

REVUE

ECONOMIQUE

DE LA
BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

1^{re} ANNEE



MAI 1995

REVUE
ECONOMIQUE

DE LA
BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

1^{re} ANNEE



MAI 1995

Copyright Banque Nationale de Belgique s.a.

La citation et la reproduction à des fins non commerciales sont autorisées,
pour autant qu'il soit fait mention de la source.

Banque Nationale de Belgique
Boulevard de Berlaimont 14
1000 Bruxelles
Téléphone : 02-221 20 33
Téléfax : 02-221 31 63

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	5
ARTICLE	7
Résultats de l'enquête ad hoc sur le marché du travail en Belgique	
COMMUNICATIONS	43

AVANT-PROPOS

Au terme de sa LXX^e année, le *Bulletin de la Banque Nationale de Belgique*, dont la publication est mensuelle, cessera de paraître. Le dernier numéro sera ainsi celui du mois de décembre 1995.

Il sera remplacé par deux nouvelles publications. Dans l'une, dont la parution débutera en 1996, la Banque continuera de publier de multiples statistiques. L'autre est la *Revue économique de la Banque Nationale de Belgique* dont la présente livraison constitue le premier numéro.

Cette *Revue économique* paraîtra en principe trois fois par an, en mai, août et novembre. La Banque entend, par cette publication, fournir des informations sur les développements économiques, financiers et monétaires importants. Ainsi publiera-t-elle régulièrement des articles sur les évolutions macroéconomiques et les marchés financiers, sur les opérations avec l'étranger et sur la situation des entreprises. Mais la *Revue économique* pourra également faire place à des analyses plus spécifiques : un exemple en est donné dans ce numéro qui contient un article traitant des résultats d'une enquête sur le marché du travail.

En outre, la Banque fera, dans la *Revue*, des communications sur les principales mesures de politique monétaire ainsi que sur d'autres décisions et matières qui présentent un intérêt pour la politique de la Banque.

RESULTATS DE L'ENQUETE AD HOC SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN BELGIQUE

INTRODUCTION

A la demande de la Commission européenne, la Banque Nationale a organisé, en juin 1994, une enquête ad hoc auprès des entreprises belges sur les possibilités de croissance et de création d'emplois. Cette enquête a été réalisée simultanément et selon une procédure identique dans chaque Etat membre de l'Union européenne. Faisant suite à une enquête similaire menée en 1989, l'analyse a ainsi pu tenir compte des évolutions qui se sont produites dans l'intervalle sur le marché du travail. Outre les branches spécifiquement visées par la Commission, à savoir l'industrie et le commerce, la construction et les services ont également été interrogés. Cette étude se limite à commenter les résultats de l'enquête relatifs à l'économie belge. Pour un aperçu des résultats de l'enquête concernant les autres Etats de l'Union européenne, on se référera aux articles « Enquête sur le marché de l'emploi dans l'industrie », dans *Economie européenne, Supplément B, n° 11*, de novembre 1994 et « Enquête sur le marché de l'emploi dans le commerce de détail », dans *Economie européenne, Supplément B, n° 12*, de décembre 1994.

En 1989, cette initiative européenne avait été associée, à la demande de la Fédération des Entreprises de Belgique, à une étude sur les attentes des entreprises concernant le Marché unique. Dans l'enquête de 1994, une seule question a été ajoutée au questionnaire de la Commission européenne, qui porte sur l'incidence de quelques mesures importantes prises peu auparavant par le gouvernement belge en faveur de l'emploi.

Le contenu du questionnaire est décrit brièvement dans la première partie de l'étude. La deuxième partie traite de la représentativité de l'échantillon. L'analyse des résultats est développée dans les troisième et quatrième parties. La dernière partie présente les principales conclusions. L'article comporte aussi deux annexes. La première est une copie du questionnaire envoyé aux entreprises de l'industrie manufacturière et

de la construction. Un questionnaire quelque peu adapté a été envoyé aux entreprises des services et du commerce. La seconde annexe contient des informations chiffrées complémentaires à celles qui figurent dans l'article.

1. Contenu du questionnaire et branches concernées

Le questionnaire peut être subdivisé en deux grandes parties. La première concerne principalement la situation de l'emploi dans l'entreprise, alors que la seconde se rapporte au mode d'organisation du travail.

La première partie s'articule autour de trois axes. Les chefs d'entreprise ont tout d'abord été interrogés sur l'état de leurs effectifs et sur les raisons pour lesquelles ceux-ci ne sont pas plus importants. Les questions ont ensuite porté sur les évolutions attendues du nombre d'emplois au cours des deux années suivantes, ainsi que sur les facteurs dont elles dépendent. Cette partie s'achève par une question concernant l'incidence de certaines mesures en faveur de l'emploi adoptées par les autorités belges.

La deuxième partie contient, quant à elle, des questions sur la durée d'exploitation, la fermeture annuelle et — pour la construction et l'industrie — sur le travail par équipe.

Dans la mesure où un grand nombre de questions figuraient déjà dans l'enquête de 1989, une comparaison a pu être établie avec la situation qui prévalait à ce moment. Elle a ainsi pu porter, d'une part, sur la situation de l'emploi, ce qui a notamment permis de mesurer l'évolution du travail à temps partiel. D'autre part, l'organisation du travail a également fait l'objet de comparaisons dont ont, entre autres, pu être tirés des enseignements sur l'évolution de la flexibilité du marché belge du travail. En ce qui concerne les autres questions, une comparaison avec les résultats de 1989 est soit impossible, parce qu'un certain nombre d'entre

elles n'avaient pas été posées à l'époque, soit peu judicieuse étant donné les contextes conjoncturels différents dans lesquels les enquêtes ont été réalisées. En 1989, l'économie se trouvait quasiment à un sommet conjoncturel, alors que la présente enquête s'est déroulée au début d'une phase de reprise.

Lors de l'enquête de 1989, les entreprises de la construction n'avaient pas été reprises dans l'échantillon et, pour certaines questions, seuls l'industrie et le commerce, voire uniquement l'industrie, avaient été interrogés. Pour les besoins de la comparaison, le tableau 1 « Structure du personnel » contient dès lors une colonne mentionnant le résultat total à l'exclusion de la construction.

En raison de la grande diversité des branches interrogées, l'analyse ne se limite pas à l'économie belge dans son ensemble, mais s'étend également aux résultats par branche. Dans certains cas, les données globales de l'industrie et des autres services cachent des évolutions sous-sectorielles très hétérogènes. Quand cela s'est avéré nécessaire, l'industrie a été subdivisée en métallurgie, chimie, minéraux non métalliques, textile et une catégorie résiduelle « autres » (dont l'alimentation, le bois et le pa-

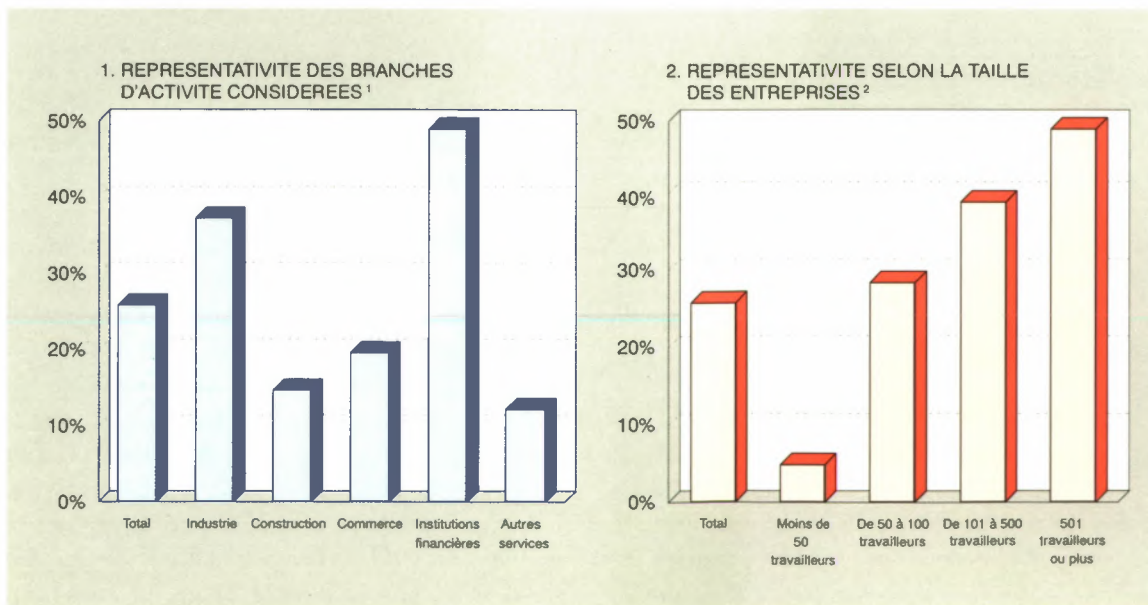
pier). Les autres services ont, le cas échéant, aussi été répartis entre transports, Horeca et autres (dont, notamment, les services liés à l'informatique, comme l'entretien, le conseil et le traitement de données, ainsi que la location et la vente de biens immobiliers).

2. Représentativité de l'enquête et conséquences pour l'analyse

L'enquête a été dirigée vers l'industrie, la construction, le commerce et les services (divisés en institutions financières et autres services). Ensemble, ces branches représentent environ 85 p.c. de l'emploi total du secteur privé en Belgique, y compris les institutions publiques de crédit.

Au total, 3.195 entreprises ont renvoyé un formulaire complété. Elles occupaient 473.200 personnes en 1994, de sorte que l'enquête a porté sur 26 p.c. des effectifs des branches analysées, soit 22 p.c. de l'emploi total du secteur privé (institutions publiques de crédit comprises). La représentativité est suffisamment élevée pour chaque branche et chaque sous-secteur, ce qui permet de considérer que les résultats obtenus sont significatifs pour chacun d'eux.

GRAPHIQUE 1 — INDICATIONS RELATIVES A LA REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE



¹ Pour chaque branche, le nombre de travailleurs a été rapporté à l'emploi total dans cette branche selon les statistiques de l'ONSS (y compris l'emploi dans les institutions publiques de crédit).

² Pour chaque taille d'entreprise, le nombre de travailleurs a été rapporté à l'emploi total dans cette catégorie selon les statistiques de l'ONSS (y compris l'emploi dans les institutions publiques de crédit).

Les réponses individuelles des entreprises de la construction, du commerce et des institutions financières ont été regroupées en résultats par branche en les pondérant par l'importance des effectifs. Des totaux sous-sectoriels ont été calculés de manière analogue pour les entreprises de l'industrie et des autres services. Pour éviter que les résultats globaux ne soient biaisés, ces totaux sous-sectoriels des entreprises de l'industrie et des autres services ont été agrégés en tenant compte du poids de ces sous-secteurs, tel qu'il ressort des statistiques de l'ONSS, et non en fonction de leur représentation dans les résultats de l'enquête. Un total pour l'ensemble de l'économie belge a enfin été calculé en utilisant les statistiques de l'ONSS pour déterminer le poids respectif des cinq branches reprises dans l'enquête.

Chaque branche a également été subdivisée selon la taille des entreprises. Les réponses proviennent majoritairement de grandes entreprises. Les résultats de l'enquête ayant trait aux entreprises de plus petite taille doivent dès lors être interprétés avec une certaine prudence.

3. Evolution de l'emploi

3.1 Situation en 1994

D'après une ventilation selon le sexe, les femmes représentaient 30 p.c. de la main-d'œuvre totale au moment de l'enquête. Ce chiffre s'élève à plus de 40 p.c. dans les services et le commerce, alors qu'il n'est que de 6 p.c. dans la construction et de 21 p.c. dans l'industrie.

TABLEAU 1 — STRUCTURE DU PERSONNEL

(pourcentages de l'emploi total de la branche considérée)

	Industrie	Construc- tion	Commerce	Institutions financières	Autres services	Total	Comparaison 1989-1994 ²		
							Total 1989	Total 1994	Différence
A. Ventilation selon le sexe¹									
Hommes	78,8	93,7	59,1	58,1	58,5	69,6	72,6	66,9	-5,7
Femmes	21,2	6,3	40,9	41,9	41,5	30,4	27,4	33,1	5,7
B. Ventilation entre temps plein et temps partiel¹									
Temps plein									
hommes	78,1	92,6	56,3	57,2	52,0	67,0	70,3	64,1	-6,2
femmes	19,0	3,9	24,1	28,2	21,3	19,7	21,8	21,5	-0,3
total	97,1	96,5	80,5	85,3	73,2	86,7	92,1	85,6	-6,5
Temps partiel									
hommes	0,6	1,1	2,7	0,9	6,5	2,6	2,3	2,8	0,5
femmes	2,3	2,4	16,8	13,8	20,3	10,7	5,6	11,6	6,0
total	2,9	3,5	19,5	14,7	26,8	13,3	7,9	14,4	6,5
C. Ventilation selon le degré de qualification¹									
Qualifiés									
hommes	57,2	76,0	41,9	56,0	40,8	51,6	49,6	48,8	-0,8
femmes	11,7	4,0	20,7	34,4	19,0	16,1	15,8	17,5	1,7
total	68,9	80,0	62,6	90,4	59,8	67,7	65,4	66,3	0,9
Non qualifiés									
hommes	21,5	19,6	16,8	4,5	19,0	18,6	23,3	18,5	-4,8
femmes	9,6	0,4	20,6	5,1	21,2	13,7	11,3	15,2	3,9
total	31,1	20,0	37,4	9,6	40,2	32,3	34,6	33,7	-0,9

¹ En raison d'incohérences dans les réponses de certains participants, la somme des pourcentages des hommes (ou des femmes) qualifiés/non qualifiés peut être différente de la somme des pourcentages des hommes (ou des femmes) travaillant à temps plein ou à temps partiel. Ces derniers totaux sont repris dans la rubrique A.

² La construction n'ayant pas fait l'objet d'une enquête en 1989, la comparaison a trait à l'agrégation des quatre autres branches, contrairement à la colonne précédente « Total ».

Par rapport à 1989, la proportion de femmes a augmenté de près de 6 p.c. au total. Cette progression a été la plus prononcée dans le commerce et les autres services. En revanche, peu de changements ont été notés dans l'industrie et les institutions financières.

L'accroissement de la proportion de femmes dans l'emploi total se manifeste exclusivement dans le travail à temps partiel. Environ quatre cinquièmes des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes au moment de l'enquête ; cette proportion est encore plus importante dans les institutions financières.

En comparaison avec la situation cinq ans auparavant, le travail à temps partiel a dans l'ensemble fortement augmenté : en juin 1994, selon les résultats de l'enquête, il représentait, en moyenne, plus de 13 p.c. de l'emploi total. Tant la part du travail à temps partiel que son augmentation par rapport à 1989 sont les plus fortes dans les services et le commerce. Dans les grandes entreprises du commerce et des autres services, la proportion du travail à temps partiel dépasse même 30 p.c. et l'Horeca emploie pratiquement autant de personnes à temps partiel qu'à temps plein. Dans l'industrie et la construction le travail à temps partiel reste limité à 3 p.c.

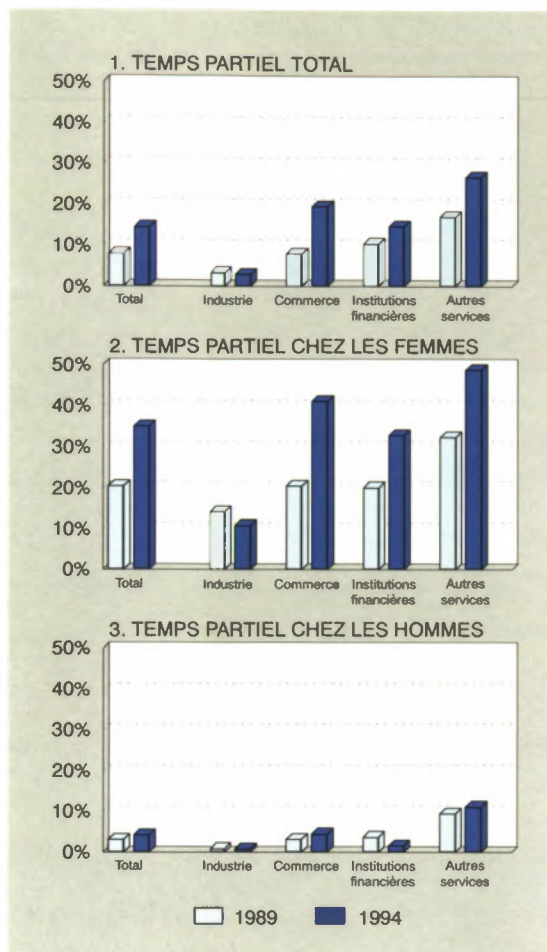
Parmi les femmes qui travaillaient au moment de l'enquête, environ une sur trois avait un emploi à temps partiel. Au sein des petites et moyennes entreprises, cette proportion reste limitée à quelque 20 p.c. ; ce sont en effet principalement les grandes entreprises qui occupent leur personnel féminin à temps partiel. Parmi les différentes branches, les services et le commerce sont celles où le travail à temps partiel des femmes est le plus développé, alors qu'il n'est guère répandu dans l'industrie.

Le travail à temps partiel ne rencontre en revanche que peu de succès auprès des hommes : tant les pourcentages absolus que l'augmentation par rapport à 1989 restent très faibles. La proportion d'hommes travaillant à temps partiel ne dépasse en effet 10 p.c. que dans les autres services.

La répartition entre travail qualifié et non qualifié n'a que très peu varié par rapport à 1989 : la proportion du travail qualifié a aug-

GRAPHIQUE 2 — EVOLUTION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(temps partiel en pourcentage de l'emploi total)



menté très légèrement, et a atteint environ deux tiers. Cette relative stabilité résulte d'évolutions divergentes selon les différentes branches d'activité. Ainsi, le degré de qualification a fortement progressé dans l'industrie, tant pour les hommes que pour les femmes. Dans le commerce et les autres services, au contraire, la proportion d'emplois non qualifiés a augmenté. Ainsi, dans l'Horeca, elle atteint 65 p.c.

Cette évolution contrastée s'explique en partie par la divergence des degrés d'exposition à la concurrence internationale. Tandis que l'industrie doit utiliser toujours plus l'arme du savoir-faire face à la concurrence internationale (ce qui implique une hausse du niveau de qualification), le commerce et les autres services, qui sont nettement plus orientés vers le marché intérieur, parviennent plus aisément à demeurer compétitifs sans devoir faire appel à davantage de personnel qualifié.

TABLEAU 2 — APPRECIATION DU VOLUME DES EFFECTIFS EN FONCTION DU NIVEAU DE PRODUCTION

(pourcentages du total)

	Trop élevé	Suffisant	Trop faible
Industrie	34	63	4
Construction	18	77	5
Commerce	28	62	10
Institutions financières ...	48	47	5
Autres services	11	86	3
Total	26	69	5

En résumé, dans le secteur privé, l'emploi féminin a gagné en importance, mais uniquement en raison d'une progression du travail à temps partiel. Ces emplois n'exigent le plus souvent qu'une formation moins spécialisée, notamment dans le commerce et les autres services. En ce qui concerne les hommes, le travail à temps partiel n'est pas encore très répandu; de plus, ils ont de moins en moins d'opportunités de s'insérer dans le marché du travail s'ils sont non qualifiés.

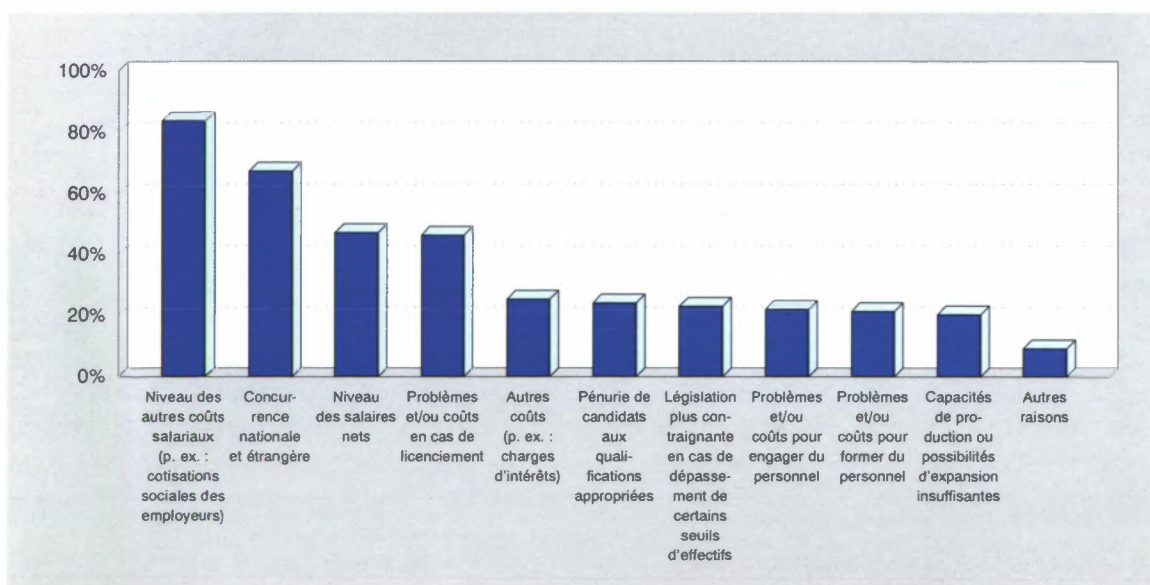
Près de 70 p.c. des entreprises ont estimé leurs effectifs suffisants par rapport au niveau de production atteint au moment de l'enquête.

Le pourcentage de chefs d'entreprise les jugeant insuffisants s'élève, dans toutes les branches, à seulement 5 p.c. et à peine plus dans le commerce. Environ un quart des entreprises, mais près de la moitié parmi les institutions financières, estiment que leur niveau d'activité pourrait être atteint avec moins de personnel. La question de l'excédent d'effectifs se pose avec d'autant plus d'acuité que les entreprises sont grandes.

La principale raison avancée pour laquelle le niveau de l'emploi n'est pas plus élevé est l'ampleur des autres coûts salariaux, c'est-à-dire la différence entre les coûts salariaux et les salaires nets (principalement les cotisations sociales). Plus de trois entreprises sur quatre évoquent cette raison, quelle que soit la branche.

Au moment de l'enquête, les problèmes de concurrence semblaient également être un frein à l'emploi dans l'économie belge. Les grandes entreprises y sont apparemment plus sensibles que les plus petites. Ceci est sans doute en partie lié à la diversité des marchés sur lesquels elles opèrent. Le chiffre d'affaires des grandes entreprises dépend souvent pour une large part des marchés à l'exportation, sur lesquels la concurrence est très sévère. Les PME sont quant à elles plutôt orientées vers le marché

GRAPHIQUE 3 — RAISONS POUR LESQUELLES LES EFFECTIFS NE SONT PAS PLUS NOMBREUX PAR RAPPORT A LA PRODUCTION¹



¹ Les valeurs figurant dans le graphique correspondent à la somme des pourcentages de réponses « très important » et « important », pondérés respectivement par les coefficients 1 et 0,5.

intérieur, où, grâce à leur flexibilité (elles s'adaptent rapidement aux fluctuations de la demande), elles peuvent mieux résister à la concurrence internationale.

Le niveau des salaires nets et les difficultés de licencier du personnel sont des arguments cités bien moins fréquemment que les deux raisons examinées ci-dessus.

Selon les entreprises interrogées, les problèmes sur le marché du travail résultent encore moins de la qualité insuffisante de l'offre de main-d'œuvre. Seules la construction et les plus petites entreprises sont en effet confrontées à une pénurie de candidats possédant les qualifications requises.

Les autres raisons ne constituent un frein à l'emploi que pour moins d'un quart des entreprises en moyenne.

Les raisons les plus importantes pour lesquelles les effectifs ne sont pas plus nombreux sont les mêmes que celles avancées à titre principal en 1989. Les problèmes alors mis en évidence semblaient même encore être plus aigus. Le seul facteur qui est moins évoqué est le manque de personnel qualifié, ce qui résulte

peut-être du fait que, compte tenu de la situation conjoncturelle, les tensions sur le marché du travail étaient moins fortes en juin 1994 (moment où l'enquête a été menée) qu'en 1989.

Ces dernières années, des mesures gouvernementales ont toutefois été prises afin de lever les obstacles les plus importants à l'emploi. Ainsi, dans le cadre du plan global, adopté en novembre 1993, il a notamment été décidé de diminuer les coûts salariaux indirects pour certains groupes-cibles, comme les jeunes — par le biais du plan d'embauche des jeunes — ou comme les personnes peu qualifiées — principalement grâce à un allègement des charges sociales sur les bas salaires. Dans cette optique, les plans d'entreprise et l'extension de l'opération Maribel — qui vise à améliorer la position concurrentielle des branches les plus exposées à la concurrence internationale grâce à une réduction des charges sociales — méritent également d'être mentionnés. L'ensemble des mesures récemment mises en œuvre devrait diminuer les cotisations sociales d'environ 47 milliards de francs en 1995, ce qui équivaut à un allègement des cotisations patronales à la sécurité sociale de près de 6 p.c. et à une baisse des coûts salariaux de l'ordre de 1,4 p.c.

TABLEAU 3 — MESURES DE REDUCTION DES COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS

	1993	1994 (estimation)	1995 (estimation)
<i>Milliards de francs</i>			
Maribel	10,6	17,7	20,3
Réduction sur les bas salaires	0,0	5,2	9,5
Plans d'entreprise	0,0	0,1	0,2
Plan d'embauche des jeunes/Plan « avantage à l'embauche » ¹	1,2	4,3	13,3
Autres ²	4,4	3,5	3,6
Incidence totale des mesures	16,2	30,8	46,9
<i>Pourcentages</i>			
p.m. : Réduction des cotisations sociales des employeurs ³	2,2	4,0	5,9
p.m. : Réduction des coûts salariaux par travailleur ⁴	0,5	1,0	1,4

Sources : ONSS, documents du contrôle budgétaire 1995.

¹ Y compris le « plan plus un » (loi du 30 décembre 1988), la convention « emploi-formation » (arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986) et la réduction lors de l'engagement de jeunes chômeurs et de chômeurs de longue durée (arrêté royal n° 498 du 31 décembre 1986).

² Entre autres, mesures relatives aux stagiaires (arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983) et aux contractuels subventionnés.

³ Différence entre les cotisations effectives et les cotisations qui auraient été versées si les mesures n'avaient pas été prises (calculs BNB).

⁴ Différence entre les coûts salariaux effectifs et les coûts salariaux si les mesures n'avaient pas été prises (calculs BNB).

En ce qui concerne les coûts salariaux directs, il a été décidé, depuis janvier 1994, d'indexer les salaires bruts sur la base de l'indice santé; de plus, un gel des salaires réels a été instauré pour 1995 et 1996. Le plan global contient en outre certaines autres mesures dans le domaine de la répartition du temps de travail et de la flexibilité.

3.2 Evolutions attendues

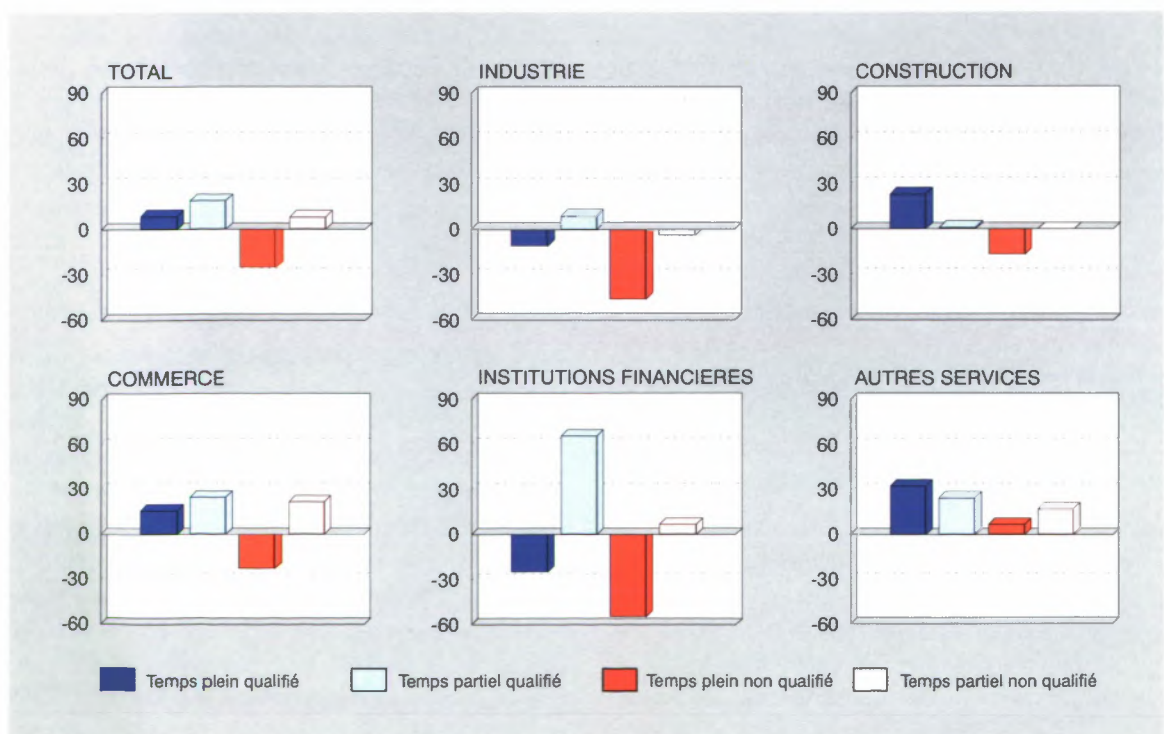
Les perspectives en matière de travail à temps partiel et de travail qualifié s'annoncent favorables pour la période allant de la mi-1994 à la mi-1996. Les personnes qualifiées prêtes à travailler à temps partiel ont le plus de chances d'être engagées. Les chefs d'entreprise prévoient par contre un net recul du nombre d'emplois à temps plein non qualifiés.

Les évolutions varient toutefois très fortement selon la branche d'activité. La situation de l'emploi s'améliorerait surtout dans les autres services, où le nombre d'emplois, tant à temps plein qu'à temps partiel, et qu'ils soient de type qualifié ou non, devrait s'accroître. La situation

est la plus sombre dans l'industrie, où de nombreux postes à temps plein sont sans doute appelés à disparaître. Les emplois disponibles n'augmenteraient, légèrement, que pour les personnes qualifiées travaillant à temps partiel — un groupe encore très restreint —. La construction, quant à elle, continuerait de faire appel uniquement à de la main-d'œuvre à temps plein. Le travail à temps partiel n'y percerait pas et les personnes non qualifiées n'auraient pratiquement plus aucune possibilité d'être engagées. Dans le commerce, les créations d'emplois bénéficieraient également davantage aux travailleurs qualifiés. Les perspectives d'accroissement des effectifs concernent surtout le travail à temps partiel, qui représente déjà une part substantielle de l'emploi. Dans les institutions financières, l'emploi se contracterait, tant en ce qui concerne le travail qualifié que le travail non qualifié. Une partie des effectifs restants devrait passer d'un horaire à temps complet à un horaire à temps partiel.

Afin de mieux appréhender ces prévisions, il est utile de distinguer les entreprises prévoyant une hausse de leurs effectifs de celles qui anticipent plutôt une réduction. Pour ces deux

GRAPHIQUE 4 — EVOLUTION PREVUE DU PERSONNEL¹



¹ Les valeurs figurant dans le graphique correspondent à la différence entre les pourcentages « augmentation » et « diminution ».

TABLEAU 4 — RAISONS JUSTIFIANT L'EVOLUTION PREVUE DES EFFECTIFS¹

	Entreprises qui prévoient une augmentation		Entreprises qui prévoient une diminution	
	de la main-d'œuvre qualifiée	de la main-d'œuvre non qualifiée	de la main-d'œuvre qualifiée	de la main-d'œuvre non qualifiée
Niveau effectif et attendu de la demande pour les produits ou activités	69	66	69	68
Modification dans le recours à la sous-traitance (uniquement pour l'industrie et la construction)	14	10	19	22
Rationalisation (notamment investissements de rationalisation)	31	19	53	57
Introduction de nouvelles technologies ou investissements d'extension	48	48	35	50
Niveau effectif et attendu des salaires	35	31	41	44
Mesures des pouvoirs publics	34	39	39	31
Délocalisation (déplacement d'unités de production à destination ou en provenance de l'étranger)	7	6	16	14
Redistribution de l'emploi	16	14	18	16
Autres raisons	11	25	8	6

¹ Les valeurs figurant dans le tableau correspondent à la somme des pourcentages de réponses « très important » et « important », pondérés respectivement par les coefficients 1 et 0,5.

groupes, le facteur déterminant semble être la demande. Cela signifie qu'une partie des entreprises s'attend à une contraction de la demande, entraînant des licenciements, tandis que d'autres prévoient une évolution favorable de la demande, et donc également de l'emploi. Si l'on considère uniquement les entreprises qui tablent sur une augmentation de leurs effectifs, le deuxième facteur en importance est l'introduction de nouvelles technologies ou la réalisation d'investissements d'extension. Les points mentionnés ensuite sont le niveau des salaires et les mesures gouvernementales, analysées plus en détail au point 3.3. La redistribution du temps de travail ne joue pas encore de rôle significatif, de même que les autres raisons. L'ampleur du facteur « rationalisation » explique, d'une part, la progression du travail qualifié, mais contribue également, d'autre part, au recul du travail non qualifié.

Les entreprises qui prévoient une baisse de l'emploi mentionnent pour leur part les investissements de rationalisation comme le deuxième facteur explicatif de l'évolution de leurs effectifs. Lorsqu'une entreprise introduit de nouvelles technologies, les personnes qui doivent le plus craindre de perdre leur emploi sont les travail-

leurs non qualifiés. Il est assez étonnant que les facteurs « niveau des salaires » et « mesures gouvernementales » apparaissent également dans ce cas, et dans la même proportion que pour les entreprises tablant sur une hausse de leurs effectifs. Les avis quant au caractère suffisant ou non de l'intervention des pouvoirs publics en faveur de l'emploi semblent donc plutôt partagés. Par ailleurs, la délocalisation ne constitue pas encore, pour la plupart des entreprises, un problème important pour l'emploi.

L'examen par branche révèle un certain nombre de différences notables par rapport au canevas général. Dans l'industrie, où les perspectives d'emploi sont plutôt sombres, la délocalisation est, contrairement aux autres branches d'activité, parfois mentionnée comme l'une des causes de la contraction de l'emploi. Dans la construction, où la structure du personnel ne devrait pas trop se modifier, l'insuffisance de la demande joue un rôle beaucoup plus marqué que dans les autres branches. Cette caractéristique n'est pas surprenante pour une activité très sensible aux fluctuations conjoncturelles et dans laquelle la proportion de main-d'œuvre engagée à durée indéterminée est moins élevée. En ce qui concerne le commerce, où c'est sur-

tout le travail à temps partiel qui devrait augmenter, les mesures gouvernementales et les investissements d'extension ont une importance supérieure à la moyenne. Pour les institutions financières, la rationalisation et la redistribution du travail sont des causes significatives des licenciements prévus et d'une mutation progressive du travail à temps plein vers des emplois à temps partiel.

3.3 Mesures récentes des pouvoirs publics en faveur de l'emploi

Cette partie du questionnaire avait pour objectif d'évaluer l'incidence que certaines mesures importantes adoptées par le gouvernement en faveur de l'emploi ont eu ou devraient encore produire. L'accent a surtout été mis sur des dispositions visant à un abaissement des coûts salariaux indirects. Ainsi, l'influence de l'adaptation du système d'indexation n'a pas été prise en compte. Enfin, il faut signaler que la question ne concerne pas seulement la création d'emplois nouveaux, mais vise aussi explicitement la limitation des licenciements prévus. Dès lors, les pourcentages cités ne reflètent pas nécessairement une augmentation nette de l'emploi.

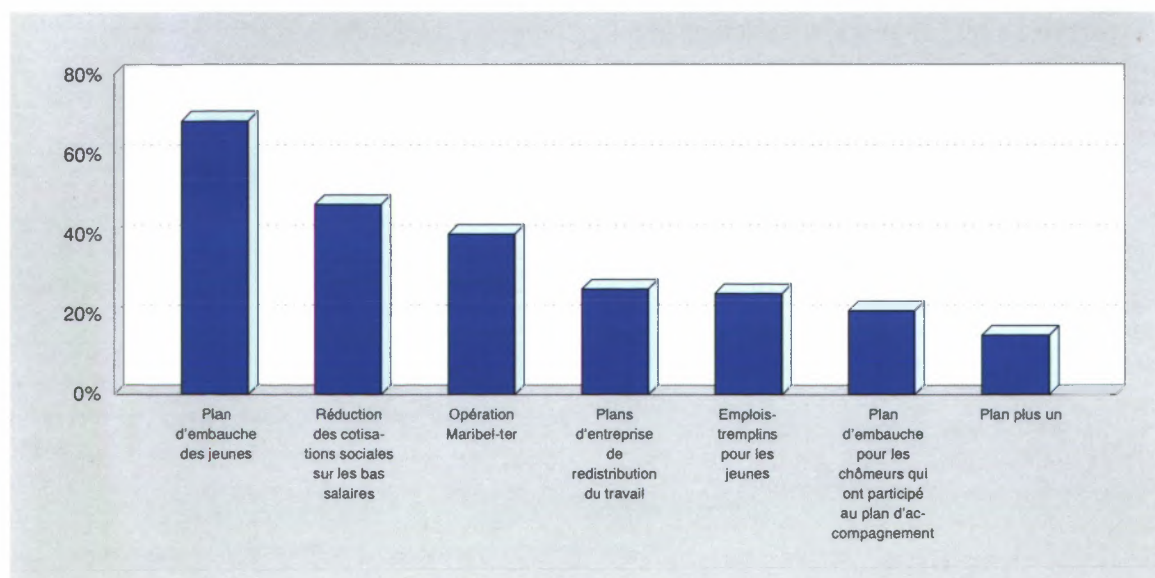
Globalement, les réponses indiquent que, pour au moins 68 p.c. des entreprises, ces mesures ont déjà exercé une influence favorable sur l'emploi, ou devraient en exercer à l'avenir. Pour l'industrie, ce pourcentage est de 61 p.c., tandis que dans les autres branches d'activité, il se situe entre 73 et 79 p.c. En outre, d'après les chefs d'entreprise, les conséquences positives de ces mesures étaient au moment de l'enquête (juin 1994) pour l'essentiel encore à venir, ce qui se comprend aisément, compte tenu du délai nécessaire pour que des mesures de ce type commencent à produire leurs effets.

La mesure évoquée le plus souvent est le plan d'embauche des jeunes, mentionné par 68 p.c. des entreprises, et qui est destiné aux chômeurs de moins de 26 ans¹. Grâce à cette mesure, l'employeur est dispensé du paiement des cotisations patronales à la sécurité sociale au cours des trois premières années d'embauche, à concurrence de respectivement 100,

¹ A la suite de l'accord interprofessionnel 1995-1996, cette mesure a été remplacée, à partir de 1995, par une initiative plus générale en faveur de l'emploi (le plan avantage à l'embauche). La diminution des cotisations sociales des employeurs, accordée pour deux ans, s'applique lors de l'engagement de personnes au chômage depuis plus d'un an, et cela indépendamment de leur âge. Elle est majorée si la durée de chômage dépasse deux ans.

GRAPHIQUE 5 — INFLUENCE DE MESURES RECENTES DES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

(classement selon leur importance¹)



¹ Part relative des entreprises (pondérées par l'emploi) qui ont répondu que la mesure en question avait déjà eu des effets favorables, ou qu'elle en aurait dans un proche avenir.

75 et 50 p.c. Il semble que le plan d'embauche des jeunes avait déjà produit en juin 1994 des effets sur l'emploi dans 34 p.c. des entreprises, et que 46 p.c. en attendaient une incidence positive.

La diminution des cotisations à la sécurité sociale sur les bas salaires, de 10 à 50 p.c. selon le salaire mensuel, est également souvent citée, mais devrait encore pour l'essentiel produire ses effets. Pour près de la moitié des entreprises interrogées, cette mesure est de nature à améliorer l'emploi.

L'opération Maribel-ter, qui prévoit pour les branches exportatrices une réduction complémentaire des cotisations patronales à la sécurité sociale, concerne 40 p.c. des entreprises.

Les autres mesures n'avaient — en tout cas jusqu'en juin 1994 — pas encore contribué à créer ou sauvegarder beaucoup de postes de travail.

L'influence du plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée du plan d'accompagnement est très limitée¹. Selon l'enquête, il en irait de même pour le « plan plus un », aux termes duquel les indépendants ou les entreprises engageant un chômeur comme premier employé bénéficient des mêmes exonérations de cotisations patronales à la sécurité sociale que celles prévues par le plan d'embauche des jeunes. L'enquête ne permet toutefois pas d'évaluer correctement la portée du « plan plus un », car les petites entreprises sont sous-représentées : en effet, parmi les entreprises interrogées, celles ne comptant, outre le chef d'entreprise, qu'une seule personne ne s'élevaient qu'à 4 pour l'industrie et la construction réunies, et qu'à 128 pour le commerce et les services pris ensemble.

Comme certaines mesures sont très nettement orientées vers des branches ou des groupes spécifiques — par exemple l'opération Maribel-ter pour les entreprises exportatrices — les résultats diffèrent radicalement selon les branches d'activité. Le plan d'embauche des jeunes a quant à lui eu des effets très bénéfiques dans toutes les branches. Il en va en général de même

pour la réduction des charges sur les salaires les plus faibles, sauf principalement pour les institutions financières. Compte tenu du haut niveau de qualification qui y est requis, il n'est guère étonnant que cette branche fasse exception.

En ce qui concerne ces dernières, les plans d'entreprise semblent susciter plus d'intérêt. La mise en œuvre de tels plans constituait l'une des conditions permettant aux institutions financières de ne pas devoir transférer les bénéfices de la modération salariale dans un fonds spécial. En vertu de ces plans, les entreprises qui répartissent le même volume de travail sur une main-d'œuvre plus large ont droit jusqu'à la fin de 1997 à une réduction des cotisations sociales à concurrence de 100.000 francs par an et par emploi additionnel². Ces plans d'entreprise expliquent le glissement planifié du travail à temps plein vers le travail à temps partiel. Les emplois-tremplins pour les jeunes — les personnes de moins de 30 ans n'ayant pas encore travaillé plus de 6 mois — sont également très appréciés dans cette branche. Par cette mesure, les jeunes ne perçoivent que 90 p.c. de la rémunération normale durant leur première année d'activité professionnelle. En outre, un préavis plus court s'applique pendant les trois premières années.

Dans l'industrie, l'opération Maribel-ter joue un rôle prépondérant.

La réduction des cotisations sur les bas salaires et les emplois-tremplins rencontrent un succès nettement plus prononcé auprès des plus petites entreprises, tandis que ce sont surtout les grandes entreprises exportatrices qui bénéficient de l'opération Maribel-ter.

4. Structure du marché du travail

4.1 Caractéristiques principales

La durée d'exploitation totale varie très fortement d'une branche d'activité à l'autre. En moyenne, d'après l'enquête de juin 1994, elle est la plus longue dans l'industrie, suivie par les

¹ A la suite de l'accord interprofessionnel 1995-1996, cette mesure a aussi été remplacée, à partir de 1995, par le plan avantage à l'embauche décrit à la page précédente.

² Dans le cadre des accords sectoriels ou d'entreprises, dont les principes ont été arrêtés dans l'accord interprofessionnel 1995-1996, ce montant a été relevé jusqu'à 150.000 francs par an et par emploi additionnel.

autres services, le commerce et la construction. La durée d'ouverture est la plus réduite dans les institutions financières. Au sein de l'industrie, la situation est contrastée : alors que dans la majeure partie des entreprises de la chimie, les prestations hebdomadaires dépassent 120 heures au total, dans les minéraux non métalliques et le textile, les entreprises dans lesquelles les équipements sont utilisés moins de 40 heures par semaine sont aussi nombreuses que celles où la durée d'exploitation hebdomadaire excède 120 heures. Dans les autres services, les transports et l'Horeca se démarquent par la longueur de leur durée moyenne d'exploitation. Les prestations hebdomadaires y dépassent généralement 75 heures. Dans les grandes entreprises, la durée d'exploitation est nettement plus élevée que dans les petites et moyennes entreprises.

En ce qui concerne la durée de travail conventionnelle moyenne, les différences intersectorielles sont minimales. La moyenne pour l'économie belge s'élève à 37 heures et 36 minutes, avec un maximum dans la construction, de 38 heures et 42 minutes, et un minimum dans les institutions financières, d'un peu moins de 36 heures et demie. Les travailleurs des grandes entreprises doivent travailler moins longtemps que ceux des entreprises de plus petite taille.

Par rapport à la situation prévalant en 1989, pratiquement aucun changement n'a été

enregistré dans l'industrie. Dans le commerce, la durée de travail conventionnelle moyenne a diminué d'environ une heure et demie. Il n'est pas possible d'établir une comparaison pour les autres branches.

En ce qui concerne la fermeture pendant les vacances, il existe d'importantes différences selon les branches d'activité. Dans l'industrie, en moyenne deux entreprises sur trois ferment pendant les vacances — dans la chimie, cette proportion n'atteint toutefois qu'un quart. Dans la construction, ce pourcentage s'élève à 85 p.c. Dans les services et le commerce, très peu d'entreprises pratiquent une fermeture annuelle. Les institutions financières sont ouvertes toute l'année.

En cas de fermeture annuelle, cette période s'étend généralement sur trois à quatre semaines. Dans les autres services uniquement, elle se limite le plus souvent à une ou deux semaines. A moyen terme, la majeure partie des entreprises n'envisagent pas de modifier leur système. En cas de modification, celle-ci irait le plus souvent dans le sens d'un raccourcissement de la période de fermeture.

Pour des raisons évidentes, les questions relatives au travail par équipe n'ont été posées que dans la construction et l'industrie. Le recours au travail par équipe est très fréquent dans l'industrie : il concerne en effet 83 p.c. des entreprises. Dans la chimie, ce pourcentage at-

TABLEAU 5 — CARACTERISTIQUES DE LA STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL EN BELGIQUE

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Institutions financières	Autres services
Temps de travail moyen conventionnel hebdomadaire d'une personne à temps plein						
1994	37h36	37h24	38h42	37h18	36h24	38h00
(p.m. 1989)		(37)		(39)		
Pourcentage d'entreprises qui ferment pendant les vacances	37	63	85	12	1	10
Pourcentage d'entreprises qui souhaiteraient modifier la durée de fermeture pour les vacances						
Pas de modification	93	86	90	98	100	98
Durée de fermeture plus courte	6	13	10	2	0	1
Durée de fermeture plus longue	1	1	0	0	0	1

TABLEAU 6 — FORMES ATYPIQUES DE REGIME DE TRAVAIL

	Total	Construction	Industrie
Pourcentage d'entreprises où il existe un système de travail par équipe	69	20	83
En continu	19	4	25
Avec une interruption chaque jour	4	1	5
Avec une interruption chaque semaine	18	3	24
Avec une interruption chaque jour et pendant le week-end	28	12	28
Durée de travail en heures par équipe et par semaine	43	42	43
Pourcentage du personnel qui a un régime de travail atypique			
Par équipe			
Parfois	19	12	21
Régulièrement	53	52	53
Le samedi			
Parfois	11	11	12
Régulièrement	17	18	17
Le dimanche			
Parfois	8	8	8
Régulièrement	18	19	18
La nuit			
Parfois	8	5	9
Régulièrement	27	29	26

teint même 93 p.c. Pratiquement toutes les formules existent et sont quasiment aussi répandues : en continu, avec interruption uniquement pendant le week-end, ou tous les jours et pendant le week-end.

Dans la construction, 20 p.c. des entreprises recourent au travail par équipe. Pour la plupart de celles-ci, la formule comportant une interruption journalière et pendant le week-end est la plus fréquente ; 4 p.c. à peine des entreprises travaillent sans interruption.

Le travail par équipe et surtout le travail par équipe en continu est typique des grandes entreprises. Dans les plus grandes d'entre elles, il apparaît quatre fois plus souvent que dans les plus petites.

La durée du travail par équipe se situe aux environs de 42 heures et demie, avec des différences assez limitées entre les sous-secteurs.

En ce qui concerne les horaires atypiques, la situation est pratiquement identique dans la construction et l'industrie : 72 p.c. des effectifs travaillent parfois ou régulièrement par équipe, 28 p.c. le samedi, 26 p.c. le dimanche et 35 p.c. la nuit.

4.2 *Changements dans la durée d'exploitation hebdomadaire et dans les régimes de travail atypiques*

Entre 1989 et 1994, la durée d'exploitation hebdomadaire ne s'est que peu modifiée. Pour deux entreprises sur trois, aucun changement n'a eu lieu. Les autres ont, dans le cas des institutions financières et, dans une moindre mesure, dans celui de l'industrie, en général signalé une légère hausse, tandis que dans la construction et le commerce, elles ont plutôt fait état d'une légère baisse.

Pour la période allant de la mi-1994 à la mi-1996, des changements majeurs n'étaient pas attendus. Dans 78 p.c. des entreprises, aucune modification de la durée d'exploitation n'est envisagée. Toutefois, le nombre d'entreprises prévoyant une hausse est nettement supérieur à celui des entreprises tablant sur une baisse. Cette tendance est très claire dans le commerce et les institutions financières. Pour les entreprises qui envisagent d'accroître la durée d'exploitation, la compression des coûts ou l'accroissement des bénéfices sont des motivations très importantes puisqu'elles sont citées par 95 p.c.

TABLEAU 7 — MODIFICATIONS DE LA DUREE D'EXPLOITATION

(pourcentages du total de chaque branche)

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Institutions financières	Autres services
Modification de la durée d'exploitation hebdomadaire entre 1989 et 1994						
Diminution significative	2	4	3	1	0	1
Faible diminution	10	9	16	13	9	6
Pas de changement	67	57	74	73	41	80
Faible augmentation	13	15	4	9	50	6
Augmentation significative	8	15	3	4	0	7
Modification envisagée de la durée d'exploitation hebdomadaire au cours de la période allant de la mi-1994 à la mi-1996						
Diminution significative	1	2	2	0	0	0
Faible diminution	3	5	2	2	0	3
Pas de changement	78	78	90	65	73	86
Faible augmentation	16	14	4	25	27	12
Augmentation significative	3	2	1	8	0	0

de ces entreprises. Une grande majorité des entreprises qui ne prévoient pas d'allongement de la durée d'exploitation estiment que celui-ci ne permettrait pas d'augmenter leurs bénéfices.

En ce qui concerne le travail par équipe, une comparaison avec 1989 ne peut être faite que pour l'industrie. Celui-ci s'est considérable-

ment développé, et particulièrement le travail en continu.

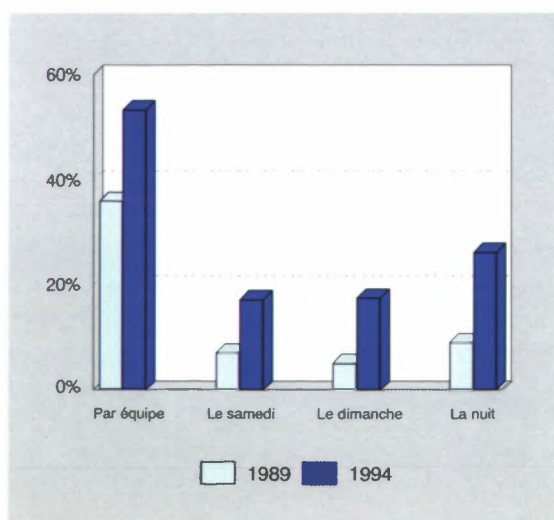
Pour l'industrie, il est également possible d'examiner l'évolution des autres formes atypiques de régime de travail. Aussi bien le travail le samedi, le dimanche que la nuit ont connu une forte croissance.

En résumé, la durée d'exploitation tend à s'allonger quelque peu. En ce qui concerne les périodes de fermeture annuelle, peu de changements sont prévus. Le travail par équipe progresse, avec une sensible augmentation du travail en continu. Les autres formes atypiques de régime de travail gagnent elles aussi en importance.

Il ressort de ce qui précède que des formes de travail plus flexibles s'imposent lentement mais sûrement dans l'économie belge.

GRAPHIQUE 6 — EVOLUTION DES FORMES ATYPIQUES DE REGIME DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

(pourcentage du personnel qui travaille régulièrement dans chaque régime de travail)



CONCLUSION

Les principaux résultats de l'enquête de juin 1994 sont les suivants :

- au moment où l'enquête a été organisée, une entreprise sur quatre estimait que ses effectifs étaient trop nombreux par rapport

à son niveau de production. Cette proportion doit être relativisée dans la mesure où l'économie ne se situait, en juin 1994, que depuis peu dans la phase ascendante du cycle conjoncturel ;

- les coûts salariaux indirects demeurent toujours le frein le plus important à l'embauche ;
- plus de deux entreprises sur trois estiment que la diminution des cotisations sociales a ou aura une influence bénéfique sur l'emploi (emplois supplémentaires ou sauvegarde des emplois existants) ;
- une formation de qualité s'avère de plus en plus nécessaire afin d'accroître les perspectives d'engagement ;
- les emplois de type traditionnel (à temps plein et régulier) se raréfient. Le travail à temps partiel et les horaires plus irréguliers (travail de nuit, travail le week-end) recueillent un succès croissant.

QUESTIONNAIRE

Enquête sur les
possibilités de croissance et
de création d'emplois dans
l'Union Européenne - 1994

Une initiative conjointe de la

COMMISSION EUROPEENNE et de la BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

A renvoyer pour le 20 juin 1994 s.v.p.

Nr	
Ag.	
Na	

**ENQUETE SUR LES POSSIBILITES DE CROISSANCE ET
 DE CREATION D'EMPLOIS DANS L'UNION EUROPEENNE -
 1994**

*Questionnaire adressé aux entreprises
 de l'industrie manufacturière et de la
 construction*

1. VOLUME ET STRUCTURE DE VOS EFFECTIFS

Combien de personnes sont actuellement employées par votre entreprise¹ ?

..... personnes

100

Parmi ces personnes, combien sont:

	Hommes	Femmes	Total	
- employées à temps plein				101-2-3
- employées à temps partiel				111-2-3
- qualifiées ²				121-2-3
- non qualifiées ²				131-2-3
- dans le processus de production				141-2-3

2. SITUATION DE L'EMPLOI DANS VOTRE ENTREPRISE

Par rapport à votre niveau de production actuel, le nombre de personnes que vous employez est:

- trop élevé 1 200
- plus ou moins suffisant 2
- pas assez élevé 3

¹ A l'exclusion du travail intérimaire et saisonnier.

² Selon vos propres critères.

Selon vos projets actuels, il est probable que d'ici 1 an ou 2, le nombre de personnes employées par votre entreprise:

(Choisissez une case par ligne)

	Augmentera	Demeurera constant	Diminuera	Vous ne savez pas	
A temps plein					
- qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	201
- non qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	202
A temps partiel					
- qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	203
- non qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	204
Total					
- qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	205
- non qualifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	206
	1	2	3	4	

**Pour quelles raisons vous attendez-vous à cette évolution de vos effectifs ?
Veuillez qualifier chaque raison comme étant très importante, importante ou pas vraiment importante.**

(Choisissez une case par ligne)

Raisons	Très importantes	Importantes	Pas vraiment importantes	
- Niveau actuel et attendu de la demande pour vos produits ou activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	211
- Modification dans le recours à la sous-traitance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	212
- Rationalisation (dont: investissements de rationalisation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	213
- Introduction de nouvelles technologies ou investissements d'extension	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	214
- Niveau actuel et attendu des salaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	215
- Mesures des pouvoirs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	216
- Délocalisation de la production (à destination ou en provenance de l'étranger)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	217
- Redistribution de l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	218
- Autres raisons, à préciser:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	219
	1	2	3	

Parmi les mesures de promotion de l'emploi citées ci-après, veuillez indiquer celles(s) qui exerce(nt) une influence favorable¹ sur le nombre de personnes occupées dans votre entreprise ou qui devrai(en)t avoir un impact positif dans un proche avenir.

Mesures	ont exercé une influence plutôt favorable	devraient exercer une influence favorable	
1) Diminution des cotisations sociales			
- sur les bas salaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	221
- par l'engagement d'un chômeur dans le cadre:			
• du plan d'embauche des jeunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	222
• du Plan-plus-un ²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	223
• du plan d'embauche pour les chômeurs qui ont participé au plan d'accompagnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	224
- par l'engagement de personnel supplémentaire dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	225
- dans le cadre de l'opération Maribel-ter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	226
2) Le régime des emplois-tremplin pour les jeunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	227
3) Autres mesures (par exemple: mesures régionales et/ou sectorielles), à préciser:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	228
	1	2	

¹ Les mesures qui sont considérées comme ayant un impact favorable sur l'emploi sont celles qui ont conduit (ou conduiront) à des engagements supplémentaires ou qui ont empêché (ou empêcheront) un recul (plus prononcé) du nombre de personnes employées.

² Il s'agit ici plus particulièrement du plan renforcé, c'est-à-dire de celui qui concerne les engagements à partir du 1er janvier 1994.

Voici une liste de raisons citées par des employeurs pour expliquer pourquoi leurs effectifs ne sont pas plus nombreux par rapport à leur niveau de production. En ce qui concerne votre entreprise, veuillez qualifier chaque raison comme très importante, importante ou pas vraiment importante ?

(Choisissez une case par ligne)

Raisons	Très importantes	Importantes	Pas vraiment importantes	
1) Insuffisance de la marge bénéficiaire en raison:				
- de la concurrence (nationale et étrangère) qui ne permet pas de pratiquer des prix assez élevés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	231
- du niveau des salaires (nets) payés aux travailleurs de votre entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	232
- du niveau des autres coûts du travail (par exemple: cotisations sociales des employeurs, indemnités, impôts directs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	233
- d'autres coûts (par exemple: charges financières)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	234
2) Trop de problèmes et/ou trop de coûts				
- pour engager du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	235
- pour former du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	236
- pour licencier du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	237
3) Pénurie de candidats aux qualifications appropriées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	238
4) Insuffisance des capacités de production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	239
5) Législation du travail plus contraignante en cas d'augmentation du personnel au-delà de certains seuils (par exemple: dépassement des seuils de 50 ou 100 personnes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	240
6) Autres raisons, à préciser:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	241
	1	2	3	

3. STRUCTURE DU TEMPS DE TRAVAIL ET DUREE D'UTILISATION DES EQUIPEMENTS

Fermez-vous votre entreprise régulièrement pendant les vacances ? 301

Oui 1

Non 2

- **Si oui**, pour combien de semaines complètes au total par an ? : 302

(entourez la réponse adéquate)

1	2	3	4	5	6	7 et plus
---	---	---	---	---	---	-----------

- **Si non**, avez-vous l'intention de le faire d'ici 1 an ou 2 ?

Oui 1

303

Non 2

Avez-vous des projets de changement de la durée de fermeture de votre entreprise pour les vacances

304

Non 1

Moins de temps de fermeture 2

Davantage de temps de fermeture 3

Dans votre entreprise, quelle est, en heures par semaine, la durée moyenne totale d'exploitation? 305

moins de 40 heures 1

de 40 à 59 heures 2

de 60 à 79 heures 3

de 80 à 119 heures 4

120 heures et plus 5

Veillez spécifier si possible le nombre exact d'heures d'exploitation:

..... heures 306

Quel est le temps de travail moyen conventionnel hebdomadaire d'une personne à temps plein dans votre entreprise ? 307

..... heures

Avez-vous du travail en équipes ?

308

Oui 1

Non 2 @ vous pouvez passer directement à la page 8

Si oui,

- **votre processus de production est-il:** 309

continu jour et nuit, pendant toute la semaine

interrompu chaque jour (par exemple pendant la nuit)

interrompu chaque semaine (par exemple pendant le week-end)

interrompu chaque jour et pendant le week-end

- **quelle est la durée normale d'exploitation par équipe et par semaine ?**

..... heures 310

- **le travail en équipes est accompli à raison de combien de jours par semaine ?**

(entourez la réponse adéquate) 311

2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---

 jours par équipe

- **combien d'équipes différentes employez-vous par jour ?**

(entourez la réponse adéquate) 312

1	2	3	4	5	6 et plus
---	---	---	---	---	-----------

En cas d'autres arrangements (par exemple 1,5 équipe), veuillez préciser:

..... équipes 313

Pourcentages de vos effectifs qui:

	parfois	régulièrement	
- travaillent en équipes p.c. p.c.	314
- travaillent le samedi p.c. p.c.	315
- travaillent le dimanche p.c. p.c.	316
- travaillent de nuit p.c. p.c.	317
	(a)	(b)	

4. EVOLUTION DES HEURES D'EXPLOITATION HEBDOMADAIRE

Vos heures d'exploitation hebdomadaire ont-elles changé ces cinq dernières années ?
(choisissez une seule case) 401

- diminution significative 1
- faible diminution 2
- pas de changement 3
- faible augmentation 4
- augmentation significative 5

Envisagez-vous une modification de vos heures d'exploitation hebdomadaire d'ici 1 an ou 2 ? (choisissez une seule case) 402

- diminution significative 1
- faible diminution 2
- pas de changement 3
- faible augmentation 4
- augmentation significative 5

Considérez-vous que vous pourriez réduire vos coûts unitaires de production en augmentant le nombre d'heures d'exploitation de vos équipements ? 403

- Oui 1 Non 2

Si **oui**, voici une liste de raisons fournies par certains employeurs pour expliquer pourquoi **ils n'ont pu** augmenter le nombre d'heures d'exploitation hebdomadaire. Par rapport à la situation de votre entreprise, veuillez déterminer si chaque cause est très importante, importante ou pas vraiment importante ? (choisissez une case par ligne)

Raisons	Très importantes	Importantes	Pas vraiment importantes	
- Manque de demande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	410
- Manque de personnel qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	411
- Manque de candidats qualifiés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	412
- Règlements administratifs (et/ou dispositions légales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	413
- Conventions collectives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	414
- Coûts de la réorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	415
- Autres raisons, à préciser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	416
	1	2	3	

ANNEXE STATISTIQUE

TABLEAU I — INDICATIONS RELATIVES A LA REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE

A. Ventilation selon la branche

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Institutions financières	Autres services
Nombre de réponses	3.195	1.194	279	1.189	82	451
Emploi dans les entreprises interrogées	473.200	248.484	27.326	80.009	62.837	54.544
Emploi selon l'ONSS ¹	1.836.968	667.424	185.996	408.459	128.136	446.953
Représentativité de l'enquête ² (pourcentages)	26	37	15	20	49	12

B. Ventilation selon la taille

	Total	Moins de 50 travailleurs	De 50 à 100 travailleurs	De 101 à 500 travailleurs	501 travailleurs et plus
Nombre de réponses	3.195	1.819	591	644	141
Emploi dans les entreprises interrogées	473.200	39.699	43.128	138.058	252.315
Emploi selon l'ONSS ¹	1.836.968	821.331	151.912	348.799	514.926
Représentativité de l'enquête ² (pourcentages)	26	5	28	40	49

¹ Y compris l'emploi dans les institutions publiques de crédit.

² Pour chaque branche et pour chaque taille d'entreprise, le nombre de travailleurs a été rapporté à l'emploi privé total de la branche ou de la classe par taille d'entreprise selon les statistiques de l'ONSS.

TABLEAU II — RAISONS POUR LESQUELLES LES EFFECTIFS NE SONT PAS PLUS NOMBREUX PAR RAPPORT A LA PRODUCTION¹

	Total	Com- merce	Institu- tions finan- cières	Autres services	Cons- truction	Indus- trie	Dont :				
							Fabrica- tions métalli- ques	Chimie	Miné- raux non métalli- ques	Textile	Autres
Marge bénéficiaire insuffisante en raison du niveau des autres coûts salariaux (p. ex. cotisations sociales des employeurs, impôts directs, indemnités, ...)	84	86	85	78	79	87	92	80	84	85	84
Marge bénéficiaire insuffisante en raison de la concurrence (nationale et étrangère) qui ne permet pas de pratiquer des prix assez élevés	67	68	71	65	61	70	67	78	68	81	65
Marge bénéficiaire insuffisante en raison du niveau des salaires (nets) payés aux travailleurs de l'entreprise	47	38	49	46	50	53	55	45	47	52	56
Trop de problèmes et/ou de coûts en cas de licenciement	46	60	29	39	40	47	50	50	49	48	42
Marge bénéficiaire insuffisante en raison d'autres coûts (p. ex. charges d'intérêts)	25	25	31	24	33	24	24	16	43	23	24
Pénurie de candidats aux qualifications appropriées	24	18	23	22	59	20	18	12	11	32	25
Législation du travail plus contraignante en cas d'augmentation des effectifs au-delà de certains seuils (p. ex. 50 ou 100 travailleurs)	23	30	14	18	35	21	19	14	15	27	27
Trop de problèmes et/ou de coûts pour engager du personnel	22	35	31	16	23	17	12	22	33	15	19
Trop de problèmes et/ou de coûts pour former du personnel	21	18	17	21	38	19	19	11	22	25	22
Capacités de production ou possibilités d'expansion insuffisantes	20	32	6	20	22	15	14	10	21	18	18
Autres raisons	9	12	6	11	5	9	6	21	11	8	8

¹ Les valeurs indiquées dans le tableau correspondent à la somme des pourcentages de réponses « très important » et « important », pondérés respectivement par les coefficients 1 et 0,5.

TABLEAU III — RAISONS POUR LESQUELLES LES EFFECTIFS NE SONT PAS PLUS NOMBREUX PAR RAPPORT A LA PRODUCTION¹

(comparaison dans le temps)

	Total		Commerce		Industrie	
	1989	1994	1989	1994	1989	1994
Marge bénéficiaire insuffisante en raison du niveau des autres coûts salariaux (p. ex. cotisations sociales des employeurs, impôts directs, indemnités, ...)	68	86	64	86	71	87
Marge bénéficiaire insuffisante en raison de la concurrence (nationale et étrangère) qui ne permet pas de pratiquer des prix assez élevés	48	69	46	68	49	70
Marge bénéficiaire insuffisante en raison du niveau des salaires (nets) payés aux travailleurs de l'entreprise	41	47	35	38	44	53
Trop de problèmes et/ou de coûts en cas de licenciement	45	52	49	60	43	47
Marge bénéficiaire insuffisante en raison d'autres coûts (p. ex. charges d'intérêts)	25	24	24	25	26	24
Pénurie de candidats aux qualifications appropriées	43	19	39	18	44	20
Capacités de production ou possibilités d'expansion insuffisantes ...	15	21	12	32	17	15

¹ Les valeurs indiquées dans le tableau correspondent à la somme des pourcentages de réponses « très important » et « important », pondérés respectivement par les coefficients 1 et 0,5.

TABLEAU IV — EVOLUTION PREVUE DU PERSONNEL¹

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Institutions financières	Autres services
Total						
temps plein	- 2	-22	15	1	-28	22
temps partiel	15	5	1	24	60	21
Total						
qualifié	8	-12	19	17	- 6	31
non qualifié	-18	-42	-14	- 5	-55	14
Temps plein qualifié	9	-11	23	16	-25	33
Temps partiel qualifié	19	9	1	25	66	24
Temps plein non qualifié	-25	-46	-17	-23	-55	7
Temps partiel non qualifié	8	- 4	0	22	7	17

¹ Les valeurs figurant dans les tableaux correspondent à la différence entre les pourcentages « augmentation » et « diminution ».

TABEAU V — INFLUENCE DE MESURES RECENTES DES POUVOIRS PUBLICS RELATIVES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI¹

	Total	Industrie	Construc- tion	Com- merce	Institu- tions finan- cières	Autres services
A déjà eu ou devrait avoir une influence favorable² :						
Réduction des cotisations à la sécurité sociale						
sur les bas salaires	48	34	62	45	16	73
lors de l'engagement d'un chômeur dans le cadre						
du plan d'embauche des jeunes	68	55	75	79	77	73
du plan plus un	15	9	24	17	12	19
du plan d'embauche pour les chômeurs du plan d'accompagne- ment	21	11	32	28	25	24
lors de l'engagement d'effectifs supplémentaires dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du temps de travail	26	20	29	22	76	27
dans le cadre de l'opération Maribel-ter	40	61	48	23	5	30
Emplois-tremplins pour les jeunes	25	17	43	22	46	29
A déjà eu une influence favorable :						
Réduction des cotisations à la sécurité sociale						
sur les bas salaires	11	7	5	11	2	21
lors de l'engagement d'un chômeur dans le cadre						
du plan d'embauche des jeunes	34	31	29	52	16	29
du plan plus un	1	1	2	2	0	1
du plan d'embauche pour les chômeurs du plan d'accompagne- ment	3	2	8	2	0	4
lors de l'engagement d'effectifs supplémentaires dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du temps de travail	2	2	2	2	0	1
dans le cadre de l'opération Maribel-ter	20	37	17	9	1	12
Emplois-tremplins pour les jeunes	3	3	8	2	0	4
Devrait avoir une influence favorable :						
Réduction des cotisations à la sécurité sociale						
sur les bas salaires	39	29	58	37	14	56
lors de l'engagement d'un chômeur dans le cadre						
du plan d'embauche des jeunes	46	29	52	61	62	50
du plan plus un	14	8	22	15	12	18
du plan d'embauche pour les chômeurs du plan d'accompagne- ment	19	9	25	27	25	22
lors de l'engagement d'effectifs supplémentaires dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du temps de travail	26	19	28	21	76	26
dans le cadre de l'opération Maribel-ter	22	29	32	14	4	20
Emplois-tremplins pour les jeunes	23	14	36	21	46	26

¹ Part relative des entreprises (pondérées par l'emploi) qui ont répondu que la mesure en question avait déjà eu des effets favorables ou en aurait dans un avenir proche.

² Etant donné que les entreprises pouvaient à la fois indiquer que la mesure en question avait déjà eu des effets et qu'elle en aurait dans un proche avenir, les pourcentages mentionnés dans cette rubrique ne correspondent pas nécessairement à la somme des pourcentages indiqués dans les rubriques suivantes.

TABLEAU VI — FORMES ATYPIQUES DE REGIME DE TRAVAIL

	Total	Construc- tion	Industrie	Dont :				
				Fabrica- tions métalli- ques	Chimie	Minéraux non métalli- ques	Textile	Autres
Pourcentage d'entreprises où il existe un système de travail par équipe	69	20	83	82	93	87	79	81
En continu	19	4	25	23	55	30	16	17
Avec une interruption chaque jour	4	1	5	3	5	3	6	9
Avec une interruption chaque semaine	18	3	24	24	6	8	30	33
Avec une interruption chaque jour et pendant le week-end	28	12	28	32	26	47	27	21
Durée de travail en heures par équipe et par semaine	43	42	43	43	42	47	40	42
Pourcentage du personnel qui a un régime de travail atypique :								
Par équipe								
Parfois	19	12	21	15	18	52	27	22
Régulièrement	53	52	53	60	37	49	53	53
Le samedi								
Parfois	11	11	12	12	10	21	9	11
Régulièrement	17	18	17	16	22	20	12	18
Le dimanche								
Parfois	8	8	8	10	9	2	6	8
Régulièrement	18	19	18	17	22	21	11	18
La nuit								
Parfois	8	5	9	8	5	1	4	15
Régulièrement	27	29	26	27	31	26	20	25

TABEAU VII – DUREE D'EXPLOITATION OU D'OUVERTURE EN NOMBRE D'HEURES PAR SEMAINE

(répartition en pourcentage des entreprises)

	Moins de 40 heures	De 40 à 59 heures	De 60 à 79 heures	De 80 à 119 heures	120 heures et plus
Industrie	21	16	8	19	37
Construction	43	43	7	1	6

	Moins de 45 heures	De 46 à 50 heures	De 51 à 55 heures	De 56 à 60 heures	De 61 à 65 heures	De 66 à 75 heures	75 heures et plus
Commerce	28	15	9	14	3	19	11
Institutions financières	80	14	2	2	0	0	2
Autres services	29	14	8	5	3	3	39

TABLEAU VIII — MODIFICATIONS DE LA DUREE D'EXPLOITATION

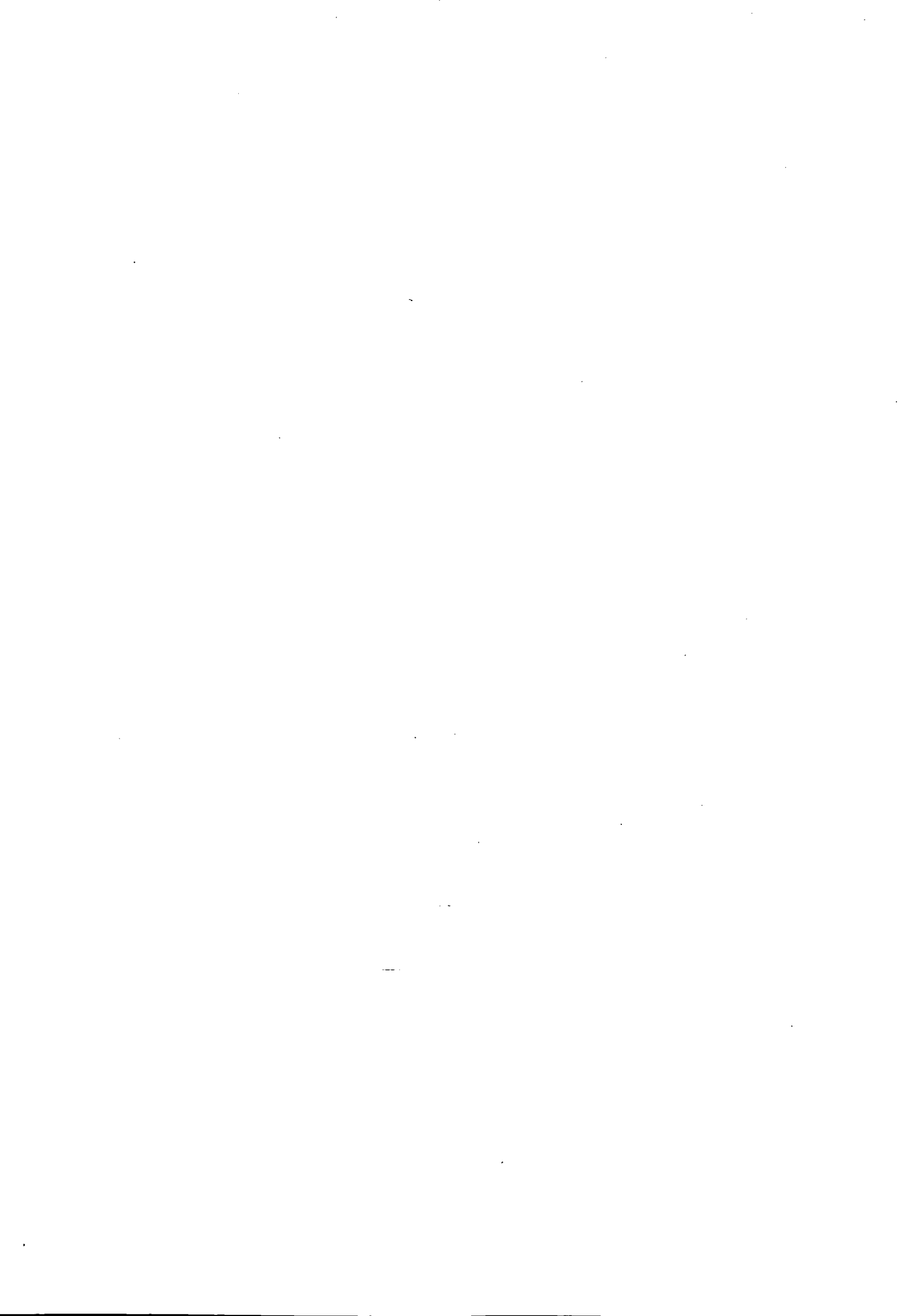
(pourcentages du total de chaque branche)

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Institutions financières	Autres services
Changement de la durée d'exploitation hebdomadaire entre 1989 et 1994						
Diminution significative	2	4	3	1	0	1
Faible diminution	10	9	16	13	9	6
Pas de changement	67	57	74	73	41	80
Faible augmentation	13	15	4	9	50	6
Augmentation significative	8	15	3	4	0	7
Modification de la durée d'exploitation hebdomadaire au cours de la période allant de la mi-1994 à la mi-1996						
Diminution significative	1	2	2	0	0	0
Faible diminution	3	5	2	2	0	3
Pas de changement	78	78	90	65	73	86
Faible augmentation	16	14	4	25	27	12
Augmentation significative	3	2	1	8	0	0
Les entreprises qui envisagent d'augmenter leur durée d'exploitation au cours de la période allant de la mi-1994 à la mi-1996 s'attendent-elles à une hausse de leurs bénéfices?						
Oui	95	94	88	93	98	99
Non	5	6	12	7	2	1

TABLEAU IX — EVOLUTION DES FORMES ATYPIQUES DE REGIME DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

(pourcentages des effectifs)

	Total industrie		Fabrications métalliques		Chimie		Minéraux non métalliques		Textile		Autres	
	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994
Par équipe												
Parfois	2	21	1	15	1	18	0	52	0	27	5	22
Régulièrement	36	53	54	60	35	37	48	49	39	53	29	53
Le samedi												
Parfois	2	12	1	12	1	10	1	21	0	9	4	11
Régulièrement	7	17	4	16	13	22	11	20	3	12	13	18
Le dimanche												
Parfois	1	8	1	10	0	9	0	2	0	6	3	8
Régulièrement	5	18	2	17	13	22	5	21	2	11	9	18
La nuit												
Parfois	1	9	1	8	1	5	0	1	0	4	3	15
Régulièrement	9	26	11	27	15	31	16	26	3	20	13	25



COMMUNICATIONS

1. POLITIQUE MONETAIRE

Modification de taux du 8 mars 1995

En raison de l'agitation régnant sur les marchés des changes, la Banque Nationale de Belgique a décidé de modifier ses taux comme suit :

- le taux central est relevé de 1 p.c. pour être porté de 4,85 p.c. à 5,85 p.c. ;
- le taux des avances en compte courant à l'intérieur des lignes de crédit passe de 6,35 p.c. à 7,85 p.c., soit une augmentation de 1,5 p.c. ;
- le taux des avances en compte courant au-delà des lignes de crédit est porté à 10 p.c.

Ces nouveaux tarifs entrent en vigueur immédiatement. En même temps, un resserrement approprié de la liquidité du marché monétaire est organisé. Enfin, la Banque signale que les données économiques fondamentales de la Belgique sont toujours aussi bonnes que la description qu'en donne le récent Rapport annuel. Tous les indicateurs montrent qu'en 1995, les résultats économiques seront encore meilleurs que l'année passée.

Modification de taux du 30 mars 1995

Compte tenu des récentes baisses de taux dans divers pays européens, la Banque Nationale de Belgique a décidé de modifier comme suit ses taux d'intérêt :

Taux pour les avances hors plafond	9,50 p.c. (-0,50 p.c.)
Taux d'escompte	4,00 p.c. (-0,50 p.c.)
Taux central	5,25 p.c. (-0,60 p.c.)*
Taux pour les avances à l'intérieur du plafond	7,25 p.c. (-0,60 p.c.)*
Taux pour les autres situations créditrices :	
- tranche ordinaire	3,50 p.c. (-0,35 p.c.)
- tranche de dépassement ..	2,50 p.c. (-0,35 p.c.)

* = -0,35 p.c. et -0,25 p.c.

Les nouveaux taux seront d'application à partir du vendredi 31 mars 1995.

Modification de taux du 6 avril 1995

La Banque Nationale de Belgique a décidé de modifier ses taux comme suit :

Taux central	5,00 p.c. (-0,25 p.c.)
Taux pour les avances à l'intérieur du plafond	6,75 p.c. (-0,50 p.c.)
Taux pour les autres situations créditrices :	
- tranche ordinaire	3,50 p.c. (inchangé)
- tranche de dépassement ..	2,50 p.c. (inchangé)

Ces nouveaux taux entrent en vigueur immédiatement.

Modification de taux du 12 avril 1995

Compte tenu de la bonne tenue du franc belge sur le marché des changes, la Banque Nationale de Belgique a décidé de modifier ses taux comme suit :

Taux pour les avances hors plafond	9,00 p.c. (-0,50 p.c.)
Taux central	4,75 p.c. (-0,25 p.c.)
Taux pour les avances à l'intérieur du plafond	6,25 p.c. (-0,50 p.c.)
Taux pour les autres situations créditrices :	
- tranche ordinaire	3,50 p.c. (inchangé)
- tranche de dépassement ..	2,50 p.c. (inchangé)

Ces nouveaux taux entrent en vigueur immédiatement.

2. MECANISME DE CHANGE DU SYSTEME MONETAIRE EUROPEEN

Entrée du schilling autrichien dans le mécanisme de change du Système monétaire européen, le 9 janvier 1995

Les ministres et les gouverneurs des banques centrales des Etats membres de l'Union européenne ont, à la suite de la décision du

gouvernement autrichien de participer au mécanisme de change du Système monétaire européen, décidé de commun accord, suivant une procédure impliquant à la fois la Commission et l'Institut monétaire européen, et après consultation avec le Comité monétaire, des termes de la participation du schilling à partir du 9 janvier 1995.

Les ministres, les gouverneurs, la Commission et l'Institut monétaire européen se félicitent de la participation du schilling au mécanisme de change.

Les ministres et les gouverneurs des banques centrales sont convenus que le cours-pivot du schilling sera de 13,7167 schillings pour un écu. Ceci correspond au plus récent cours du marché pour le schilling. L'Autriche entend continuer à poursuivre sa politique monétaire axée sur le maintien de la stabilité du cours de change.

Les cours-pivots bilatéraux du schilling par rapport aux autres devises du mécanisme de change, arrondis à six chiffres, sont de :

100 ATS = BEF	293,163
DKK	54,2170
DEM	14,2136
ESP	1.124,54
FRF	47,6706
IEP	5,89521
LUF	293,163
NLG	16,0149
PTE	1.405,98

Les marges actuelles de fluctuation de 15 p.c. seront observées par rapport à ces cours-pivots bilatéraux. Tous les autres cours-pivots bilatéraux et cours d'intervention au sein du mécanisme de change restent inchangés. La décision de la participation du schilling n'a pas de conséquences agrimonétaires.

Réalignement du 6 mars 1995 au sein du mécanisme de change du Système monétaire européen

A la suite de la requête des autorités espagnoles en vue de l'ajustement du cours-pivot de la peseta, les ministres et les gouverneurs des banques centrales des Etats membres de l'Union européenne ont décidé, de commun ac-

cord, suivant une procédure impliquant à la fois la Commission et l'Institut monétaire européen, et après consultation du Comité monétaire, de fixer de nouveaux cours-pivots dans le mécanisme de change du Système monétaire européen.

Les cours-pivots bilatéraux de la peseta espagnole vis-à-vis des autres devises du mécanisme de change ont été abaissés de 7 p.c.

A la suite de la décision de modifier le cours-pivot de la peseta, les ministres et les gouverneurs sont également convenus d'un ajustement vers le bas du cours-pivot de l'escudo portugais de 3,5 p.c.

Les nouveaux cours-pivots de l'Ecu sont les suivants (en unités de devises nationales par Ecu) :

BEF	39,3960
DKK	7,28580
DEM	1,91007
ESP	162,493
FRF	6,40608
IEP	0,792214
LUF	39,3960
NLG	2,15214
PTE	195,792
ATS	13,4383

Les nouveaux cours-pivots bilatéraux et cours d'intervention obligatoire de la peseta espagnole et de l'escudo portugais vis-à-vis du franc belge sont, à partir du 6 mars 1995, établis comme suit :

100 ESP = BEF	24,2447 (cours-pivot)
	28,1525 (cours d'intervention supérieur)
	20,8795 (cours d'intervention inférieur)
100 PTE = BEF	20,1214 (cours-pivot)
	23,3645 (cours d'intervention supérieur)
	17,3285 (cours d'intervention inférieur)

3. INSTITUT MONETAIRE EUROPEEN

Rapport annuel 1994 de l'Institut monétaire européen

Le 4 avril 1995, l'Institut monétaire européen a publié son premier Rapport annuel. Avec ce rapport, l'Institut vise à faire le point dans

tous les domaines relevant des fonctions qui lui incombent, en vertu du traité instituant la Communauté européenne, et à donner au public au sens large un aperçu général de ses conceptions et de ses activités. Conformément à l'article 11 des statuts de l'IME, ce rapport brosse le tableau de la situation monétaire et financière dans la Communauté, décrit les activités de l'IME et présente ses comptes annuels. De plus, il examine les progrès qui ont été accomplis dans le sens de la convergence, l'état des travaux préparatoires à la troisième phase de l'UEM et les

caractéristiques institutionnelles des banques centrales nationales; l'IME s'acquitte ainsi du devoir d'information que lui impose l'article 7 de ses statuts.

Les personnes intéressées peuvent obtenir un exemplaire du Rapport de l'IME — qui est disponible en français, en néerlandais, en allemand et en anglais — auprès du Service de la Documentation de la Banque Nationale de Belgique (téléphone : 02-221 20 33)

Communications arrêtées au jeudi 13 avril 1995.

IMPRIMERIE
DE LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE
BOULEVARD DE BERLAIMONT 14 - 1000 BRUXELLES
LE CHEF DU DEPARTEMENT
M. SALADE

