même que l'ampleur des mouvements de travailleurs en cours d'année. Le bilan social est aussi une source statistique privilégiée en ce qui concerne les efforts que les entreprises réalisent chaque année en faveur de la formation de leurs travailleurs.

La première partie de cet article est consacrée à l'évolution (de la composition) du volume de travail entre 2000 et 2014. Pour la première fois depuis que les résultats des bilans sociaux font l'objet d'une publication annuelle dans la Revue économique, l'analyse porte sur l'ensemble des bilans sociaux déposés – soit 85 572 pour l'année 2014<sup>(1)</sup> –, ce qui permet de situer les résultats relatifs à cet exercice dans leur contexte historique, même si des ruptures de série sont survenues au cours de la période sous revue.

La deuxième partie porte sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cet écart est devenu mesurable pour les firmes déposant un schéma complet à la suite de l'introduction, dans le bilan social, d'une ventilation par genre des effectifs, des heures ouvrées et des frais de personnel pour les exercices débutant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les résultats sont à présent disponibles

depuis trois ans, ce qui a permis de mesurer l'évolution de l'écart salarial. L'étude se base sur une population d'un peu moins de 2 000 firmes, alors que quelque 13 500 schémas complets ont été déposés pour l'exercice 2014. Certaines ventilations par genre sont en effet manquantes car le cadre légal permet aux entreprises, dans une optique de protection de la vie privée, de ne pas remplir ces rubriques lorsque celles-ci concernent trois travailleurs ou moins. D'autres sont inexploitablement parce que la qualité du reporting laisse à désirer. Les conséquences en sont déplorables en matière d'analyse tant économique – la représentativité des résultats est très réduite – que politique – on passe à côté de l'objectif de la loi, qui était, notamment, de permettre une comparaison des profils sociaux des déposants.

La troisième et dernière partie aborde brièvement les conséquences, au niveau du bilan social, de la loi du 18 décembre 2015, qui transpose en droit belge 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.

L'article comporte par ailleurs une annexe méthodologique, qui explique le mode de constitution des populations d'analyse, ainsi qu'une série de tableaux faisant apparaître les évolutions historiques des variables et ratios les plus intéressants calculés au départ des bilans sociaux.

## 1. Volume de travail : principales évolutions survenues entre 2000 et 2014 sur la base des bilans sociaux

Le bilan social permet d'appréhender le volume de travail de différentes manières.

(1) La population d'analyse reprend les bilans sociaux répondant aux critères de qualité définis à l'annexe 1.

Le tableau relatif à l'état des personnes occupées<sup>(1)</sup> au cours de l'exercice comprend deux rubriques qui mesurent le volume de travail. La rubrique 1003 mesure le nombre moyen d'ETP occupés pendant l'exercice<sup>(2)</sup>. La rubrique 1013 recense les heures de travail réellement ouvrées et rémunérées durant l'exercice considéré, c.-à-d. sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif. Ce dernier concept colle au plus près à la réalité de l'activité de l'entreprise, ce qui en fait un précieux indicateur. Ces deux rubriques sont ventilées selon le régime de travail et sont donc disponibles séparément pour les travailleurs à temps plein et pour ceux occupés à temps partiel. Pour les entreprises qui déposent un schéma complet, une ventilation par genre est également disponible depuis 2012.

Le tableau relatif à l'état des personnes occupées à la date de clôture de l'exercice, identique pour les schémas abrégés et complets, contient lui aussi une variable qui permet d'appréhender le volume de travail : il s'agit de la rubrique 1053, qui mesure le nombre d'ETP en fin d'exercice. Il s'agit du pendant, à la date de clôture, de la rubrique 1003, relative à la moyenne de l'exercice. Il peut y avoir des différences sensibles entre la variable mesurée en moyenne annuelle et celle mesurée en fin d'exercice. Celles-ci peuvent découler du caractère saisonnier de l'activité de certaines entreprises, dont le pic d'activité se situe en dehors de la date de clôture de l'exercice<sup>(3)</sup>. Elles peuvent aussi traduire des opportunités ou des difficultés (ponctuelles ou structurelles) propres à l'entreprise. Enfin, plus largement, des écarts peuvent apparaître en fonction de la position du secteur d'activité, voire de l'économie entière, dans le cycle conjoncturel : en cas d'embellie, le volume de travail mesuré en fin d'exercice est plus élevé que celui mesuré en moyenne annuelle, tandis que l'inverse est observé en cas de détérioration de l'activité. La rubrique 1053 présente un avantage indéniable à des fins d'analyse : elle se décline selon le type de contrat, le genre, la catégorie professionnelle et, depuis 2008, le niveau d'études, à la fois pour les travailleurs à temps plein et pour ceux occupés à temps partiel. Cette variable permet donc d'affiner l'analyse et de quantifier les changements dans la composition du volume de travail.

Le personnel pour lequel l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA, qui est concerné par le reporting des deux tableaux cités ci-dessus, ne constitue pas la seule force de travail dans les sociétés : les travailleurs intérimaires sont une main-d'œuvre d'appoint appréciée, dont le volume peut facilement être adapté en fonction

des besoins de l'employeur. Les entreprises qui utilisent le modèle complet sont tenues de comptabiliser les travailleurs engagés sous contrat de travail intérimaire dans un tableau ad hoc<sup>(4)</sup>. La firme déposante doit mentionner à la fois le nombre d'ETP et le nombre d'heures ouvrées. Comme ces rubriques ne sont pas remplies par les sociétés qui déposent un schéma abrégé, et comme celles qui déposent un schéma complet ne le remplissent pas toujours de façon systématique et correcte, le volume de travail intérimaire recensé dans les bilans sociaux ne représente qu'une fraction – 50 % en 2014 – de celui enregistré par Federgon, la Fédération des prestataires de services RH.

Pour analyser l'évolution du volume de travail, le choix s'est porté sur la rubrique 1053, soit le volume de l'emploi exprimé en ETP en fin d'exercice, parce qu'elle est ventilée selon plusieurs caractéristiques intéressantes. Il faut cependant garder à l'esprit que ce volume est calculé au départ de la durée de travail contractuelle et que la durée de travail réelle peut s'en écarter à certains moments, pour les raisons mentionnées plus haut.

## 1.1 Population d'analyse

### 1.1.1 Sélection des entreprises

Comme c'est traditionnellement le cas pour la publication annuelle relative aux bilans sociaux, la population d'entreprises prise en considération dans le cadre de l'analyse est une population épurée par rapport à l'ensemble des firmes qui déposent un bilan social auprès de la Centrale des bilans.

Pour des raisons d'homogénéité et de cohérence des résultats, seuls les bilans sociaux relatifs à un exercice comptable de douze mois clôturé au 31 décembre sont pris en considération. Le fait d'imposer un exercice correspondant à la durée d'une année civile limite considérablement la population. Pour l'exercice 2014, 15 % des déposants – occupant la même proportion de travailleurs – ont en effet clôturé leur exercice à une date autre que le 31 décembre. Ces

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

(2) Pour le calcul de cette rubrique, un travailleur occupé à temps plein est compté comme une unité, tandis qu'un travailleur à temps partiel est comptabilisé au prorata de sa durée de travail, par comparaison avec un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise ou exerçant le même travail que le travailleur concerné. Le prorata est calculé en fonction du contrat de travail du travailleur à temps partiel.

(3) C'est la raison pour laquelle de nombreuses entreprises du secteur de la distribution clôturent leur exercice en septembre, en dehors des périodes de (préparation des) soldes et des fêtes de fin d'année. En revanche, de nombreuses entreprises du secteur agricole clôturent en fin d'année civile, période au cours de laquelle l'activité est moins soutenue.

(4) Ce dernier enregistre également le nombre de personnes mises à la disposition de la société par une autre entreprise. Lorsque le personnel mis à disposition est prêté par une société qui dépose un bilan social, celui-ci est comptabilisé à la fois dans le bilan social de l'entreprise « prêteuse » (rubrique 1003) et dans celui de l'entreprise utilisatrice (rubrique 1502), ce qui induit des doubles comptages.

proportions varient considérablement selon les branches, puisque près d'un tiers du volume de l'emploi est exclu de la population d'analyse dans le commerce et le transport, tandis que cette proportion tombe à moins de 3 % dans la branche de la santé et de l'action sociale.

Les entreprises doivent par ailleurs répondre à des critères d'activité (elles doivent relever du secteur privé<sup>(1)</sup>; leur activité économique doit être clairement identifiée; elles ne peuvent appartenir aux branches NACE-BEL 84 – administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire –, 85 – enseignement – et 78 – activités liées à l'emploi), de taille (elles doivent occuper au moins un travailleur ETP) et de qualité (il ne peut y avoir de différences entre les données communiquées dans le bilan social et dans les comptes annuels<sup>(2)</sup>; elles ne peuvent pas présenter de valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaires ou de durée de travail).

La procédure de tri conduit à exclure certaines entreprises de la population d'analyse de façon systématique pendant toute la période couverte, par exemple celles qui ont clôturé leur exercice chaque année à une date différente de

la fin de l'année civile ou celles qui exercent une activité en dehors du champ d'analyse, tandis que d'autres sont exclues ponctuellement, par exemple parce qu'elles ont changé leur date de clôture ou qu'elles ont mal rempli certaines rubriques et que les ratios qui en découlent sont incorrects pour un exercice particulier.

### 1.1.2 Une population d'analyse non homogène

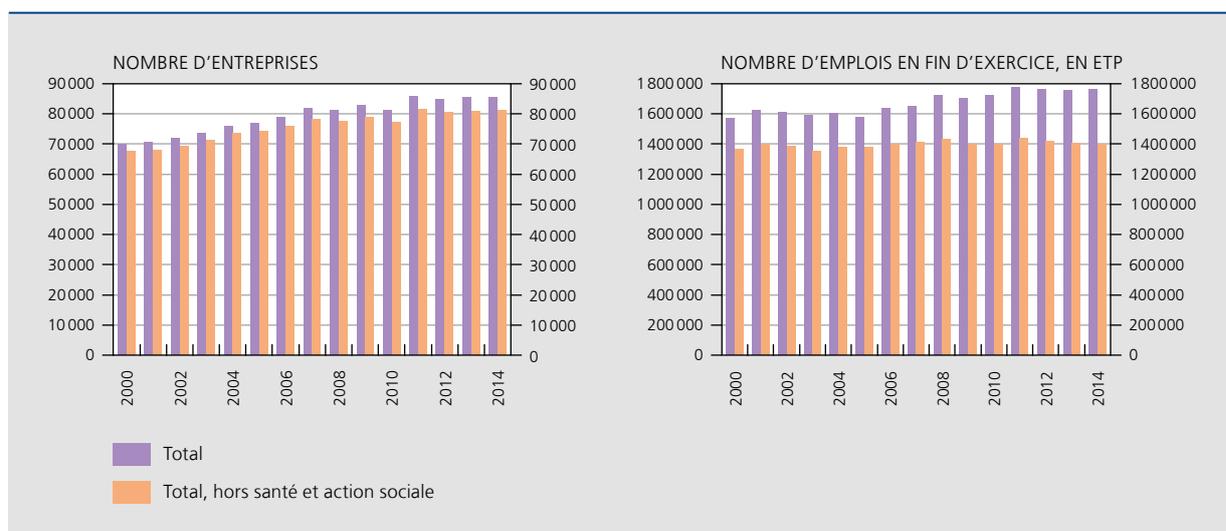
La procédure de tri s'applique de façon identique pour chacun des exercices comptables considérés, soit les exercices 2000 à 2014. En 2000, la population d'analyse comptait 69 939 sociétés; en 2014, ce nombre était passé à 85 572, soit plus de 15 600 firmes supplémentaires. Le taux de représentativité exprimé en termes d'emplois<sup>(3)</sup> était de 76,4 % en 2014. Ce pourcentage a progressé au cours de la période sous revue, gagnant 3,4 points de pourcentage depuis 2000.

La modification des obligations comptables des grandes ASBL et fondations à partir de l'exercice 2006 explique en partie cette progression: ces entités se sont en effet vu imposer un schéma de reporting structuré, dont l'annexe inclut le bilan social. Même si elles étaient déjà soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social avant cette date, dans la pratique, une partie de ces entités n'y satisfaisaient pas. L'obligation de dépôt de comptes annuels structurés a donné lieu à un accroissement sensible du nombre de bilans sociaux déposés par ces associations et fondations – surtout actives

- (1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S.1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S.13) et dans le secteur des ménages (S.14).
- (2) 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).
- (3) Le taux de représentativité est calculé en comparant le nombre de personnes occupées par les entreprises de la population d'analyse à l'emploi correspondant – en termes de secteurs institutionnels et de branches d'activité – dans les comptes nationaux.

**GRAPHIQUE 1** ÉVOLUTION DES POPULATIONS D'ANALYSE ENTRE 2000 ET 2014

(unités)



Source: BNB (bilans sociaux).

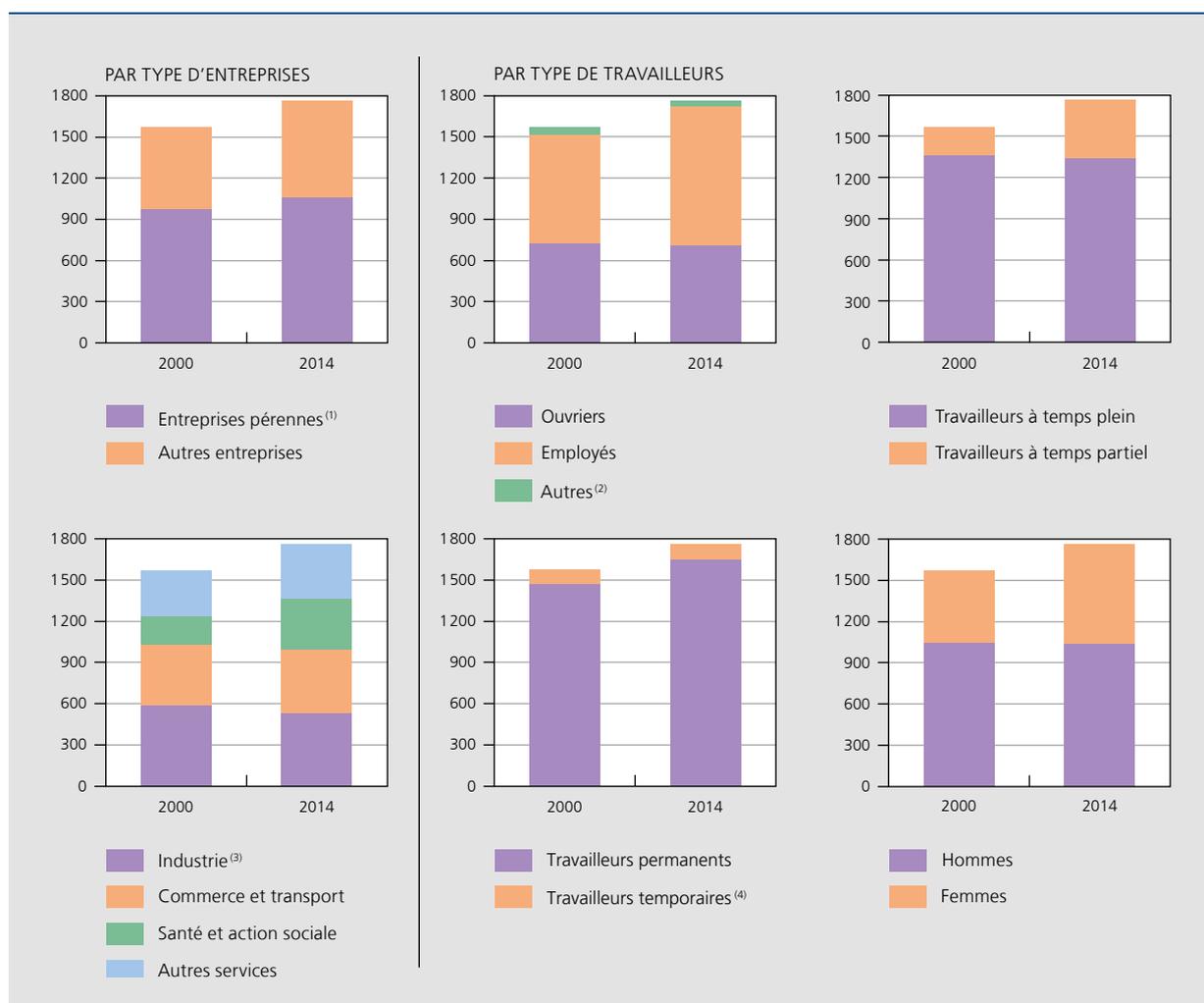
dans la santé et l'action sociale – dans les années qui ont suivi, lequel dépasse annuellement les 3 500 unités depuis le début de la dernière décennie. La couverture en termes d'emplois s'est considérablement élargie, car il s'agit en général d'entités occupant un grand nombre de salariés.

Au cours de la période sous revue, de nouvelles entreprises ont été créées, tandis que d'autres ont fait faillite, entraînant des changements dans la composition de la population d'analyse. Sur les 69 939 entreprises présentes en 2000, seules 31 266 l'étaient encore en 2014, soit 45 % de la population de départ et 37 % de la population d'arrivée. Pendant les 14 années qui séparent le début de

la fin de la période d'analyse, ces entreprises pérennes ont elles aussi pu subir des modifications importantes, par exemple à la suite d'une restructuration, d'une cession d'une partie de leur activité ou de l'absorption d'une (partie d'une) autre entité.

Les populations d'analyse ne peuvent dès lors pas être considérées comme une seule et même entité dont on pourrait mesurer l'évolution au cours du temps. On s'attachera dès lors davantage à examiner les modifications de la répartition du volume de travail entre les branches – au besoin en faisant exception de la santé et de l'action sociale – et entre les différentes catégories de travailleurs.

**GRAPHIQUE 2** ÉVOLUTION (DE LA STRUCTURE) DU VOLUME DE TRAVAIL ENTRE 2000 ET 2014  
(milliers d'ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les entreprises pérennes sont celles qui sont présentes dans la population d'analyse à la fois en 2000 et en 2014.

(2) Personnel de direction, autres (travailleurs), notamment les stagiaires.

(3) Y compris la branche de la construction.

(4) Travailleurs sous contrat à durée déterminée, de remplacement, ou engagés pour l'exécution d'un travail déterminé.

## 1.2 Évolution (de la structure) du volume de travail

Entre 2000 et 2014, le nombre de bilans sociaux pris en considération a augmenté de plus de 15 600 unités; dans le même temps, le volume de l'emploi a gonflé de plus de 193 000 ETP. Près de la moitié de cette hausse est le fait d'entreprises pérennes, présentes tant en 2000 qu'en 2014, ce qui correspond à une croissance du volume de travail de 10 % en l'espace de 14 ans.

### 1.2.1 Selon la branche d'activité des entreprises

En 2014, dans les 85 572 entreprises de la population d'analyse, le volume de l'emploi en fin d'exercice mesuré en ETP s'élevait à 1 764 819 unités. Les travailleurs de l'industrie – auxquels ont été joints ceux occupés dans la construction – fournissaient 30 % du volume de travail total, ceux de la branche du commerce et du transport 26,4 %, et ceux de la santé et de l'action sociale 20,7 %. Le solde, soit 22,6 % du volume de travail, était assuré par les autres branches des services, les plus importantes étant celles des services aux entreprises (10,2 % du volume de travail) et des services financiers et d'assurance (5,4 %).

Étant donné qu'un nombre accru d'hôpitaux ont introduit un bilan social à partir de 2006, le volume de l'emploi recensé dans la branche de la santé et de l'action sociale a fortement progressé, d'un peu moins de 162 000 unités au total. Près de 72 000 des emplois supplémentaires dans cette branche (soit 44 % du total) sont cependant le fait d'entreprises pérennes, ce qui peut s'expliquer par le fort mouvement de concentration observé au cours de la période étudiée, de nombreuses petites structures s'étant regroupées ou ayant été absorbées par de plus grandes pour rationaliser les dépenses de santé.

Si l'on excepte la santé et l'action sociale, l'évolution du volume de travail a été nettement moins importante, atteignant à peine un peu moins de 32 000 ETP. Parmi ceux-ci, 22 000 ETP supplémentaires ont été enregistrés dans des entreprises pérennes.

Le volume de travail a également sensiblement augmenté dans la branche des services aux entreprises et dans celle des autres services, dans lesquelles sont notamment comptabilisées les entreprises subventionnées par le biais du système des titres-services, qui ont largement contribué, depuis le début des années 2000, à la pérennisation

**TABLEAU 1** POPULATION D'ANALYSE EN 2014: VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

	Entreprises	Emploi en fin d'exercice, exprimé en ETP			Entreprises	Emploi en fin d'exercice, exprimé en ETP
		Niveaux	Variations entre 2000 et 2014			
			Total	dont: Entreprises pérennes <sup>(1)</sup>		
		(unités)				
Industrie <sup>(2)</sup> .....	22 249	529 991	-54 549	-8 841	26,0	30,0
Commerce et transport .....	33 647	465 563	+18 380	+19 877	39,3	26,4
Santé et action sociale .....	4 544	364 797	+161 568	+71 708	5,3	20,7
Autres services .....	24 249	399 601	+68 904	+10 921	28,3	22,6
dont:						
Information et communication .....	2 611	69 686	-3 370	-7 290	3,1	3,9
Finance et assurance .....	3 660	96 082	-12 889	-6 200	4,3	5,4
Immobilier .....	1 844	11 333	-1 012	+1 474	2,2	0,6
Services aux entreprises .....	12 332	180 718	+65 884	+21 161	14,4	10,2
Autres services .....	3 802	41 782	+20 291	+1 775	4,4	2,4
<b>Total<sup>(3)</sup> .....</b>	<b>85 572</b>	<b>1 764 819</b>	<b>+193 442</b>	<b>+93 654</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Les entreprises pérennes sont celles qui sont présentes dans la population d'analyse à la fois en 2000 et en 2014.

(2) Y compris la branche de la construction.

(3) Y compris l'agriculture, non reprise ailleurs.

d'activités auparavant largement effectuées au noir. Ces hausses ont amplement contrebalancé la forte contraction du volume de travail (de 12 % du volume initial) observée dans la branche des services financiers et d'assurance et celles, plus modérées, enregistrées dans les branches de l'information et de la communication et de l'immobilier.

Dans le commerce et le transport, un accroissement du volume de travail, plus modeste, a été observé entre 2000 et 2014, même si celui-ci a été partiellement amputé par le repli de l'activité consécutif à la crise de 2008.

L'industrie a au contraire vu sa main-d'œuvre diminuer – bien que le volume de travail ait grimpé dans la construction, incluse dans cette branche pour les besoins de l'analyse –, les effets de la crise s'additionnant à une baisse structurelle du volume de la main-d'œuvre déjà en cours avant 2008. Près de 55 000 emplois ETP y ont été supprimés au total, soit 9 % du volume de travail initial, dont plus des trois quarts après la crise de 2008.

### 1.2.2 Selon la catégorie professionnelle des travailleurs

Les premiers pas vers une harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé ont été réalisés en 2014 par le biais de l'uniformisation des dispositions en matière de préavis et de jour de carence. Certaines entreprises ont pris les devants en proposant un contrat d'employé à tous leurs travailleurs. Dans la plupart des sociétés, des différences fondamentales persistent cependant entre ces catégories de travailleurs.

En 2000, les employés étaient responsables de 50,6 % du volume de travail fourni et les ouvriers de 46,2 %. Le solde, soit 3,2 %, était assuré par deux autres catégories de travailleurs recensées dans le bilan social: le personnel de direction et les « autres » travailleurs. Le nombre d'employés a augmenté de près de 218 000 ETP au cours des années qui ont suivi, tandis que, dans le même temps, le volume de travail délivré par les autres groupes de travailleurs a décru, de quelque 24 000 ETP au total, de sorte que, en 2014, les employés ont assuré 57,4 % du volume de travail total, tandis que la part des ouvriers et celle des autres catégories de travailleurs est revenue à respectivement 40,4 et 2,1 % du total.

C'est dans l'industrie que la baisse du volume de travail ouvrier a été la plus prononcée: le nombre d'ETP ouvriers y a reculé de plus de 71 000 unités, de sorte que la part relative du volume de travail ouvrier est retombée de 70,2 à 63,9 % du total entre 2000 et 2014. On observe également un affaiblissement de l'importance relative de l'emploi ouvrier dans le commerce et le transport, qui ne représentait plus que 26,9 % du volume de travail total

en 2014, soit 2,3 points de pourcentage de moins qu'en 2000. En revanche, dans les autres services, la hausse de l'emploi ouvrier – sans doute soutenue par le développement des titres-services – a été supérieure à celle du volume de travail fourni par les employés; la part relative du volume de travail ouvrier y a dès lors progressé de 2,1 points de pourcentage, pour atteindre 23,2 % du total de la branche en 2014.

### 1.2.3 Selon le régime de travail des travailleurs

Le nombre de salariés occupés à temps plein a reculé de près de 23 000 unités entre 2000 et 2014; en revanche, l'emploi à temps partiel exprimé en ETP a crû de plus de 216 000 unités, de sorte que la main-d'œuvre occupée à temps réduit a assuré 24 % du volume de travail total en 2014, contre 13,1 % seulement 14 ans plus tôt.

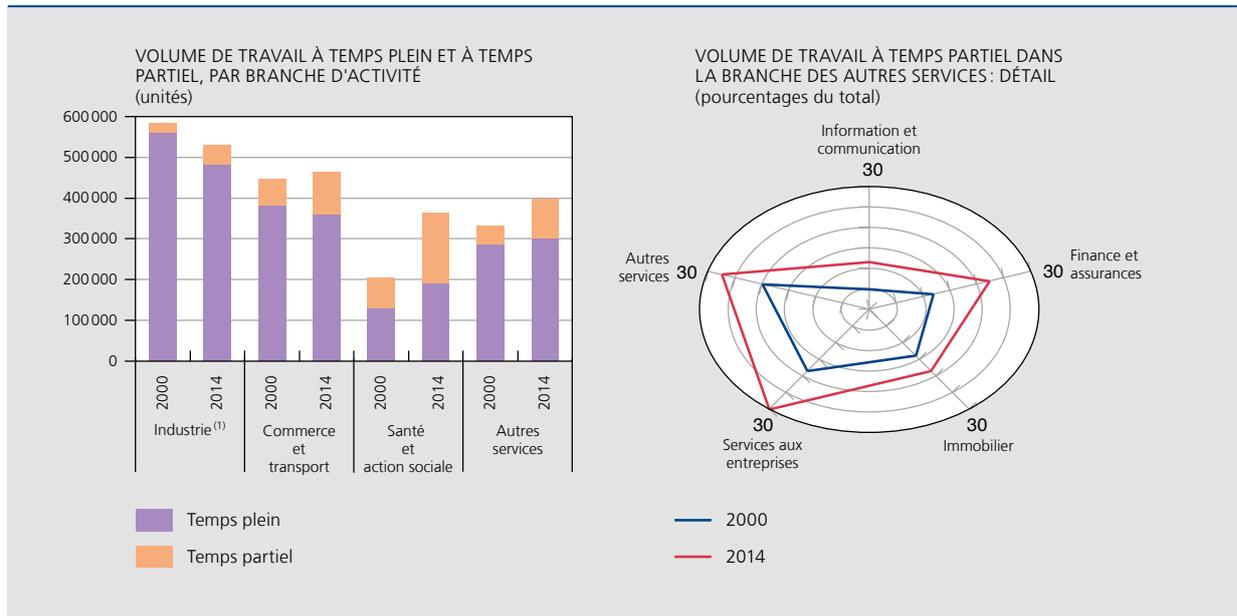
L'amélioration du reporting dans la branche de la santé et de l'action sociale influence largement l'évolution observée au niveau de la population, puisque le volume de l'emploi à temps partiel y a grimpé de près de 98 000 ETP, tandis que l'emploi à temps plein a enregistré un redressement plus limité, de l'ordre d'un peu moins de 64 000 ETP. Il faut cependant souligner que, dans les entreprises pérennes de cette branche, la hausse de l'emploi à temps partiel a été nettement plus soutenue que celle de l'emploi à temps plein – avec environ un emploi supplémentaire à temps plein pour trois nouveaux ETP à temps partiel –, alors que l'inverse s'est produit dans les entreprises non pérennes.

Dans l'industrie comme dans le commerce et le transport, le volume de travail fourni par des travailleurs à temps complet s'est contracté. Dans la première branche, le développement du volume de travail fourni par les travailleurs à temps partiel n'a que partiellement contrecarré cette baisse – sévère –, tandis que, dans le commerce et le transport, il a autorisé une expansion du volume de travail global. Au total, la part relative du volume de travail à temps partiel a progressé de 5,4 points de pourcentage dans l'industrie et de 7,8 points dans le commerce et le transport entre 2000 et 2014, pour s'élever à respectivement 9,3 et 22,2 % en 2014.

Dans la branche des autres services, enfin, tant les effectifs à temps plein que ceux à temps partiel ont augmenté, mais dans des proportions très différentes; pour un emploi à temps plein créé, on comptait en effet 3,5 ETP à temps partiel supplémentaires. Le gonflement de la part relative du volume de travail à temps partiel – de 13,3 à 24,4 % au total entre 2000 et 2014 – a été conséquent dans toutes les sous-branches d'activité. Ainsi, les travailleurs à temps partiel ont fourni 30 % du

### GRAPHIQUE 3 ÉVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL : VENTILATION PAR RÉGIME DE TRAVAIL

(unités, emploi en fin d'exercice exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Y compris la branche de la construction.

volume d'activité total dans les services aux entreprises en 2014, contre 18,6 % 14 ans plus tôt. La hausse a été de 10,5 points de pourcentage dans la finance et l'assurance, et de 7,5 points dans les autres services.

Pour certaines entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité, la redistribution de la charge de travail entre la main-d'œuvre existante par l'aménagement des horaires peut représenter une alternative aux licenciements. Les changements observés dans la composition du volume de travail sont cependant d'une ampleur telle que des facteurs plus structurels doivent être évoqués, notamment les aménagements du temps de travail autorisés par la législation pour tenir compte des besoins des travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ou d'alléger la fin de leur carrière, grâce au crédit-temps ou aux congés thématiques à temps partiel. Cet élargissement des droits des travailleurs s'est inscrit dans un contexte de modification des conditions de travail en faveur de davantage de flexibilité : le travail à temps partiel est devenu un instrument d'ajustement à part entière du volume de travail, les employeurs hésitant moins à engager des travailleurs à horaire réduit dès que l'évolution de leur activité le leur permet. En 2000, 17,2 % des engagements mesurés en ETP concernaient des travailleurs à temps partiel; en 2014, cette proportion avait grimpé à 27,2 %.

#### 1.2.4 Selon le contrat de travail des travailleurs

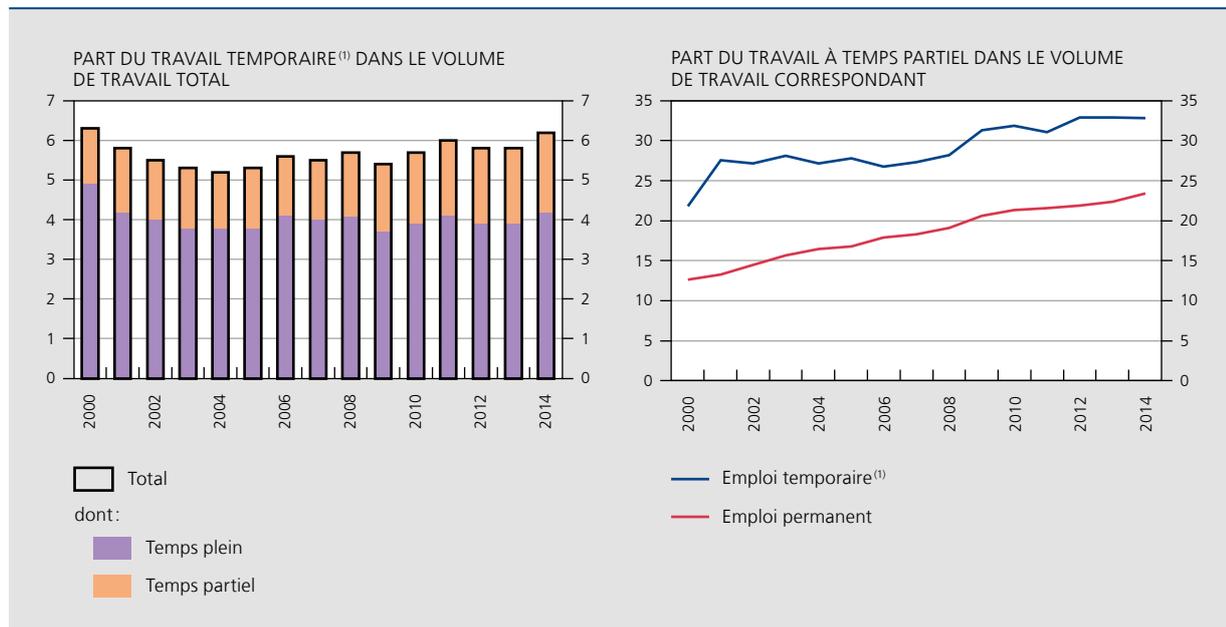
Un développement du travail à temps partiel, s'il n'est pas choisi librement, risque d'entraîner une précarisation de la situation des travailleurs contraints d'accepter un tel régime faute d'avoir pu trouver un emploi à temps plein. Lorsque le travail à horaire réduit est couplé à un contrat de travail temporaire, le risque de précarisation augmente encore d'un cran, les travailleurs se voyant souvent obligés de reporter certains projets de vie qui nécessitent des revenus réguliers ou conséquents.

Entre 2000 et 2014, le volume de travail assuré par les travailleurs temporaires – sous contrat à durée déterminée, de remplacement, ou conclu en vue de l'exécution d'un travail défini – a crû au même rythme que celui fourni par les travailleurs permanents, de sorte que la part du travail temporaire est demeurée quasiment inchangée, à respectivement 6,3 et 6,2 % du total en 2000 et en 2014. Cette proportion n'est pas restée aussi stable que les niveaux observés au début et à la fin de la période pourraient le faire croire : ils représentent en effet les sommets de la période sous revue, tandis que les niveaux les plus faibles – de 1 point de pourcentage environ – ont été constatés au milieu des années 2000.

Le travail à temps partiel est plus répandu parmi les travailleurs temporaires que parmi les travailleurs permanents,

#### GRAPHIQUE 4 ÉVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL TEMPORAIRE

(pourcentages du total, emploi en fin d'exercice exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs sous contrat à durée déterminée, de remplacement, ou engagés pour l'exécution d'un travail déterminé.

mais le phénomène de précarisation touche les deux catégories de travailleurs, même s'il est plus récent et d'une ampleur plus limitée pour le personnel temporaire. Au cours de la première moitié des années 2000, la part du travail à temps partiel dans l'emploi temporaire est en effet demeurée stable, aux alentours de 27 ou 28 %, mais, à la fin de la décennie, le travail temporaire à temps partiel a crû de façon régulière et continue, passant d'environ 23 500 ETP en moyenne au cours de la première moitié des années 2000 à près de 36 000 ETP à la fin de 2014, soit 33 % du volume de travail temporaire. Le nombre de travailleurs concernés par un contrat temporaire à temps partiel reste cependant limité à 2 % du volume de travail total. Au cours de la même période, le nombre de travailleurs permanents occupés à temps partiel a fortement augmenté, grimpant de 185 000 ETP en 2000 à 387 000 ETP en 2014, tandis que le volume des travailleurs permanents occupés à temps plein a quelque peu reculé, de sorte que la part du travail à temps partiel dans le volume d'emploi permanent s'est sensiblement élargie tout au long de la période, remontant de 13 % du total au début des années 2000 à 23 % en 2014.

##### 1.2.5 Selon le genre des travailleurs

La hausse du volume de travail total constatée entre 2000 et 2014 n'a pas bénéficié au personnel masculin, dont les effectifs exprimés en ETP se sont repliés de plus

de 4 000 unités. Dans le même temps, la main-d'œuvre féminine a crû de quelque 198 000 unités; elle représentait dès lors 41 % du volume de travail en 2014, soit 7,5 points de pourcentage de plus qu'en 2000.

Les deux tiers de la progression des effectifs féminins s'expliquent par l'élargissement de la population des entreprises actives dans la santé et l'action sociale, mais ce dernier a aussi bénéficié à la main-d'œuvre masculine, de sorte que la part des femmes dans cette branche – environ 77 % – est restée inchangée entre 2000 et 2014.

Hors santé et action sociale, le volume de travail masculin a baissé de 39 000 ETP. Il a diminué de 51 000 unités dans l'industrie et de quelque 5 000 unités dans le commerce et le transport, soit davantage que l'accroissement de près de 18 000 ETP constaté dans les autres services. En revanche, une hausse de l'emploi féminin a été observée. Dans l'industrie, un recul relativement limité (–3 600 ETP environ) a néanmoins été enregistré. Dans cette branche, la main-d'œuvre féminine a fourni 17 % du volume de travail total en 2014, soit à peine plus qu'en 2000. En revanche, la contribution des femmes est passée de 31 à 35 % du total dans le commerce et le transport, et de 42 à 47 % dans les autres services.

L'expansion de l'emploi à temps partiel a surtout permis de limiter les pertes d'emplois parmi les effectifs masculins. Chez les femmes, au contraire, il a été un vrai vecteur de développement, car 81 % de l'accroissement du volume de travail féminin a reposé sur des salariées à temps réduit. Au total, en 2014, 9,3 % du volume de travail masculin étaient imputables à des travailleurs à temps partiel (contre 3,7 % en 2000), tandis que, pour les femmes, cette proportion était de 45,1 %, soit 13,3 points de pourcentage de plus qu'en 2000.

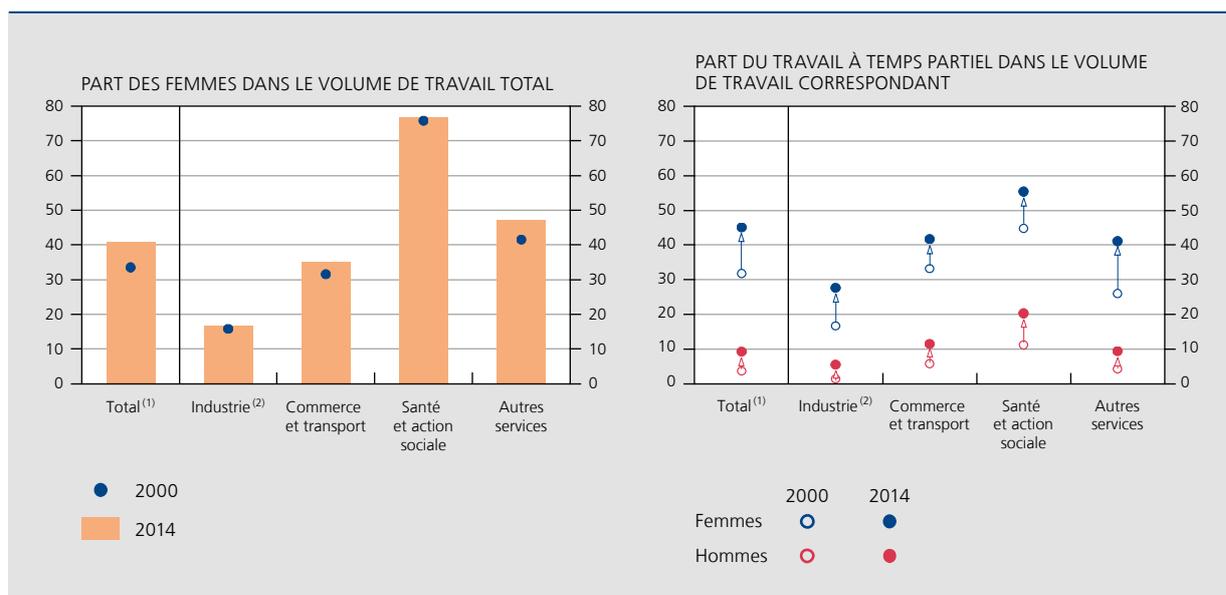
Dans l'industrie, le volume de travail reste majoritairement masculin : les hommes ont fourni 80 % du volume de travail en 2014, un taux qui a à peine diminué depuis 2000. On observe néanmoins un changement structurel dans le profil de la main-d'œuvre : le volume de l'emploi masculin à temps plein a baissé, tandis que celui de l'emploi à temps réduit a progressé. Parmi la main-d'œuvre féminine, également en déclin, on constate aussi un basculement de l'emploi à temps plein vers des horaires réduits. Ainsi, alors que 96,2 % du volume de travail reposait encore sur des travailleurs à temps plein en 2000 (83 % d'hommes et 13,2 % de femmes), 14 ans plus tard, 9,2 % du volume de travail étaient effectués par des travailleurs à temps partiel, dont la moitié étaient des hommes.

Dans le commerce et le transport, l'emploi féminin était déjà nettement plus répandu que dans l'industrie

au début de la période : 31,5 % du volume de travail étaient le fait des femmes en 2000, parmi lesquelles un tiers de travailleuses à temps partiel. En 2014, la part des femmes s'est encore élargie, pour atteindre 35,3 % du total, en grande partie à la faveur d'un accroissement soutenu du travail à temps partiel. Côté masculin, le travail à temps partiel est lui aussi devenu plus courant tandis que l'emploi à temps plein a reculé, de sorte que, en 2014, ce dernier ne représentait plus que 57,2 % du volume de travail de la branche, contre 64,5 % au début de la période.

Dans la santé et l'action sociale, l'élargissement de la population d'analyse n'a finalement eu que peu d'impact sur la répartition par genre. Les femmes fournissaient environ les trois quarts du volume total de l'emploi ETP en 2000 comme en 2014, dans les entreprises pérennes comme dans les autres. En revanche, le secteur n'a pas été épargné par la substitution entre temps plein et temps partiel. En 2000, 63,3 % du volume de travail étaient le fait de travailleurs à temps plein, dont les deux tiers étaient des femmes ; en 2014, à peine un peu plus de la moitié (52,7 %) de ce volume reposait encore sur des travailleurs à temps plein. La part du temps partiel masculin a presque doublé (de 11,2 à 20,3 % de la main-d'œuvre masculine), mais elle est restée plus faible que celle enregistrée pour les femmes (55,4 % en 2014).

**GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL FÉMININ**  
(pourcentages du total, emploi en fin d'exercice exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).  
(1) Y compris l'agriculture, non reprise ailleurs  
(2) Y compris la branche de la construction.

Le volume de travail à temps partiel féminin s'est particulièrement accru dans la branche des autres services, grâce au développement des emplois financés par les titres-services, tandis que, du côté des hommes, la hausse est restée plus limitée. Dans cette branche, 41 % du volume de travail féminin étaient assurés par des travailleuses à horaire réduit (contre un peu plus d'un quart du total en 2000); s'agissant des hommes, cette proportion était encore inférieure à 10 % en 2014.

### 1.2.6 Selon le niveau d'étude des travailleurs

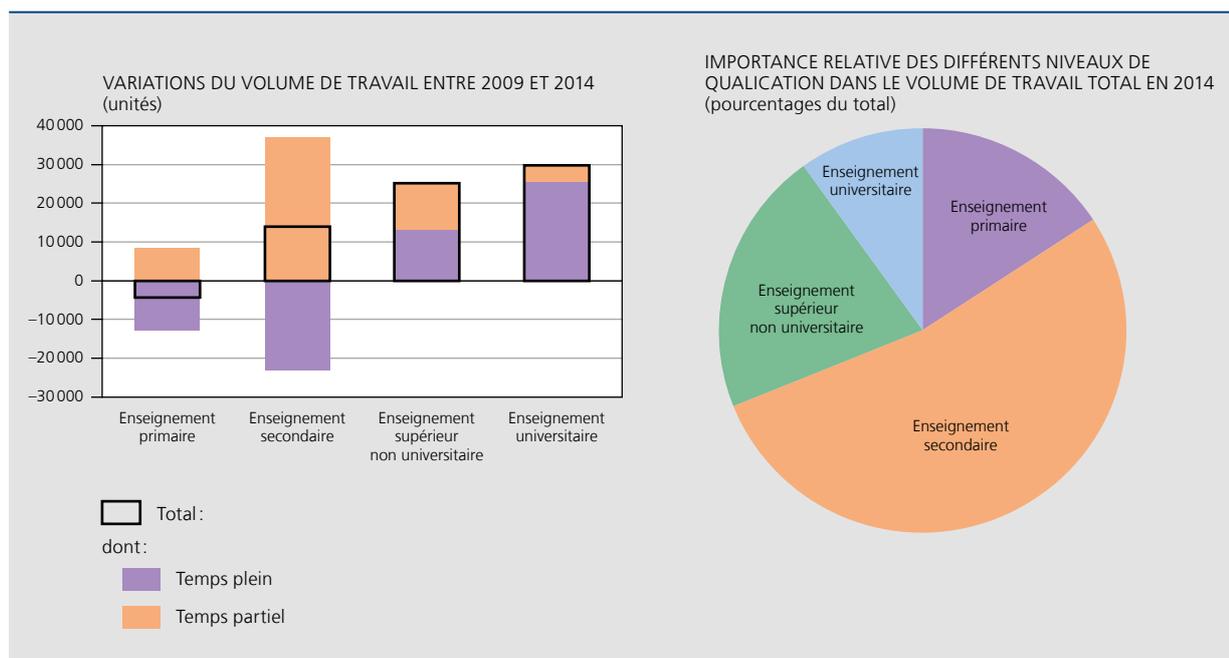
La ventilation des effectifs par niveau de qualification n'est disponible que depuis l'exercice 2008. De plus, les données concernant la première année de reporting sont difficilement utilisables, comme c'est souvent le cas lors de l'introduction d'une nouvelle statistique nécessitant la mise en place, dans les entreprises, d'outils permettant l'enregistrement des nouvelles informations. Il n'est dès lors possible de mesurer l'évolution (de la structure) de l'emploi par niveau de qualification que sur une période de cinq ans, entre 2009 et 2014, ce qui est relativement court, surtout pour une variable peu susceptible de varier dans le temps, contrairement au régime ou au contrat de travail, dont la nature peut changer même à court terme en fonction de facteurs conjoncturels (au gré des engagements et des

licenciements) ou structurels (à la suite de changements législatifs, par exemple).

Le volume de travail fourni par les travailleurs détenant au plus un certificat de l'enseignement primaire – qu'on désigne traditionnellement comme les « peu qualifiés », quel que soit le niveau de leurs compétences effectives et la fonction qu'ils exercent – a baissé entre 2009 et 2014, tandis que celui assuré par des travailleurs issus de l'enseignement secondaire – dits « moyennement qualifiés » – ou supérieur – les « hautement qualifiés » – a augmenté. On observe une progression du volume de travail fourni par des salariés à temps réduit pour tous les niveaux de qualification – celle-ci étant particulièrement marquée pour les moyennement qualifiés –, tandis que le volume de travail des travailleurs à temps complet n'a gonflé que pour le personnel hautement qualifié.

Ces évolutions, bien que limitées dans leur ampleur, ont entraîné un glissement dans la répartition du volume de travail en faveur de la main-d'œuvre hautement qualifiée, au fur et à mesure que les travailleurs âgés – en moyenne moins qualifiés – étaient remplacés par une main-d'œuvre scolarisée plus longtemps. La proportion du volume de travail assurée par des travailleurs peu qualifiés a en effet reculé de 1,7 point de pourcentage en cinq ans, pour représenter 15,8 % du total en 2014.

**GRAPHIQUE 6** VOLUME DE TRAVAIL PAR NIVEAU DE QUALIFICATION  
(emploi en fin d'exercice exprimé en ETP)



Source : BNB (bilans sociaux).

La part des travailleurs moyennement qualifiés s'est, elle aussi, légèrement contractée, revenant de 54,3 à 53,1 %. En revanche, le volume de travail fourni par du personnel hautement qualifié s'est accru, passant de 20,5 à 21,2 % pour les travailleurs issus de l'enseignement supérieur non universitaire et de 8,5 à 9,9 % pour les universitaires.

## 2. Différences salariales entre les hommes et les femmes sur la base des bilans sociaux

La place croissante des femmes sur le marché du travail – et leur surreprésentation dans les emplois à horaires réduits – justifie qu'une attention particulière soit accordée à la problématique du genre. Au-delà des différences qui s'attachent à des caractéristiques physiques objectives et immuables, celles qui concernent le genre sont essentiellement de nature culturelle et sociale, acquises par le biais de l'éducation, et dès lors susceptibles de diverger dans le temps et même dans l'espace. Elles déterminent les fonctions et les responsabilités respectives des hommes et des femmes et, partant, l'implication de chacun dans divers domaines de la vie quotidienne, que ce soit en matière d'éducation, de partage entre les activités professionnelles et les tâches domestiques, ou encore de répartition des responsabilités familiales, sociales ou sociétales. Ces pratiques conditionnent l'accès des femmes et des hommes aux ressources, et donc leur autonomie financière et économique.

En Belgique, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entend mettre en place une politique neutre à l'égard du genre, en instaurant une série d'obligations, dont certaines s'imposent au niveau collectif, dans le cadre des négociations interprofessionnelles ou des conventions collectives de travail, tandis que d'autres s'appliquent à l'échelle des entreprises elles-mêmes. Deux nouvelles exigences se sont ainsi imposées aux grandes firmes : un reporting annuel plus détaillé – qui prévoit une ventilation par genre des rubriques relatives au nombre de travailleurs, aux heures effectivement ouvrées et aux frais de personnel<sup>(1)</sup> – dans le bilan social des entreprises qui utilisent le modèle complet et le dépôt, tous les deux ans, d'un rapport relatif à la structure des rémunérations pour les firmes qui comptent plus de 50 travailleurs. Ce dernier document, disponible en version abrégée (de 50 à moins de 100 travailleurs) ou complète (plus de 100 travailleurs), ventile certaines composantes des coûts salariaux<sup>(2)</sup>, en croisant le genre avec l'ancienneté et avec le niveau de qualification. Pour les formulaires complets, une répartition croisant le genre et la fonction est aussi prévue. Les entreprises

doivent également préciser si elles ont mis en œuvre un plan d'action en faveur d'une politique de rémunération neutre à l'égard du genre. Le cas échéant, ce plan doit être joint au rapport et faire l'objet d'une évaluation dans le rapport suivant.

La modification du modèle complet des bilans sociaux est entrée en vigueur à partir des exercices approuvés après le 7 septembre 2012. Le premier rapport sur la structure des rémunérations a été introduit ultérieurement : exceptionnellement, il pouvait ne porter que sur un seul exercice comptable, à savoir 2014. À l'inverse du rapport relatif à la structure des rémunérations, qui est un document à usage interne et dont le contenu reste privé même s'il est déposé au SPF ETCS, le contenu du bilan social, déposé à la Centrale des bilans en même temps que les comptes annuels, est public, ce qui le rend utilisable aux fins de l'analyse.

L'examen des différences entre les frais de personnel encourus pour les effectifs féminins et ceux liés à la main-d'œuvre masculine dans les grandes entreprises de notre pays avait d'ailleurs été le thème d'une partie de l'article intitulé « Le bilan social 2012 » paru dans la Revue économique de la Banque de décembre 2013. La présente partie expose les résultats enregistrés pour l'exercice 2014. Elle se distingue de l'étude menée en 2012 à plusieurs égards. Comme on le verra dans la première section, la population d'analyse est nettement plus restreinte, en raison des nombreuses erreurs et approximations de reporting qui ont été constatées dans les bilans sociaux individuels. Les résultats macroéconomiques commentés à la deuxième section concernent l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur régime de travail, même si ces informations sont disponibles séparément pour le personnel à temps plein et à temps partiel, car la qualité des observations est d'autant plus aléatoire qu'on s'intéresse à des groupes réduits de travailleurs. La troisième section met en évidence la dispersion des résultats individuels et les variations de comportement en fonction de la taille et de la branche d'activité des entreprises.

Les rubriques du bilan social qui sont utilisées pour calculer l'écart salarial sont, respectivement, la rubrique 1023, relative aux frais de personnel, et la rubrique 1013, qui concerne les heures effectivement ouvrées, déclinées par genre.

(1) Cette ventilation vient s'ajouter à la répartition par régime de travail déjà existante, ce qui signifie que les trois variables (travailleurs, heures, frais) sont disponibles séparément pour les hommes et pour les femmes occupés à temps plein et à temps partiel.

(2) À savoir les rémunérations et avantages sociaux directs, d'une part, et les avantages extralégaux en sus du salaire, d'autre part.

Les frais de personnel regroupent aussi bien les rémunérations et les avantages sociaux directs versés (comme les chèques-repas) que les cotisations patronales d'assurance sociale, les primes patronales en matière d'assurance extralégale (assurances-groupe, assurances hospitalisation, etc.), les autres frais de personnel (notamment les frais vestimentaires et ceux liés aux repas, aux cadeaux ou aux fêtes du personnel) et les versements des employeurs en matière de pensions de retraite et de survie, de même que de pensions extralégales<sup>(1)</sup>. Cette variable englobe donc bien plus que les salaires bruts versés au personnel. En revanche, les avantages en sus du salaire, repris dans la rubrique 1033 du bilan social, n'ont pas été pris en considération ici : ils ne sont pas complétés de façon systématique par les entreprises, de sorte qu'il est difficile d'en apprécier la représentativité.

Le nombre d'heures effectivement ouvrées comprend le total des heures de travail réellement effectuées et rémunérées durant l'année, c.-à-d. sans tenir compte des heures supplémentaires non payées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif.

Il peut y avoir des écarts entre les frais de personnel supportés par les employeurs et les prestations réellement fournies par les salariés, par exemple lorsque le salaire continue d'être versé au travailleur malade en dépit de son absence au travail. Ces écarts sont faibles dans l'absolu, de sorte que la comparaison entre les heures ouvrées et les frais encourus reste valide.

L'indicateur utilisé dans le cadre de cette étude mesure la différence sur le plan des rémunérations entre la situation de l'ensemble des femmes et celle de l'ensemble des hommes à l'aide de la formule suivante :

$$100 - \left( \frac{\text{coût salarial horaire observé pour les femmes}}{\text{coût salarial horaire observé pour les hommes}} \right) \times 100$$

Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle enregistrée pour les hommes.

Il convient de noter qu'un écart, positif ou négatif, n'est pas nécessairement le signe d'un traitement inégal entre les hommes et les femmes. Au niveau macroéconomique, il reflète en effet en partie des différences structurelles, comme par exemple le fait que les femmes sont le plus souvent

occupées dans des branches d'activité où les salaires sont inférieurs à la moyenne, ou qu'elles optent plus volontiers pour un régime de travail à temps partiel, ce qui peut ralentir leur progression salariale et leur accès à des fonctions supérieures mieux rémunérées. Sur le plan microéconomique, il peut simplement traduire le fait que les effectifs masculins et féminins ne sont pas homogènes en matière d'ancienneté, de qualification et/ou de fonction exercée.

## 2.1 Population d'analyse

### 2.1.1 Sélection des entreprises

En 2014, 13 547 entreprises avaient déposé un schéma complet présentant la qualité nécessaire pour faire partie de la population sélectionnée aux fins de l'analyse (cf. méthodologie détaillée à l'annexe 1). L'analyse de l'écart salarial décrite ici s'appuie pourtant sur une population nettement plus petite, comportant au total un peu moins de 2 000 firmes. Plusieurs filtres ont été appliqués pour obtenir cette sélection.

La ventilation par genre des rubriques relatives aux personnes, aux heures et aux frais s'impose à toutes les entreprises qui déposent un schéma complet, mais la loi de 2012 précise que « lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée », et ce dans le but de garantir la protection de la vie privée des travailleurs. Les données des entreprises qui ont opté pour cette dispense – et elles sont nombreuses – sont inutilisables dans le cadre de l'analyse, la ventilation étant manquante ou incomplète. Par conséquent, n'ont été prises en considération que les sociétés qui comptaient au moins trois personnes dans chacun des quatre groupes de travailleurs pour lesquels la ventilation par genre est prévue, à savoir les hommes occupés à temps plein, ceux travaillant à temps partiel, les femmes engagées à temps plein et celles dont l'horaire est réduit. Il en résulte que les sociétés considérées comptent au moins douze travailleurs.

Le second critère de sélection tient à la qualité du reporting : la statistique est encore relativement neuve, et il subsiste de nombreuses erreurs dans les ventilations par genre, qui entraînent soit des différences entre les totaux reportés et la somme des détails des rubriques, soit des résultats aberrants. Les entreprises pour lesquelles de tels problèmes ont été observés ont été écartées.

Enfin, de (très) nombreuses entreprises – en l'occurrence un quart des firmes environ – ont utilisé une clé identique pour ventiler les heures ouvrées et les frais de personnel entre

(1) Les avantages versés en sus du salaire regroupés sous la rubrique 1033 sont ventilés selon le genre mais pas selon le régime de travail. Il s'agit d'avantages sociaux alloués dans un but social évident ou afin d'améliorer les rapports entre les membres du personnel ou de renforcer leurs liens avec l'entreprise. Figurent notamment parmi ces avantages, les cadeaux de mariage et de naissance, les services rendus par une crèche ou une installation sportive ou culturelle d'entreprise, un centre médical ou une centrale d'achat.

les quatre catégories de travailleurs précitées, de sorte que les frais horaires moyens sont exactement les mêmes pour ces quatre groupes et que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est nul. L'objectif au niveau individuel est effectivement d'assurer «à travail égal, un salaire égal», mais une telle égalité ne devrait être observée dans la pratique que dans un nombre très limité de sociétés, a fortiori dans des firmes qui occupent au moins douze travailleurs. En effet, cela signifierait que les caractéristiques des quatre groupes de travailleurs sont identiques en termes d'ancienneté, de qualification et de fonction, ou que le hasard fait en moyenne bien les choses. Dès lors, les entreprises pour lesquelles les frais de personnel par heure ouvrée étaient strictement égaux pour les quatre groupes de travailleurs ont été contactées par courrier<sup>(1)</sup>. Une petite partie d'entre elles ont communiqué des données corrigées; les autres ont été exclues.

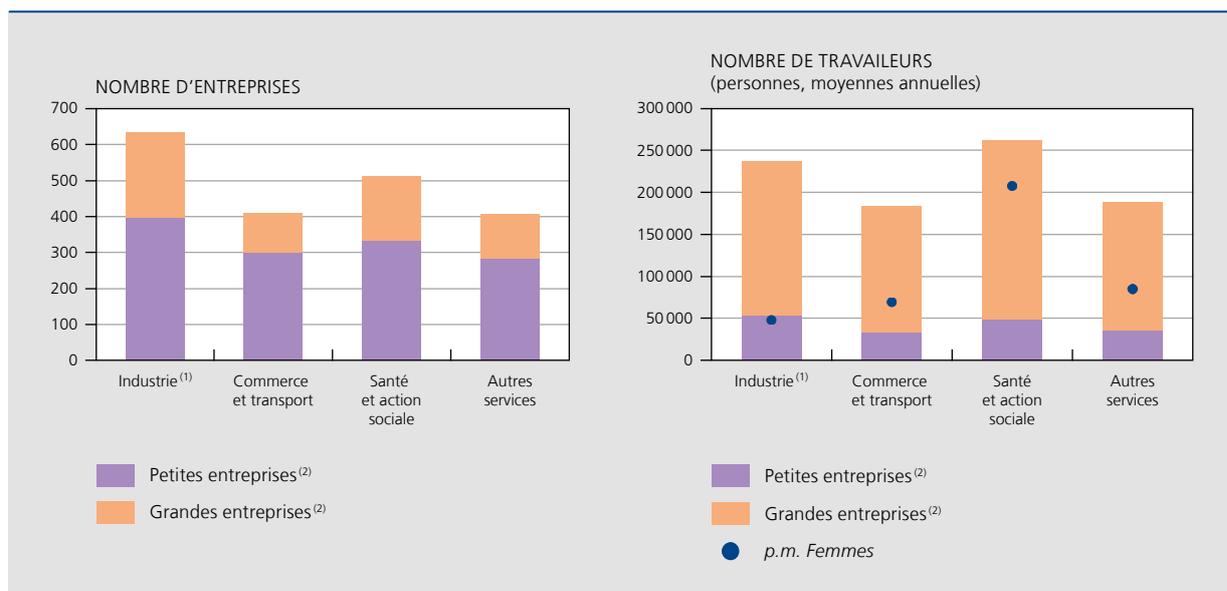
Au terme de ce processus d'apurement, la population d'analyse comptait 1 959 sociétés pour l'exercice 2014. Celles-ci occupaient ensemble 870 558 travailleurs, soit 43,1 % des effectifs des firmes dont les bilans sociaux ont été retenus dans le cadre de l'étude présentée dans la première partie.

(1) Plus de 800 sociétés ont ainsi été interpellées dans le but d'améliorer la représentativité de l'analyse. Moins de 100 ont réagi au courrier qui leur avait été envoyé. Une soixantaine de firmes ont envoyé des données corrigées.

## 2.1.2 Caractéristiques de la population d'analyse

Les entreprises sélectionnées ont été regroupées en fonction de leur branche d'activité et de leur taille. Les firmes de l'industrie, qui incluent aussi celles actives dans la construction, sont les plus nombreuses – elles équivalent à 32,4 % du total –, tandis que celles relevant de la santé et de l'action sociale sont les moins abondantes – à peine 16,1 % du total –; la branche du commerce et du transport et celle des autres services réunissent chacune un peu plus de 20 % des sociétés. En termes de personnel occupé, les entreprises de la santé sont néanmoins en moyenne plus grandes que celles des autres branches; elles fournissent un emploi à un peu moins d'un travailleur de la population d'analyse sur trois (30,1 %), et celles de l'industrie à un peu plus d'un travailleur sur quatre (27,2 %), tandis que les deux autres branches emploient chacune un travailleur sur cinq environ. Quelle que soit leur activité, les «petites» entreprises au sens de cette analyse (soit celles comptant moins de 250 ETP) sont deux fois plus nombreuses que les «grandes» (qui occupent plus de 250 ETP), mais les secondes rassemblent plus ou moins 80 % des travailleurs de chaque branche. Il convient de noter que les femmes sont prépondérantes dans la santé et l'action sociale, où elles représentent environ 80 % des salariés, tandis que les hommes constituent l'essentiel des effectifs dans l'industrie. Dans les deux

**GRAPHIQUE 7** COMPOSITION DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2014  
(population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Y compris la branche de la construction.

(2) Les petites firmes comptent moins de 250 ETP, tandis que les grandes emploient 250 ETP ou plus.

autres branches, environ quatre travailleurs sur dix sont des femmes.

La population d'analyse varie d'une année à l'autre, même sur la courte période de trois ans pour laquelle on dispose des données par genre nécessaires au calcul de l'écart salarial. Pour l'exercice 2012, certaines firmes n'ont pas rempli leurs obligations de reporting, tandis que la qualité des ventilations par genre s'est avérée insuffisante pour d'autres, de sorte que la couverture de la population d'analyse en termes d'entreprises comme d'emplois s'est sensiblement améliorée entre 2012 et 2014. Les 1 713 entreprises examinées en 2012 occupaient environ 735 000 travailleurs, tandis que les 1 959 firmes sélectionnées en 2014 employaient un peu plus de 870 000 personnes, soit une différence de 246 firmes et de 135 000 salariés. De très grosses sociétés – notamment bpost et Delhaize, qui totalisaient à elles deux quelque 47 000 emplois en 2014 – n'ont pas pu être prises en considération en 2012.

Pour éliminer ce biais, les résultats sont aussi présentés à population constante, soit les entreprises – un peu plus d'un millier au total – qui ont introduit des bilans sociaux répondant aux critères de sélection pour chacun des exercices 2012, 2013 et 2014. En 2014, elles occupaient un peu moins de 530 000 travailleurs.

## 2.2 Écart salarial moyen : mesure macroéconomique

Au niveau macroéconomique, l'écart salarial mesure la différence entre le coût salarial horaire moyen calculé pour l'ensemble des femmes et celui observé pour l'ensemble des hommes. La globalisation se fait à l'échelle de la population ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit d'une donnée pondérée, puisque l'importance relative de chaque entreprise est prise en compte au numérateur comme au dénominateur.

En 2014, dans la population d'analyse, une heure de travail ouvrée par un travailleur de genre féminin coûtait en moyenne 39,3 euros, contre 45,6 euros pour un homme. L'écart salarial s'élevait par conséquent à 13,9 %. Cet écart est du même ordre de grandeur que celui relevé en 2013 (13,6 %), mais il est sensiblement plus faible que celui enregistré en 2012 (16,9 %).

Les évolutions observées peuvent découler de modifications des conditions de rémunération au sein des entreprises considérées et/ou d'une transformation de la structure de l'emploi. Elles peuvent aussi traduire des changements dans la population examinée. Travailler avec une population constante permet d'écarter l'influence de

**TABLEAU 2** ÉCART SALARIAL MOYEN

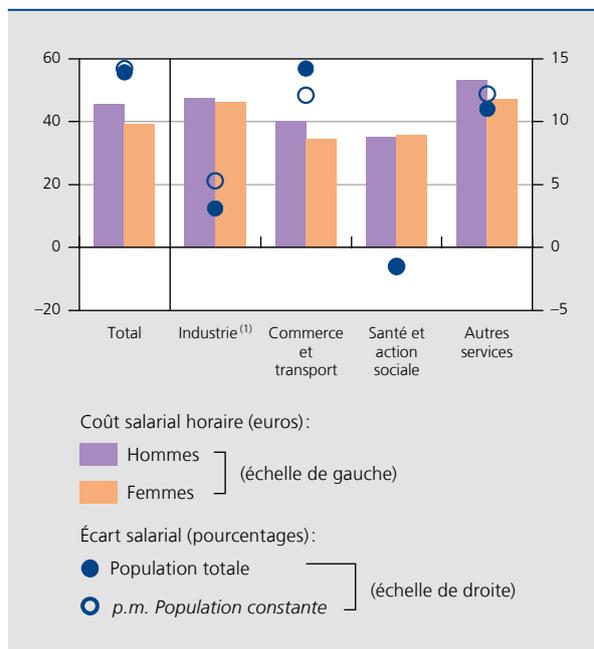
	2012	2013	2014
<b>Population totale</b>			
<i>p.m.</i> Nombre d'entreprises . . . . .	1 713	1 828	1 959
Coût salarial horaire (euros)			
Hommes . . . . .	44,9	45,8	45,6
Femmes . . . . .	37,3	39,6	39,3
Écart salarial (pourcentages) . . . . .	16,9	13,6	13,9
<b>Population constante entre 2012 et 2014</b>			
<i>p.m.</i> Nombre d'entreprises . . . . .	1 020	1 020	1 020
Coût salarial horaire (euros)			
Hommes . . . . .	45,4	46,4	46,5
Femmes . . . . .	38,4	39,3	39,9
Écart salarial (pourcentages) . . . . .	15,6	15,3	14,2

Source : BNB (bilans sociaux).

ce dernier facteur. Dans les 1 020 sociétés présentes pour chacun des trois exercices, l'écart salarial s'est réduit de 1,4 point de pourcentage entre 2012 et 2014, revenant de 15,6 à 14,2 %. Cette amélioration relative des conditions de rémunération des femmes résulte d'une évolution différenciée des coûts salariaux horaires (qui ont crû de respectivement 2,4 % pour les hommes et 4,1 % pour les femmes). Elle s'inscrit dans le contexte d'une modification de la distribution du volume de travail par genre. Le volume de travail total exprimé en heures a reculé de 1,1 % entre 2012 et 2014, mais seuls les effectifs masculins ont été affectés. Le volume de travail fourni par les femmes est resté stable ; la part relative des femmes dans le total a donc légèrement augmenté, passant de 42,9 à 43,4 %. La variation de la structure de l'activité par branche – repli dans l'industrie et dans les autres services, progression dans le commerce et le transport et dans la santé et l'action sociale – explique aussi en partie cette évolution, puisque les positions relatives des hommes et des femmes en matière de rémunération y sont sensiblement différentes.

Dans la population totale, les écarts de rémunération horaire moyenne les plus importants ont été enregistrés dans la branche du commerce et du transport en 2014 (14,2 % au total, l'écart s'approchant des 23 % dans le commerce considéré isolément) et dans celle des autres services (12,2 % au total, les niveaux étant plus élevés pour la branche de la finance et de l'assurance (16,8 %) et pour celle des services aux entreprises (14,8 %)). En revanche, l'écart était plus limité dans l'industrie (3,1 %), où les femmes, moins

**GRAPHIQUE 8** ÉCART SALARIAL MOYEN EN 2014, SELON LES BRANCHES D'ACTIVITÉ  
(population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Y compris la branche de la construction.

nombreuses, occupent des emplois en moyenne plus qualifiés que les hommes. Il était même négatif dans la santé et l'action sociale (-1,6%), ce qui signifie que les coûts salariaux horaires liés au personnel féminin y étaient en moyenne légèrement supérieurs à ceux des salariés masculins.

### 2.3 Écart salarial au sein des entreprises : mesure microéconomique

Dans son bilan social, chaque employeur fournit les données permettant de calculer le coût moyen d'une heure de travail séparément pour ses effectifs féminins et masculins. La comparaison de ces deux valeurs donne l'écart salarial pour cette entreprise. Les données présentées dans cette section sont des données non pondérées : chaque firme se voit attribuer une pondération identique, quels que soient le nombre de travailleurs qu'elle occupe et la répartition de ses effectifs par genre.

#### 2.3.1 Population totale

La distribution<sup>(1)</sup> des coûts salariaux horaires par genre montre que les valeurs observées pour les femmes étaient globalement moins élevées que celles enregistrées pour les hommes en 2014. En effet, même si les valeurs observées

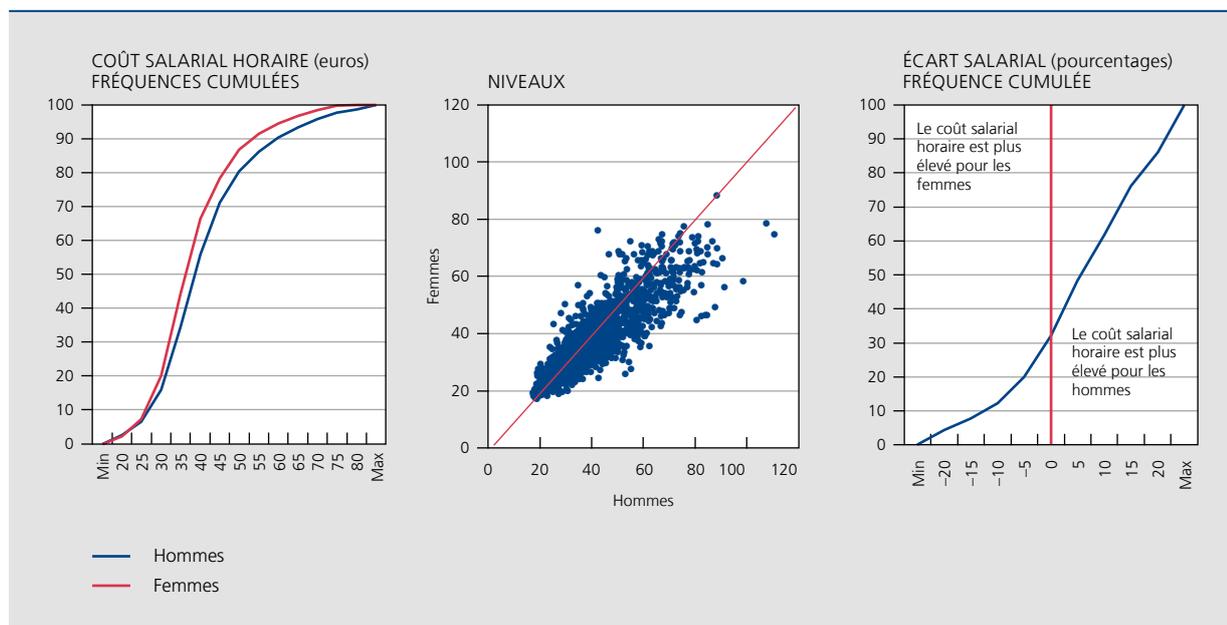
au percentile 5 sont assez semblables pour les hommes et pour les femmes (environ 23 euros) – ce qui s'explique bien entendu par le salaire minimum en vigueur dans notre pays –, elles divergent ensuite rapidement. Ainsi, la valeur médiane de la distribution est de 36,5 euros pour les femmes et de 38,6 euros pour les hommes, soit un écart de 2,1 euros. Au percentile 95, la valeur constatée pour les hommes est de 67,7 euros, soit 6,4 euros de plus que pour les femmes. On peut exprimer ces différences de distribution autrement : le coût salarial moyen du personnel féminin était inférieur à 35 euros par heure de travail dans 44 % des firmes de la population d'analyse, alors que de telles valeurs n'étaient en vigueur pour le personnel masculin que dans 34 % des firmes ; 20 % des entreprises payaient leurs effectifs masculins en moyenne plus de 50 euros par heure ouvrée, mais ce seuil n'était dépassé pour les travailleuses que dans 13,3 % des firmes.

Dans les entreprises de la population d'analyse, l'écart salarial est très variable ; 90 % des observations fluctuent entre -18,7 % (percentile 5) et 27,6 % (percentile 95), les valeurs extrêmes étant de respectivement -79,5 et 51,1 %. Les coûts salariaux induits par le personnel féminin sont plus faibles que ceux liés au personnel masculin – et l'écart salarial est donc positif – dans 69 % des entreprises de la population. La différence est égale ou supérieure à 15 % dans une firme sur quatre. On note cependant que près de 30 % des sociétés affichent un écart (positif ou négatif) limité – compris entre -5 et 5 %.

L'examen des résultats par branche d'activité réalisé au niveau microéconomique confirme ceux obtenus au niveau macroéconomique. C'est dans le commerce et le transport et dans les autres services que les écarts salariaux les plus élevés sont enregistrés, bien que les conditions de rémunérations soient assez différentes dans ces deux groupes d'entreprises.

Les sociétés actives dans la branche des autres services se distinguent par des coûts salariaux horaires globalement plus élevés que dans les autres branches, indépendamment du genre des travailleurs. Les effectifs féminins y sont cependant généralement moins onéreux que le personnel

(1) Différentes mesures statistiques sont utilisées pour étudier la dispersion des observations : moyenne arithmétique, médiane, quartiles, percentiles, intervalles interquartiles. 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<sup>er</sup> et au 3<sup>e</sup> quartiles sont celles qui séparent respectivement le premier quart de la distribution du deuxième et le troisième du quatrième. Il en découle que 25 % des entreprises affichent un résultat inférieur à la valeur notée au 1<sup>er</sup> quartile et 25 % un résultat supérieur à la valeur associée au 3<sup>e</sup> quartile. Pour affiner encore l'analyse, on peut ajouter les valeurs associées aux percentiles, qui, comme leur nom l'indique, sont celles qui subdivisent la distribution en cent groupes d'importance égale.



Source : BNB (bilans sociaux).

masculin. Dans ce groupe d'entreprises, 25 % des firmes supportent des coûts salariaux supérieurs à 59,8 euros par heure ouvrée pour leurs effectifs masculins; le seuil est de 50,9 euros pour la main-d'œuvre féminine, tandis que les valeurs observées pour l'ensemble de la population sont de respectivement 46,5 et 43,2 euros l'heure. Les conditions de rémunération sont généralement plus favorables dans les grandes firmes de cette branche que dans les petites, les valeurs notées aux percentiles 25 et 75 étant supérieures de 4 à 5 euros dans les grandes entités. Néanmoins, la distribution des valeurs observées pour l'écart salarial est très semblable, et ce que les firmes soient petites ou grandes : les valeurs affichées aux percentiles 5 et 95 sont proches de, respectivement, -15 et 30 %. Celle observée au percentile 25 est proche de 0 dans les deux groupes, ce qui signifie qu'environ 75 % des firmes de la branche mentionnent des frais horaires plus lourds pour leur personnel masculin que pour leurs effectifs féminins.

Les frais horaires sont plus modérés dans le commerce et le transport que dans les autres services, de sorte que la distribution de cette variable est plus concentrée pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, l'asymétrie entre le haut et le bas de la distribution est plus marquée, surtout dans les grandes entreprises, ce qui signifie que les conditions de rémunération diffèrent davantage dans les entreprises qui pratiquent des salaires élevés que dans celles où les coûts salariaux horaires sont bas.

La distribution de écart salarial varie cependant peu entre les grandes firmes et les petites. Toutes tailles confondues, c'est dans cette branche que l'éventail des valeurs observées entre les percentiles 5 et 95 est le plus large : la différence entre les valeurs observées pour ces deux indicateurs statistiques y est d'environ 50 points de pourcentage, soit 3 points de plus que pour l'ensemble de la population ; 5 % des entreprises y ont enregistré un écart salarial supérieur à 31,6 %, soit un niveau supérieur de 4 points de pourcentage à la valeur observée pour l'ensemble de la population.

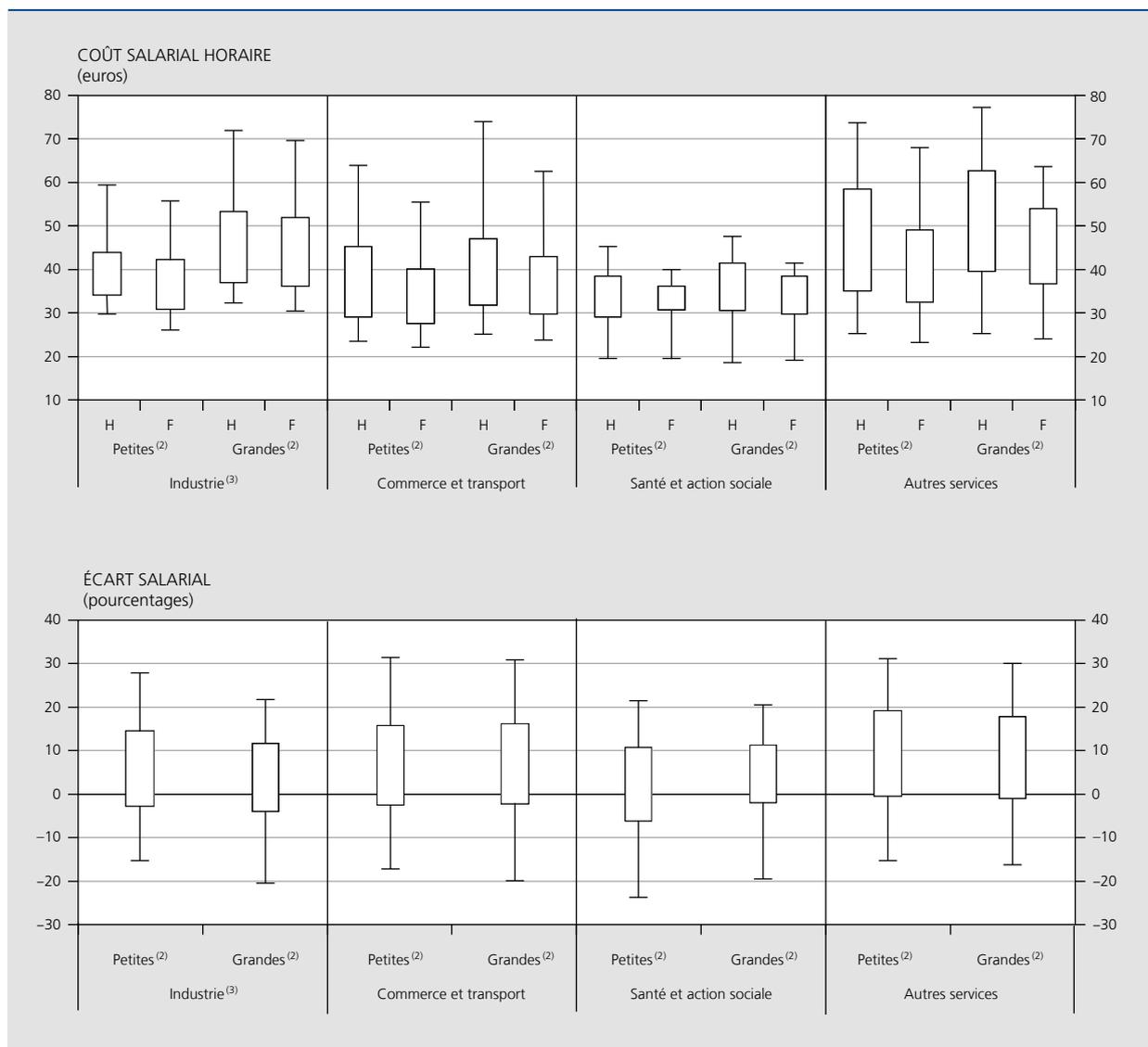
C'est dans la branche de la santé et de l'action sociale que les coûts salariaux sont les plus faibles et les plus homogènes, surtout en ce qui concerne les effectifs féminins. Ainsi, 13 % des entreprises de cette branche dépensent moins de 25 euros par heure de travail ouvrée par une femme, et 90 % d'entre elles paient leurs travailleuses moins de 40 euros, tandis que, pour l'ensemble de la population, ces proportions sont de respectivement 7,3 et 66,4 %. Le coût salarial horaire du personnel masculin est un peu plus élevé que celui des femmes : 76 % des entreprises mentionnent des coûts horaires inférieurs à 40 euros pour leur main-d'œuvre masculine. Conséquence de cette plus grande homogénéité, l'écart salarial est aussi globalement plus réduit. La distribution est centrée autour d'une médiane plus basse, qui s'établit à 2,9 %, contre 5 % environ dans l'industrie et dans le commerce et le transport, et presque 11 %

dans les autres services. Dans la santé et l'action sociale, la distribution de l'écart salarial est plus ramassée pour les grandes entreprises que pour les petites: l'écart interquartile – soit la différence entre les valeurs observées aux percentiles 25 et 75 – atteint 13 points dans les premières, contre presque 17 dans les secondes, la valeur enregistrée au percentile 25 étant sensiblement plus élevée dans les grandes firmes. C'est aussi dans les petites firmes que la proportion d'entreprises affichant un écart salarial négatif est la plus forte: plus de quatre

petites sociétés sur dix présentent cette particularité, contre moins de trois sur dix dans les grandes.

Dans l'industrie, les conditions de rémunération diffèrent sensiblement entre les petites et les grandes sociétés, même si les distributions des observations présentent la même dissymétrie vers le haut de la fourchette. Dans les petites firmes industrielles, 75% des entreprises déclarent des coûts salariaux inférieurs à 44,1 euros par heure ouvrée pour les hommes et à 42,7 euros pour les

**GRAPHIQUE 10** COÛT SALARIAL HORAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET ÉCART SALARIAL: DISTRIBUTION DES OBSERVATIONS PAR TAILLE ET PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ EN 2014<sup>(1)</sup>  
(population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les box plots se lisent comme suit : les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> quartiles; les extrémités inférieure et supérieure des lignes verticales correspondent respectivement aux percentiles 5 et 95.

(2) Les petites firmes comptent moins de 250 ETP, tandis que les grandes firmes emploient 250 ETP ou plus.

(3) Y compris la branche de la construction.

femmes. Dans les grandes entreprises, ces montants sont nettement plus substantiels, puisqu'ils atteignent respectivement 53,4 et 52,1 euros. La distribution des écarts salariaux est centrée autour d'une médiane plus faible dans les grandes entreprises (3,5 %) que dans les petites (5,9 %). On rencontre par ailleurs davantage de firmes enregistrant un écart salarial négatif dans les grandes firmes (36,1 % des observations) que dans les petites (31,1 % du total).

### 2.3.2 Population constante

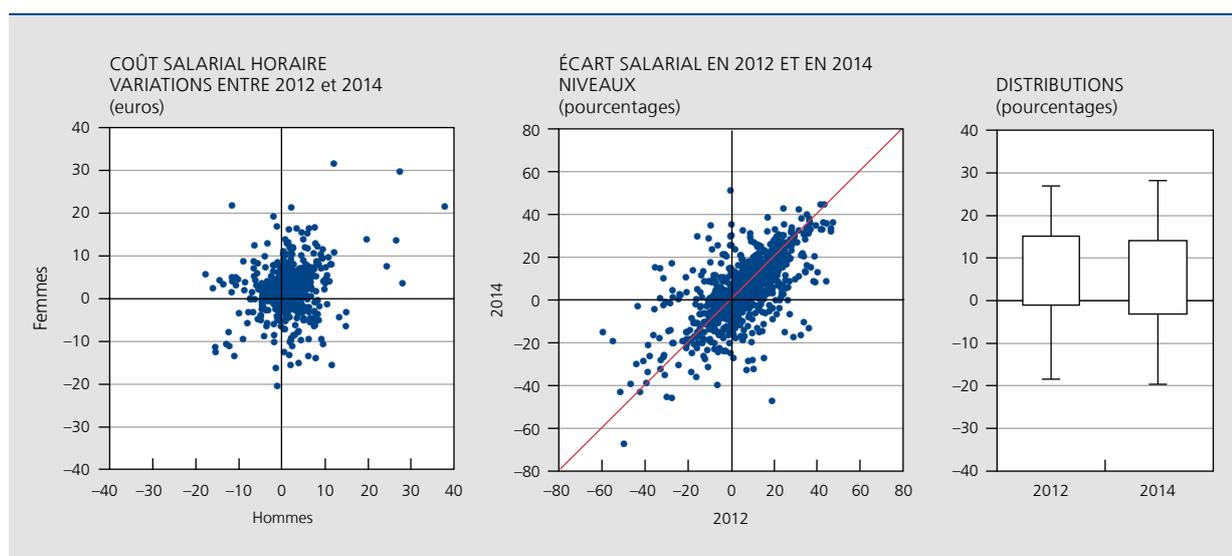
Les données relatives aux coûts salariaux horaires des femmes et des hommes étant disponibles depuis 2012, il est possible d'examiner les modifications de ces frais de personnel et de l'écart salarial observées dans les entreprises qui ont déposé des données de qualité suffisante pour les différents exercices.

Les coûts salariaux horaires ont bien entendu évolué entre 2012 et 2014 au sein des 1 020 entreprises étudiées. Toutes autres choses restant égales, l'application automatique des mécanismes d'indexation des salaires entraîne de facto une progression salariale. Même sur une courte période, d'autres facteurs, comme la variation de la structure de l'emploi dans les entreprises, des changements dans la politique de rémunération des entreprises, ou encore des modifications de la réglementation

en la matière, peuvent influencer le niveau des frais de personnel. Par ailleurs, 2012 étant la première année de reporting, il n'est pas exclu que certaines entreprises aient décelé des erreurs de méthodologie, qu'elles ont corrigées dans les bilans sociaux qu'elles ont déposés ultérieurement. Certaines entreprises ont en tous cas rapporté pour 2014 des résultats très différents de ceux enregistrés pour 2012 en ce qui concerne les coûts horaires moyens associés à leur personnel masculin et/ou féminin, comme le montre la dispersion des variations en euros figurant dans le volet de gauche du graphique 11. Un peu plus de 60 % des observations sont regroupées dans le premier quadrant, ce qui veut dire que les deux variables ont augmenté, tandis que 7 % des entreprises ont enregistré une baisse à la fois pour les hommes et pour les femmes (troisième quadrant); 23 % des entreprises ont par conséquent fait état de variations en sens opposé pour les hommes et pour les femmes (deuxième et quatrième quadrants).

Lorsque les frais horaires évoluent dans le même sens et au même rythme pour les hommes et pour les femmes, toutes autres choses restant égales, l'écart salarial demeure identique. La comparaison des écarts salariaux individuels pour 2012 et pour 2014 – présentée dans le volet central du graphique 11 – montre que des changements de grande ampleur sont survenus dans certaines sociétés, sans qu'il soit possible d'en déterminer les causes. Au

**GRAPHIQUE 11** COÛT SALARIAL HORAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET ÉCART SALARIAL: DISTRIBUTION DES OBSERVATIONS EN 2012 ET EN 2014<sup>(1)</sup>  
(population constante)



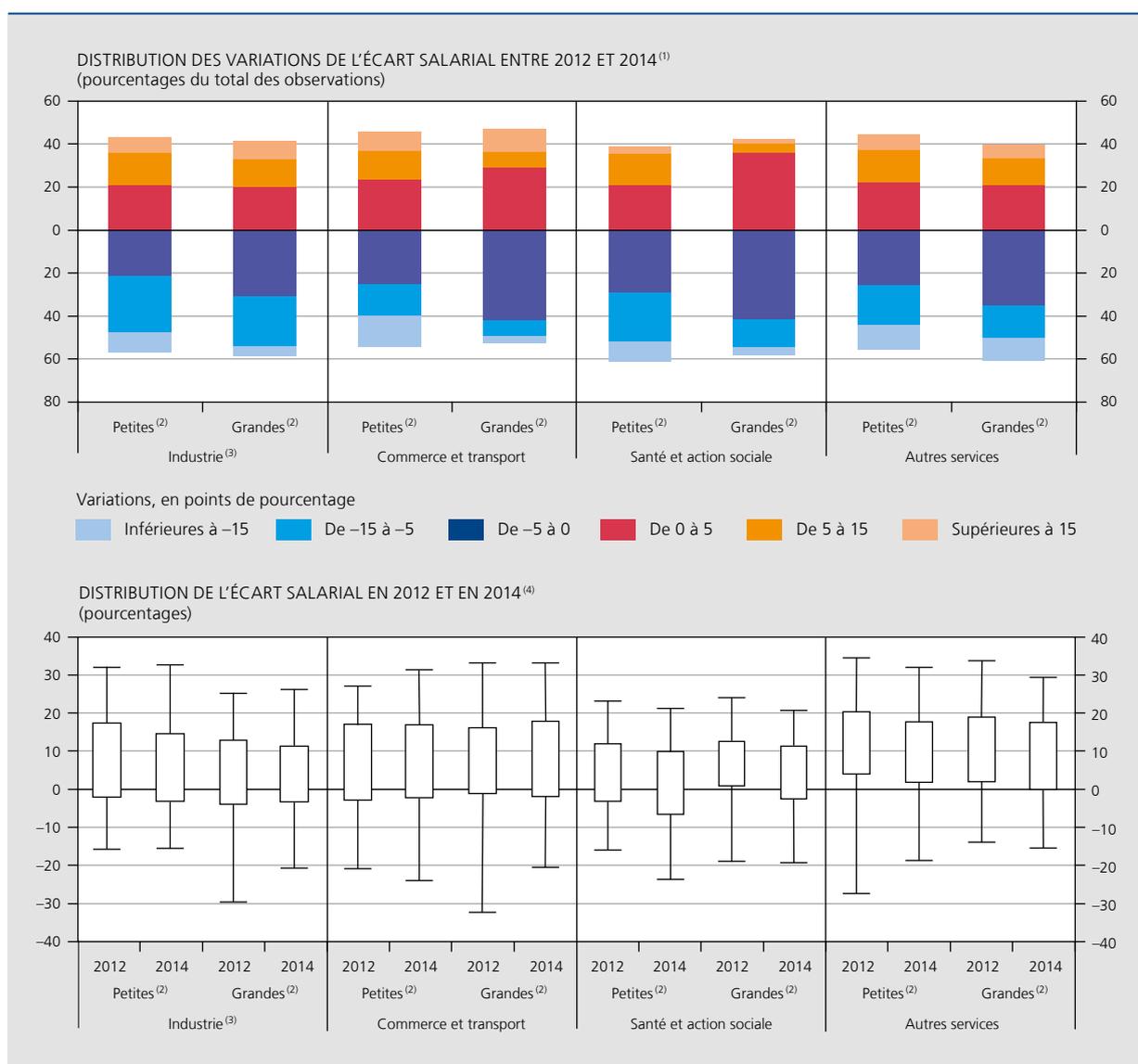
Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Le box plot (volet de droite) se lit comme suit : les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> quartiles ; les extrémités inférieure et supérieure des lignes verticales correspondent respectivement aux percentiles 5 et 95.

niveau de la distribution de cette variable – dans le volet de droite –, on constate cependant peu de différences entre 2012 et 2014, si ce n'est un léger glissement vers le bas des valeurs recensées aux percentiles 5 à 75. La valeur médiane est ainsi revenue de 6,8 à 5,9 % entre 2012 et 2014. En revanche, la valeur observée au percentile 95 est restée inchangée entre ces deux années, et l'intervalle complet des valeurs observées s'est élargi, la valeur minimale enregistrée en 2014 étant plus faible qu'en 2012 et la valeur maximale plus élevée.

Au total, 57,5 % des entreprises de la population constante ont vu le niveau de leur écart salarial se contracter entre 2012 et 2014. Le recul a été inférieur à 5 points de pourcentage dans 29 % des sociétés. À l'inverse, l'écart salarial a progressé de moins de 5 points de pourcentage dans 23,5 % des entreprises. Des corrections substantielles (supérieures à 15 points de pourcentage) à la hausse ou à la baisse ont été opérées dans environ 15 % des sociétés. Des différences d'évolution assez marquées apparaissent entre les groupes de sociétés réparties par branche et par

**GRAPHIQUE 12 ÉCART SALARIAL EN 2012 ET EN 2014: VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ**  
(population constante)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Le total de chaque flûte est égal à 100. Les entreprises qui ont enregistré une augmentation de l'écart salarial entre 2012 et 2014 sont classées au-dessus de l'axe des abscisses (en rouge et orange); celles qui ont enregistré une diminution sont classées en dessous (en bleu).

(2) Les petites firmes comptent moins de 250 ETP, tandis que les grandes firmes emploient 250 ETP ou plus.

(3) Y compris la branche de la construction.

(4) Les box plots se lisent comme suit: les extrémités inférieure et supérieure de la boîte correspondent respectivement aux 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> quartiles; les extrémités inférieure et supérieure des lignes verticales correspondent respectivement aux percentiles 5 et 95.

taille. Ainsi, les variations sont d'amplitude plus faible dans les grandes firmes que dans les petites, quelle que soit la branche d'activité: au total, une différence comprise entre - 5 et 5 points de pourcentage maximum a été observée dans 63 % des grandes entreprises (cette proportion atteignant même un maximum de 77,2 % dans la santé et l'action sociale) et dans 46,7 % des petites. Il est probable que des changements dans la structure de l'emploi ou dans les conditions de rémunération aient eu des conséquences plus importantes sur le niveau des coûts salariaux horaires des petites sociétés, dont la masse salariale est plus réduite. Les changements de plus forte amplitude (supérieurs à 15 points de pourcentage à la hausse ou à la baisse) ont été enregistrés dans les petites entreprises de la branche du commerce et du transport et de celle des autres services.

Ces variations individuelles se sont traduites par un rétrécissement de l'intervalle des valeurs observées entre les percentiles 5 et 95 pour tous les groupes d'entreprises, à l'exception des petites sociétés du commerce et du transport et de celles de la santé et de l'action sociale (où il s'est élargi), ainsi que de celles de l'industrie (où il est resté inchangé). Dans l'industrie, la santé et l'action sociale et les autres services, on constate un glissement vers le bas des valeurs observées au percentile 75, que ce soit pour les petites ou pour les grandes entreprises, ce qui témoigne d'un resserrement de l'écart entre les frais horaires associés aux personnels féminin et masculin. La proportion d'entreprises pour lesquelles un écart salarial positif est enregistré a diminué entre 2012 et 2014, retombant de 72,3 à 68 %, mais elle n'en demeure pas moins très importante.

### 3. Changements dans la législation comptable: quel impact en matière de bilan social ?

La loi du 18 décembre 2015 et l'arrêté royal d'exécution également daté du 18 décembre 2015 traduisent en droit belge les modifications découlant des nouvelles exigences européennes en matière de reporting financier en vertu de la directive 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. Cette directive, qui s'appuie sur le principe «Think small first», vise à réduire les charges administratives qui pèsent sur les PME. Elle prévoit une modification des critères de taille, de sorte qu'un plus grand nombre d'entreprises pourront dorénavant être considérées comme petites et bénéficier d'obligations de reporting allégées. Elle dresse par ailleurs une liste

exhaustive des informations qui peuvent être reprises à l'annexe des comptes déposés par les petites sociétés; tout ajout à cette liste est formellement interdit. Par conséquent, le bilan social qui jusqu'ici faisait partie intégrante de l'annexe aux comptes annuels, ne peut expressément plus y figurer.

La loi du 18 décembre 2015 organise d'une manière différente la collecte des informations qui n'apparaissent plus dans l'annexe aux comptes annuels. La liste des documents à déposer dans les mêmes délais que les comptes annuels auprès de la BNB (cf. article 100 du Code des sociétés) a été élargie, et elle inclut désormais le bilan social. L'ensemble de ces documents restent soumis à l'obligation de publicité et seront mis à la disposition des tiers sur le site internet de la Banque nationale en même temps que les comptes annuels.

La nouvelle législation comptable introduit des changements dans le mode de comptabilisation de certaines rubriques des comptes annuels, qui seront détaillés dans l'article annuel consacré aux résultats des entreprises non financières à paraître dans la Revue économique de décembre 2016. Le contenu du bilan social, qui n'a pas d'équivalent en droit européen et qui découle uniquement de la législation belge, reste en revanche inchangé, tant dans le modèle complet, plus détaillé, que dans le modèle abrégé.

La modification des critères de taille et le nouveau mode de franchissement des seuils entraîneront néanmoins une rupture de série dans la collecte statistique, car le nombre d'entreprises tenues de déposer un schéma complet – et donc un bilan social plus détaillé – sera plus faible qu'avant. Jusqu'à présent, une entreprise était réputée petite – et donc autorisée à utiliser un schéma abrégé – dès lors qu'elle n'avait pas dépassé plus d'un des plafonds suivants lors des deux derniers exercices clôturés :

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés : 50 ETP,
- chiffre d'affaires (hors TVA) : 7 300 000 euros,
- total du bilan : 3 650 000 euros,

sauf si la moyenne annuelle de l'effectif du personnel était supérieure à 100 ETP, auquel cas l'entreprise était d'office considérée comme grande.

Dans la nouvelle législation, le seuil des 100 ETP qui conduisait automatiquement au dépôt d'un schéma complet disparaît totalement, tandis que les seuils applicables aux critères du total bilantaire et du chiffre d'affaires ont été revus à la hausse. Dorénavant, est considérée comme petite

toute entreprise qui, à la date de clôture du dernier exercice, n'excède pas plus d'une des limites suivantes :

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés : 50 ETP<sup>(1)</sup>,
- chiffre d'affaires (hors TVA) : 9 000 000 euros,
- total du bilan : 4 500 000 euros.

La loi du 18 décembre 2015 introduit par ailleurs en droit belge le concept de « microsociété », qui n'existait pas auparavant. Les microsociétés sont des petites entreprises – au sens des critères de taille précédemment mentionnés – dotées de la personnalité juridique, qui ne sont liées ni à une société filiale ni à une société mère et qui ne dépassent pas plus d'une des limites suivantes :

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés : 10 ETP,
- chiffre d'affaires (hors TVA) : 700 000 euros,
- total du bilan : 350 000 euros.

Les microsociétés peuvent opter pour un schéma spécifique, dénommé « microschéma », pour le dépôt de leurs comptes annuels. Ce microschéma est composé d'un bilan et d'un compte de résultats identiques à ceux déposés par les petites entreprises, ainsi que d'une annexe plus réduite encore que celle qui s'applique aux petites sociétés. En revanche, elles sont tenues de déposer un bilan social selon le même schéma abrégé que les autres petites entreprises.

Notons que les franchissements occasionnels des seuils seront sans effet sur le modèle utilisé : le fait de dépasser ou de ne plus dépasser plus d'un des critères n'aura

d'incidence que si cette circonstance se produit durant deux exercices consécutifs. L'obligation de déposer un modèle complet ne s'appliquera dès lors qu'à partir de l'année qui suit deux exercices successifs au cours desquels deux seuils au moins auront été franchis. À l'inverse, une entreprise ne pourra utiliser le schéma abrégé que si elle n'a pas excédé plus d'un des trois seuils pendant au moins deux exercices consécutifs.

La nouvelle législation comptable s'applique aux exercices qui débutent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les sociétés pourront bénéficier des nouveaux seuils dès le premier exercice : un régime transitoire prévoit en effet que la taille sera déterminée en prenant en considération les données du dernier exercice ayant commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Comme tout changement de taille ultérieur nécessite un passage sous les seuils ou au-dessus de ceux-ci deux années de suite, les premiers changements de taille par rapport à l'exercice 2016 ne pourront être observés qu'à partir de l'exercice 2018.

Notons qu'à l'heure de mettre sous presse, rien n'avait changé pour les grandes et très grandes ASBL et fondations, dont les règles comptables s'inspirent pourtant largement de celles en vigueur pour les sociétés<sup>(2)</sup>. Le bilan social continue de faire partie intégrante de l'annexe à leurs comptes annuels. La situation reste également inchangée pour les banques et les entreprises d'assurance, de même que pour les autres sociétés déposant un bilan social isolé.

Il est difficile de calculer l'incidence de l'application des nouveaux seuils et modes de franchissement sur la collecte des informations. Sur une base statique, en se fondant sur les données relatives à l'exercice 2013, la Centrale des bilans a calculé que le nombre de sociétés non financières tenues de déposer leurs comptes annuels selon le modèle complet pourrait retomber de quelque 24 000 grandes sociétés au sens de l'ancienne législation à environ 12 000 si on applique les critères de la nouvelle réglementation. Cela signifierait que la part relative des grandes entreprises reviendrait de 6 à 3 % du total des déposants. Par ailleurs, parmi les petites entreprises, plus de huit firmes sur dix seraient susceptibles d'utiliser le microschéma pour le dépôt de leurs comptes annuels. L'impact sur le dépôt des bilans sociaux, qui concerne uniquement les sociétés qui occupent du personnel sur le territoire belge, n'a pas été estimé.

**TABLEAU 3** TAILLE DES ENTREPRISES: CRITÈRES PERMETTANT DE DIFFÉRENCIER LES GRANDES SOCIÉTÉS DES PETITES

	Exercices qui commencent		p.m. Microsociétés
	avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2016	à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2016	
	(unités)		
Total bilantaire (euros) . . .	3 650 000	4 500 000	350 000
Chiffre d'affaires hors TVA (euros) . . . . .	7 300 000	9 000 000	700 000
Nombre moyen d'ETP (unités) . . . . .	50	50	10

Source : BNB.

(1) La notion de travailleurs occupés a été élargie pour tenir compte également des travailleurs de la société qui sont actifs à l'étranger. Par conséquent, le nombre de travailleurs occupés est égal au nombre moyen de travailleurs exprimé en ETP inscrits auprès de la banque de données DIMONA à la fin de chaque mois de l'exercice, ou, lorsque l'emploi ne relève pas du champ d'application de la DIMONA, au nombre moyen de travailleurs exprimé en ETP inscrits au registre général du personnel ou dans un document équivalent à la fin de chaque mois de l'exercice considéré.

(2) Le SPF Justice est chargé de transposer aux ASBL et aux fondations les modifications qui s'appliquent aux sociétés non financières.

## Conclusions

Entre 2000 et 2014, le volume de travail mesuré en ETP a sensiblement augmenté dans les entreprises qui déposent un bilan social. Cette hausse résulte en grande partie du nombre accru de bilans sociaux déposés par des sociétés de la branche de la santé et de l'action sociale, à la suite de l'obligation de déposer des comptes standardisés imposée depuis 2006 aux grandes et très grandes ASBL et fondations. Le volume de travail a également progressé dans le commerce et le transport et, de façon plus prononcée, dans les autres services. En revanche, il s'est contracté dans l'industrie.

Au-delà de la hausse globale du volume de travail, le bilan social permet de mettre en évidence des changements substantiels dans sa structure. Ainsi, la contribution des salariés engagés sous contrat d'employé a fortement progressé entre 2000 et 2014 (passant de 50,6 à 57,4 % du total), alors que celle des ouvriers s'est contractée. Ces évolutions trouvent bien entendu leur origine dans le changement de structure de l'activité par branche, puisque la baisse du volume de travail dans l'industrie s'appuie sur une diminution encore plus prononcée de l'emploi ouvrier accompagnée d'une hausse limitée du nombre d'employés. Dans les autres branches d'activité, le volume de travail assuré par des employés a également augmenté.

Une part plus large de l'activité repose désormais sur des travailleurs occupés à temps partiel (24 % du volume total en 2014, contre 13,1 % 14 ans plus tôt). En revanche, le nombre de travailleurs permanents et celui de travailleurs temporaires ont grimpé à des rythmes très similaires, de sorte que la quote-part des salariés sous contrat temporaire était égale à environ 6,2 % du volume de travail en 2000 comme en 2014. La précarisation de la situation des travailleurs s'est par conséquent davantage opérée par le biais du régime de travail que sur la base de leur contrat. Il faut néanmoins noter que la part des travailleurs qui cumulent un contrat temporaire avec des horaires réduits progresse, même s'ils ne représentaient encore qu'une faible part du volume de travail total en 2014.

Les femmes sont devenues un moteur important de l'activité ; leur contribution au volume de travail est passée de 33,5 à 41 % du total entre 2000 et 2014. Le poids relatif de la main-d'œuvre féminine a augmenté dans toutes les branches, mais c'est dans le commerce et le transport et dans la branche des autres services que la hausse est la plus tangible. Le volume de l'emploi fourni par des travailleurs masculins a légèrement diminué au cours de cette période, la progression enregistrée dans la santé et dans les autres services n'ayant pas été suffisante pour contrer

le recul observé dans l'industrie et dans le commerce et le transport.

La féminisation accrue de la main-d'œuvre explique le développement, en parallèle, du temps partiel. Il reste en effet largement l'apanage des femmes, même s'il constitue un précieux instrument de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et sociale tant pour les femmes que pour les hommes. Cet état de fait n'est pas dénué de conséquences sur la carrière professionnelle ni sur les opportunités de progression salariale des femmes. Le bilan social permet de mettre en évidence que, en moyenne, le personnel féminin reste moins onéreux que la main-d'œuvre masculine tant au niveau de la population étudiée dans son ensemble que pour la majorité des firmes, bien que la situation soit loin d'être homogène.

Les données agrégées pour près de 2 000 entreprises qui déposent un schéma complet montrent que le coût d'une heure de travail est en moyenne plus élevé de 13,9 % pour les hommes que pour les femmes. Les situations respectives des femmes et des hommes diffèrent sensiblement selon les branches : un écart positif plus prononcé que la moyenne est enregistré dans le commerce et le transport et dans les autres services ; il est nettement plus modéré dans l'industrie. Dans la santé et l'action sociale, en revanche, l'écart salarial est négatif.

Les résultats individuels des firmes révèlent que les coûts horaires sont en moyenne plus importants pour les hommes que pour les femmes dans 69 % des entreprises. L'écart est égal ou supérieur à 15 % dans une firme sur quatre. Un examen par branche d'activité confirme que les écarts salariaux sont les plus grands dans le commerce et le transport et dans les autres services, bien que la dispersion des salaires soit plus étroite dans la première branche que dans la seconde.

Pour mesurer l'évolution de l'écart salarial dans le temps, on a fait appel à une population constante d'un peu plus d'un millier de firmes qui ont communiqué les données nécessaires au calcul de l'écart salarial pour 2012, 2013 et 2014. De fortes variations individuelles des coûts salariaux horaires masculins et féminins et de l'écart salarial sont observées pour certaines sociétés ; la dispersion des observations de l'écart salarial a néanmoins peu changé entre 2012 et 2014. Au total, l'écart ne s'est creusé que modérément – de moins de 5 points de pourcentage – dans 23,5 % des sociétés, tandis que 57 % des entreprises ont vu le niveau de leur écart salarial se réduire. Conséquence de cette évolution, les entreprises affichant un écart salarial positif étaient proportionnellement moins nombreuses en 2014, leur part

relative restant toutefois élevée (68 % du total, contre 72 % en 2012).

On ne peut que déplorer le fait que l'analyse de l'écart salarial repose sur un nombre d'entreprises très limité par rapport à la population potentielle des firmes qui déposent un schéma complet. La législation, qui permet aux entreprises de ne pas remplir les données ad hoc pour autant que trois travailleurs ou moins soient concernés – dans un souci compréhensible de protection de la vie privée – est en partie responsable de cet état de fait. Mais la qualité des données fait également souvent défaut, de sorte que l'écart salarial ne peut être calculé ou qu'il n'a pas de sens. Le bilan social n'est pourtant pas une simple obligation statistique ; il est aussi un outil de politique sociale, en ce qu'il permet de rendre compte de la réalité des firmes et, dès lors, d'orienter au mieux les décisions politiques. Il est de la responsabilité de

toutes les parties concernées de contribuer activement à l'amélioration du reporting en la matière.

La transposition 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 entraînera des modifications de reporting dès l'exercice 2016. Rien ne change cependant en matière de bilan social : son contenu est intégralement préservé et il sera toujours déposé en même temps que les comptes annuels. La nouvelle réglementation modifie cependant les seuils déterminant la taille des entreprises : un plus grand nombre de sociétés pourront dorénavant être considérées comme des petites firmes ou même comme des microsociétés et utiliseront dès lors le modèle abrégé du bilan social, de sorte qu'on disposera d'informations sociales moins détaillées pour une plus grande partie de la population.

## 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.

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

## Annexe 1 – Annexe méthodologique

### 1. 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 de Belgique dans le cadre de l'élaboration des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux sociétés actives au cours d'une année donnée. Le répertoire concernant l'année 2014, basé sur la nomenclature NACE-BEL 2008, a été choisi comme référence pour déterminer le secteur institutionnel et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 2000 à 2014. Les entreprises qui ne sont pas reprises dans le répertoire 2014 conservent le code d'activité attribué dans les répertoires précédents ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Dans l'article et ses annexes, la ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée sur la base des sections et divisions NACE-BEL qui figurent au tableau 1. Pour faciliter la lecture, les intitulés des branches ont été simplifiés.

**TABEAU 1** 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 <sup>(1)</sup>	Services aux entreprises	M-N	69-82
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		M	69-75
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(1)</sup>		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.

## 2. Constitution des populations d'analyse

### 2.1 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](http://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<sup>(1)</sup>, occuper au moins un travailleur ETP, et leur activité économique et leur localisation doivent être clairement identifiées<sup>(2)</sup>;
- il ne peut y avoir de différences entre les données communiquées dans le bilan social et celles renseignées dans les comptes annuels<sup>(3)</sup>;
- les entreprises pour lesquelles des valeurs aberrantes ou des erreurs patentes sont observées en matière de frais de personnel horaires ou de durée de travail sont éliminées.

Il découle de l'application de ces principes méthodologiques que le nombre de bilans sociaux retenus pour effectuer l'analyse 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 2014 comptait 85 572 entreprises, qui occupaient en moyenne 2 018 700 travailleurs salariés.

### 2.2 Caractéristiques de la population d'analyse en 2014

Le nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population d'analyse représentait en 2014 76,4 % 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. Dans certaines branches, le critère de la date de clôture influence sensiblement le taux de représentativité. Ainsi, dans le commerce et le transport, ce taux s'élève à 70,4 % lorsqu'on se limite aux entreprises qui clôturent au 31 décembre ; il passe à 93,5 % toutes dates de clôture confondues<sup>(4)</sup>.

Par ailleurs, certaines catégories d'entreprises ou d'emplois ne figurent en effet pas dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 travailleurs ETP, qui ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social. De même, les travailleurs 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. C'est le cas dans l'agriculture et dans la branche des autres services (qui englobe par exemple les activités récréatives et celles liées à l'art et à la culture).

Au total, les travailleurs de la branche commerce et transport représentent 26,6 % du personnel de la population et ceux de la santé et l'action sociale 22,7% et ceux de l'industrie 20,6 %. Les autres branches ont une importance relative plus

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S.1), duquel on soustrait l'emploi 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, qui contient notamment les agences de travail temporaire), 84 (administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire) et 85 (enseignement).

(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) Pour l'ensemble des branches, le fait de sélectionner uniquement les entreprises qui clôturent à la fin de l'année civile fait retomber le taux de représentativité de 90,3% (toutes dates de clôtures confondues) à 76,4 % (clôture au 31 décembre).

**TABLEAU 2** REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2014

	Nombre de travailleurs occupés (unités)		Représentativité (pourcentages)
	Dans les comptes nationaux <sup>(1)</sup>	Dans les bilans sociaux <sup>(2)</sup>	
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)
<b>Total</b> .....	<b>2 641 353</b>	<b>2 018 700</b>	<b>76,4</b>
Agriculture .....	14 742	6 865	46,6
Industrie .....	525 619	415 252	79,0
Construction .....	196 318	143 095	72,9
Commerce et transport .....	763 553	537 608	70,4
Information et communication .....	91 138	73 405	80,5
Finance et assurance .....	116 685	105 570	90,5
Immobilier .....	17 780	12 703	71,4
Services aux entreprises <sup>(3)</sup> .....	318 251	213 014	66,9
Santé et action sociale .....	499 938	458 531	91,7
Autres services .....	97 329	52 658	54,1

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Emploi salarié dans le secteur privé, 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).

(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.

réduite, à savoir 10,6 % pour les services aux entreprises, 7,1 % pour la construction, 5,2 % pour la branche finance et assurance. Les branches de l'information et la communication (3,6%), des autres services (2,6%) et, surtout, de l'agriculture (0,3%) sont plus marginales.

**TABLEAU 3** CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION D'ANALYSE EN 2014  
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés <sup>(1)</sup>
<b><i>p.m. Unités</i></b> .....	<b>85 572</b>	<b>2 018 700</b>
<b>Ventilation selon la branche d'activité</b>		
Agriculture .....	1,0	0,3
Industrie .....	10,8	20,6
Construction .....	15,2	7,1
Commerce et transport .....	39,3	26,6
Information et communication .....	3,1	3,6
Finance et assurance .....	4,3	5,2
Immobilier .....	2,2	0,6
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	14,4	10,6
Santé et action sociale .....	5,3	22,7
Autres services .....	4,4	2,6

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.

## Annexe 2

### EMPLOI<sup>(1)</sup> DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION D'ANALYSE

(unités)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
En ETP							
au 31 décembre .....	1 571 377	1 573 786	1 724 043	1 772 850	1 759 207	1 757 180	1 764 819
en moyenne annuelle .....	1 552 914	1 572 490	1 715 747	1 768 781	1 768 801	1 769 177	1 774 325
En personnes							
au 31 décembre .....	1 724 729	1 756 669	1 952 066	2 006 371	1 992 430	1 991 911	2 004 473
en moyenne annuelle .....	1 707 902	1 758 907	1 944 992	2 007 019	2 006 587	2 010 744	2 018 700
dont:							
Selon le régime de travail							
Travailleurs à temps plein .....	1 352 194	1 301 898	1 337 925	1 375 158	1 369 487	1 364 285	1 356 586
Travailleurs à temps partiel .....	355 707	457 009	607 066	631 861	637 101	646 458	662 114
Selon la branche d'activité							
Agriculture .....	4 843	6 065	6 318	6 939	6 854	6 693	6 865
Industrie .....	461 188	447 886	430 181	434 731	429 587	425 032	415 252
Construction .....	131 695	133 639	143 396	149 829	149 381	145 840	143 095
Commerce et transport .....	499 935	539 026	535 879	549 030	544 337	538 667	537 608
Information et communication .....	72 869	71 362	73 666	74 653	74 447	73 842	73 405
Finance et assurance .....	114 165	112 297	109 953	109 001	109 161	106 558	105 570
Immobilier .....	13 924	12 616	12 841	13 143	12 665	12 447	12 703
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	130 840	157 750	177 949	192 912	198 512	205 801	213 014
Santé et action sociale .....	250 352	251 290	409 833	430 509	434 619	446 421	458 531
Autres services .....	25 939	26 975	44 976	46 272	47 024	49 444	52 658

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 3

### EMPLOI<sup>(1)</sup>: VENTILATION SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL, LE GENRE, LE DIPLOME ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(pourcentages du total, emploi en personnes au 31 décembre)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Selon le contrat de travail</b>							
Contrat à durée indéterminée .....	93,2	93,9	93,5	93,1	93,3	93,1	92,7
Contrat à durée déterminée .....	5,3	5,0	5,4	5,7	5,6	5,8	6,1
dont:							
Agriculture .....	7,1	5,9	10,5	8,3	11,2	10,3	11,4
Industrie .....	5,2	3,9	3,6	4,1	3,7	3,7	3,9
Construction .....	3,2	3,0	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5
Commerce et transport .....	4,6	6,2	6,8	7,3	7,4	7,9	8,6
Information et communication .....	4,9	4,4	2,3	3,2	2,6	2,6	2,4
Finance et assurance .....	4,6	2,9	2,0	1,8	1,7	1,6	1,9
Immobilier .....	5,2	4,0	4,6	4,9	5,4	5,3	5,6
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	4,9	3,7	4,0	3,9	4,2	4,4	4,8
Santé et action sociale .....	8,5	7,3	7,3	7,4	7,3	7,2	7,2
Autres services .....	7,6	6,9	11,6	11,3	10,9	11,9	12,1
Contrat de remplacement .....	1,3	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Contrat pour l'exécution d'un travail défini .....	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
<b>Selon le genre</b>							
Hommes .....	62,8	60,9	56,5	56,2	55,7	55,2	54,8
Femmes .....	37,2	43,5	43,5	43,8	44,3	44,8	45,2
<b>Selon le diplôme</b>							
Enseignement primaire .....	n.	n.	17,0	16,7	16,7	16,5	16,3
Enseignement secondaire .....	n.	n.	54,1	54,2	54,0	53,8	53,6
Enseignement supérieur non universitaire .....	n.	n.	20,6	20,6	20,5	20,6	20,8
Enseignement universitaire .....	n.	n.	8,3	8,5	8,8	9,0	9,3
<b>Selon la catégorie professionnelle</b>							
Ouvriers .....	46,2	44,3	41,5	41,6	41,2	40,8	40,6
Employés .....	50,7	53,3	56,4	56,3	56,8	57,1	57,3
Cadres .....	1,7	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Autres <sup>(3)</sup> .....	1,4	1,0	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

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.

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

## Annexe 4

### VOLUME DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET: VENTILATION SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS

(moyennes annuelles)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Heures prestées (millions)</b>							
Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel .....	1 853,0	1 779,9	1 902,8	1 946,8	1 946,3	1 952,5	1 959,0
Personnes mises à la disposition de l'entreprise <sup>(1)</sup>	14,6	21,5	22,4	25,1	21,6	22,5	22,0
Personnel intérimaire .....	68,2	76,1	83,0	94,0	86,5	84,0	88,4
<b>Équivalents temps plein (milliers)</b>							
Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel .....	1 170,8	1 171,2	1 269,4	1 298,0	1 303,7	1 307,3	1 314,2
Personnes mises à la disposition de l'entreprise <sup>(1)</sup>	8,7	13,2	13,8	15,6	13,5	13,7	13,5
Personnel intérimaire .....	36,5	40,6	44,0	49,3	45,3	44,0	46,4
<b>Équivalents temps plein (pourcentages du total)</b>							
Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel .....	96,3	95,6	95,6	95,2	95,7	95,8	95,6
Personnes mises à la disposition de l'entreprise <sup>(1)</sup>	0,7	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0
Personnel intérimaire .....	3,0	3,3	3,3	3,6	3,3	3,2	3,4
dont:							
Agriculture .....	8,4	5,9	5,3	4,6	5,9	6,3	7,6
Industrie .....	5,0	5,3	5,5	6,0	5,4	5,3	5,5
Construction .....	1,3	1,5	1,8	2,1	2,0	1,9	2,0
Commerce et transport .....	2,9	3,8	4,3	4,8	4,5	4,6	4,9
Information et communication .....	2,3	2,6	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0
Finance et assurance .....	1,4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1,0
Immobilier .....	3,0	2,5	2,0	2,3	1,6	1,8	2,0
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	3,1	3,1	3,8	4,1	3,9	3,5	3,6
Santé et action sociale .....	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3
Autres services .....	3,1	3,5	4,3	4,1	3,4	3,1	2,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les travailleurs liés à une entreprise et qui sont mis à la disposition d'une autre entreprise soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social sont comptabilisés deux fois.

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

## Annexe 5

### DURÉE MOYENNE DE TRAVAIL <sup>(1)(2)</sup>

(heures ouvrées par travailleur et par an)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Agriculture .....	1 566	1 546	1 625	1 651	1 643	1 615	1 637
Industrie .....	1 534	1 513	1 492	1 499	1 490	1 490	1 491
Construction .....	1 464	1 445	1 418	1 466	1 440	1 423	1 450
Commerce et transport .....	1 678	1 581	1 559	1 557	1 557	1 563	1 556
Information et communication .....	1 646	1 624	1 609	1 601	1 609	1 605	1 601
Finance et assurance .....	1 532	1 427	1 440	1 441	1 444	1 443	1 440
Immobilier .....	1 598	1 585	1 556	1 559	1 560	1 567	1 557
Services aux entreprises <sup>(3)</sup> .....	1 631	1 584	1 570	1 566	1 549	1 542	1 549
Santé et action sociale .....	1 551	1 498	1 467	1 456	1 448	1 449	1 439
Autres services .....	1 560	1 572	1 569	1 567	1 564	1 557	1 555
<b>Total</b> .....	<b>1 584</b>	<b>1 532</b>	<b>1 510</b>	<b>1 513</b>	<b>1 506</b>	<b>1 505</b>	<b>1 504</b>
<i>p.m. Travailleurs à temps plein<sup>(4)</sup></i> .....	<i>1 579</i>	<i>1 534</i>	<i>1 512</i>	<i>1 519</i>	<i>1 510</i>	<i>1 508</i>	<i>1 512</i>
<i>Travailleurs à temps partiel<sup>(5)</sup></i> .....	<i>916</i>	<i>904</i>	<i>936</i>	<i>931</i>	<i>936</i>	<i>936</i>	<i>934</i>

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1013 / somme des rubriques 1001 et 1002, sauf mention contraire.

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

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

(4) Rubrique 1011 / rubrique 1001.

(5) Rubrique 1012 / rubrique 1002.

## Annexe 6

### COÛT SALARIAL HORAIRE MOYEN <sup>(1)(2)</sup>

(euros)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Agriculture .....	18,9	20,2	20,1	20,1	21,1	21,7	22,0
Industrie .....	28,9	34,2	40,0	41,5	42,6	43,9	44,6
Construction .....	22,9	26,3	30,2	30,9	32,3	33,1	33,4
Commerce et transport .....	22,2	27,2	31,3	32,1	32,9	33,5	33,9
Information et communication .....	31,0	37,5	43,7	45,1	45,3	46,4	46,5
Finance et assurance .....	40,9	48,2	54,7	56,2	58,4	59,1	59,6
Immobilier .....	22,7	26,7	31,2	32,3	33,0	34,1	34,2
Services aux entreprises <sup>(3)</sup> .....	27,0	31,4	33,8	34,2	35,2	35,6	35,2
Santé et action sociale .....	21,9	26,7	30,5	31,7	32,5	33,6	33,9
Autres services .....	19,1	22,7	28,5	28,7	30,3	31,3	32,1
<b>Total</b> .....	<b>26,1</b>	<b>31,0</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>	<b>37,9</b>	<b>38,1</b>
<i>p.m. Travailleurs à temps plein<sup>(4)</sup></i> .....	<i>26,7</i>	<i>31,6</i>	<i>36,1</i>	<i>37,0</i>	<i>38,1</i>	<i>38,9</i>	<i>39,4</i>
<i>Travailleurs à temps partiel<sup>(5)</sup></i> .....	<i>22,0</i>	<i>27,9</i>	<i>31,7</i>	<i>32,5</i>	<i>33,3</i>	<i>34,3</i>	<i>34,1</i>

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013, sauf mention contraire.

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

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

(4) Rubrique 1021 / rubrique 1011.

(5) Rubrique 1022 / rubrique 1012.

## Annexe 7

### FORMATION

	2008 <sup>(1)</sup>	2009 <sup>(1)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Participants à une activité de formation</b> <sup>(2)</sup> (pourcentages de l'emploi moyen)							
Formation formelle <sup>(3)</sup> .....	34,0	35,2	36,8	37,2	39,2	40,2	40,7
dont:							
Agriculture .....	5,9	4,4	6,0	3,6	5,4	6,2	9,1
Industrie .....	39,8	40,9	44,0	44,5	46,2	48,6	50,5
Construction .....	16,6	19,0	19,3	17,9	20,7	22,3	22,8
Commerce et transport .....	26,4	28,1	28,4	28,7	30,9	31,5	29,6
Information et communication .....	46,5	45,3	48,8	50,3	51,9	49,3	48,7
Finance et assurance .....	55,1	54,3	55,3	60,0	62,8	63,3	67,7
Immobilier .....	10,2	10,9	12,1	14,9	13,3	16,9	18,0
Services aux entreprises <sup>(4)</sup> .....	24,3	24,5	26,7	25,8	28,0	27,9	29,6
Santé et action sociale .....	43,5	45,9	47,2	47,9	49,7	50,9	51,9
Autres services .....	13,0	15,8	15,0	17,8	16,1	17,6	17,4
Formation informelle <sup>(5)</sup> .....	18,9	18,4	20,6	20,8	23,3	23,0	23,0
Formation initiale <sup>(6)</sup> .....	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,6	1,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'introduction d'un nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008 engendre une rupture de série entre les données relatives aux exercices 2008 et suivants et celles relatives aux exercices antérieurs, raison pour laquelle les données relatives aux exercices 2000 et 2005 ne sont pas mentionnées.

(2) 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.

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

(5) 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.

(6) 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.

FORMATION (suite)

	2008 <sup>(1)</sup>	2009 <sup>(1)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Heures consacrées aux activités de formation</b> (pourcentages des heures ouvrées)							
Formation formelle <sup>(2)</sup> .....	0,73	0,74	0,73	0,73	0,78	0,82	0,82
dont:							
Agriculture .....	0,07	0,07	0,11	0,06	0,11	0,08	0,07
Industrie .....	0,79	0,78	0,83	0,81	0,85	0,86	0,94
Construction .....	0,24	0,30	0,30	0,28	0,34	0,38	0,36
Commerce et transport .....	0,71	0,76	0,64	0,61	0,71	0,71	0,70
Information et communication .....	0,90	0,80	0,84	0,96	0,98	1,01	0,98
Finance et assurance .....	1,34	1,10	1,18	1,33	1,27	1,15	1,31
Immobilier .....	0,21	0,16	0,21	0,25	0,22	0,25	0,25
Services aux entreprises <sup>(3)</sup> .....	0,58	0,59	0,56	0,55	0,56	0,54	0,53
Santé et action sociale .....	0,83	0,92	0,94	0,96	1,02	1,21	1,11
Autres services .....	0,30	0,31	0,36	0,37	0,37	0,40	0,37
Formation informelle <sup>(4)</sup> .....	0,37	0,36	0,42	0,42	0,46	0,47	0,47
Formation initiale <sup>(5)</sup> .....	0,28	0,29	0,30	0,29	0,35	0,36	0,39
<b>Total</b> .....	<b>1,39</b>	<b>1,40</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>1,59</b>	<b>1,66</b>	<b>1,68</b>
<b>Coûts nets liés aux activités de formation<sup>(6)</sup></b> (pourcentages des frais de personnel)							
Formation formelle <sup>(2)</sup> .....	1,15	1,06	1,11	1,13	1,17	1,19	1,15
dont:							
Agriculture .....	0,13	0,12	0,14	0,14	0,14	0,14	0,18
Industrie .....	1,26	1,09	1,30	1,31	1,40	1,39	1,44
Construction .....	0,36	0,40	0,41	0,42	0,46	0,49	0,45
Commerce et transport .....	1,22	1,18	1,08	1,04	1,12	1,15	1,10
Information et communication .....	1,33	1,22	1,31	1,43	1,43	1,43	1,32
Finance et assurance .....	2,22	1,86	1,97	2,20	2,02	1,90	2,06
Immobilier .....	0,20	0,19	0,22	0,25	0,29	0,31	0,29
Services aux entreprises <sup>(3)</sup> .....	0,74	0,75	0,73	0,82	0,79	0,77	0,72
Santé et action sociale .....	0,80	0,87	0,90	0,93	0,97	1,14	0,95
Autres services .....	0,40	0,40	0,50	0,52	0,49	0,58	0,53
Formation informelle <sup>(4)</sup> .....	0,40	0,38	0,44	0,43	0,47	0,47	0,47
Formation initiale <sup>(5)</sup> .....	0,08	0,07	0,07	0,08	0,09	0,10	0,09
<b>Total</b> .....	<b>1,63</b>	<b>1,51</b>	<b>1,61</b>	<b>1,64</b>	<b>1,72</b>	<b>1,76</b>	<b>1,71</b>

Source: BNB (bilans sociaux).

- (1) L'introduction d'un nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008 engendre une rupture de série entre les données relatives aux exercices 2008 et suivants et celles relatives aux exercices antérieurs, raison pour laquelle les données relatives aux exercices 2000 et 2005 ne sont pas mentionnées.
- (2) Cours et stages conçus 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) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.
- (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) 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.

## Annexe 8

### FORMATION DANS LES ENTREPRISES FORMATRICE <sup>(1)</sup> EN 2014

	Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)			Heures consacrées aux activités de formation (moyennes par participant et par an, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation <sup>(2)</sup> (moyennes par heure de formation, en euros)		
	For- melle <sup>(3)</sup>	Infor- melle <sup>(4)</sup>	Ini- tiale <sup>(5)</sup>	For- melle <sup>(3)</sup>	Infor- melle <sup>(4)</sup>	Ini- tiale <sup>(5)</sup>	For- melle <sup>(3)</sup>	Infor- melle <sup>(4)</sup>	Ini- tiale <sup>(5)</sup>
	Agriculture .....	53,1	62,7	46,3	12	38	166	48	34
Industrie .....	63,2	45,4	10,3	27	39	195	68	43	18
Construction .....	49,7	44,5	11,4	22	31	631	39	35	6
Commerce et transport .....	52,7	46,2	11,0	32	27	395	53	34	5
Information et communication .....	63,6	32,6	16,0	31	27	194	63	38	13
Finance et assurance .....	77,1	53,4	6,0	26	26	374	94	44	8
Immobilier .....	48,0	50,6	40,3	19	24	214	38	32	8
Services aux entreprises <sup>(6)</sup> .....	50,4	56,7	9,3	23	20	255	48	35	9
Santé et action sociale .....	59,9	47,5	4,6	24	19	368	29	30	12
Autres services .....	45,2	42,2	33,7	27	24	323	45	31	5
<b>Total</b> .....	<b>58,8</b>	<b>47,1</b>	<b>8,9</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>344</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>9</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Entreprises qui renseignent au moins un travailleur en formation.

(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 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.