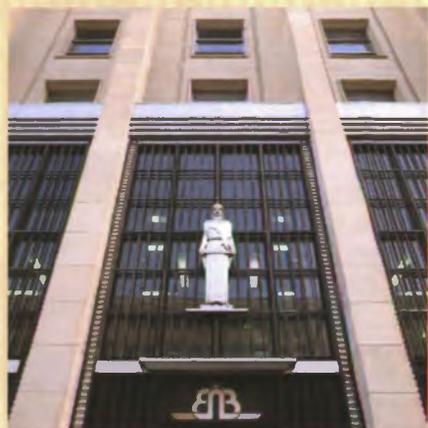


REVUE ECONOMIQUE



Novembre
1997

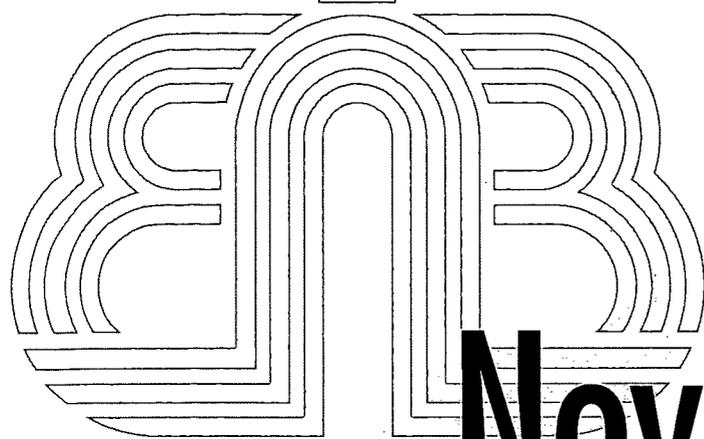
3^e Année

Banque Nationale de Belgique



REVUE ECONOMIQUE

Banque Nationale de Belgique



Novembre
1997

3^e Année

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.

ISSN 1372-3162

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

SOMMAIRE

EVOLUTION RECENTE DES RESULTATS DES SOCIETES	5
LE BILAN SOCIAL POUR L'ANNEE 1996	13
COMMUNICATIONS	35

EVOLUTION RECENTE DES RESULTATS DES SOCIETES

1. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES DONNEES UTILISEES

Cette analyse de l'évolution récente des résultats des sociétés repose sur les données de la Centrale des bilans qui collecte, sous une forme standardisée, les comptes de l'ensemble des sociétés exerçant une activité non financière en Belgique. Les comptes annuels sont établis selon un schéma dit complet par les grandes entreprises, tandis qu'ils le sont selon un schéma abrégé par les sociétés assimilées, sur la base de critères périodiquement révisés, à des petites et moyennes entreprises.

A partir de 1995, sont tenues de déposer un schéma complet, les entreprises qui dépassent au moins deux des trois seuils suivants :

- effectif moyen du personnel de 50 personnes exprimé en équivalent temps plein, étant entendu que toute société occupant plus de 100 travailleurs à temps plein doit d'office déposer un schéma complet, quel que soit le niveau des deux autres critères;
- chiffre d'affaires, hors TVA, de 200 millions de francs;
- total du bilan de 100 millions de francs.

Le dépôt des comptes annuels étant obligatoire, les données récoltées par la Centrale des

bilans peuvent être considérées comme quasiment exhaustives, du moins pour les années antérieures à 1996. Tous les comptes se rapportant à cette dernière année n'ayant pas encore été déposés, les chiffres figurant dans le présent article sont le résultat d'une extrapolation sur la base d'un échantillon qui reprend les comptes annuels, complets et abrégés, déjà disponibles pour 1996 et qui étaient repris dans les statistiques de 1995. Un tel échantillon comporte un biais, dans la mesure où en sont automatiquement exclues les sociétés qui ont été créées ou qui ont disparu au cours de l'année 1996.

La représentativité de l'échantillon n'en est pas moins très bonne. Sur la base du nombre d'entreprises qui y sont reprises, le coefficient de couverture se chiffre à 57 p.c. Il s'accroît toutefois sensiblement en termes de total bilantaire, puisqu'il s'élève à 82 p.c. Le plus faible taux de couverture en termes de nombre d'entreprises reprises dans l'échantillon résulte du fait que les petites et moyennes sociétés déposent souvent plus tard leurs comptes annuels.

En outre, le recul, par rapport à l'année précédente, de la représentativité de l'échantillon de l'année 1996 en termes de nombre d'entreprises résulte de l'octroi, à titre exceptionnel,

TABLEAU 1 — REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON CONSTANT CONSTRUIT PAR LA CENTRALE DES BILANS

	1995 Total des sociétés ¹	1995 Sociétés de l'échantillon ²	1996 Sociétés de l'échantillon ²	Réprésentativité en pourcentage de l'échantillon utilisé pour l'analyse des résultats de 1996 (4) = (2) / (1)	p.m. idem pour l'échantillon utilisé pour l'analyse des résultats de 1995
	(1)	(2)	(3)		
Nombre d'entreprises (unités)	181.852	103.542	103.542	56,9	66,9
dont (en p.c. du total) : schéma complet	8,3	9,9	9,9		
schéma abrégé	91,7	90,1	90,1		
Total du bilan (milliards de francs)	17.542	14.366	14.805	81,9	85,1
dont (en p.c. du total) : schéma complet	83,7	87,8	87,6		
schéma abrégé	16,3	12,2	12,4		

Source : BNB.

¹ Les comptes de l'année 1995 comprennent tous les comptes clôturés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1995.

² Entreprises pour lesquelles les comptes annuels sont déjà disponibles pour 1996 et qui étaient également présentes dans le fichier de la Centrale des bilans en 1995.

d'un délai supplémentaire par l'Administration des impôts aux entreprises pour le dépôt de leurs déclarations fiscales. Cette extension de délai a retardé le dépôt des comptes annuels de nombreuses petites et moyennes entreprises. La représentativité de l'échantillon en termes de total bilantaire n'en a que peu souffert, compte tenu du faible poids de ces entreprises.

2. EVOLUTION DES RESULTATS PAR COMPOSANTES ET PAR BRANCHES D'ACTIVITE

2.1. Vue d'ensemble

Après avoir enregistré une forte croissance en 1994 et en 1995, le résultat courant n'a plus progressé que de 3,3 p.c. en 1996. En outre, cette progression est principalement attribuable à l'amélioration du solde financier, puisque le solde d'exploitation, après amortissements, s'est stabilisé.

La stagnation du résultat d'exploitation en 1996 masque des évolutions très divergentes dans l'industrie manufacturière d'une part, et dans les autres branches d'autre part. Une forte diminution a été observée dans l'industrie manufacturière et tout particulièrement dans la sidérurgie. Alors que

le résultat de cette branche d'activité s'était fortement redressé en 1995 à la faveur de la reprise conjoncturelle pour atteindre un montant d'environ 10 milliards, il a reculé pour se clôturer juste en équilibre en 1996. L'excédent d'exploitation s'est également réduit dans les branches de la chimie de base et de l'alimentation. En revanche, les branches du textile et des produits pharmaceutiques ont réussi à accroître leur résultat.

Le bénéfice d'exploitation des sociétés non manufacturières, moins sensibles à la conjoncture, a en revanche globalement progressé. Le secteur de l'énergie a bénéficié des conditions climatiques rigoureuses qui ont marqué le début de l'année 1996. Ces conditions ont à l'inverse pesé sur l'évolution du résultat du secteur de la construction. Celui de la branche des transports et communications a été influencé par les bonnes prestations de la SNCB et de Belgacom.

L'amélioration du résultat financier en 1996 trouve son origine dans la baisse des taux d'intérêt qui est bénéfique au secteur débiteur que constituent les sociétés. Leurs charges financières nettes se sont réduites pour la deuxième année consécutive. En revanche, les revenus de participations, qui avaient certes été particulièrement élevés en 1995, se sont contractés. L'évolution de ces revenus, relativement erratique, est large-

TABLEAU 2 — COMPOSANTES DU RESULTAT NET APRES IMPOT DES SOCIETES NON FINANCIERES

	Milliards de francs			Pourcentages de variation par rapport à l'année précédente		
	1994	1995	1996 e	1994	1995	1996 e
1. Résultat d'exploitation ¹	529,6	574,5	576,2	+27,2	+8,5	+0,3
Industrie manufacturière	192,1	216,0	192,2	+83,1	+12,4	-11,0
Branches non manufacturières	337,5	358,5	384,0	+8,3	+6,2	+7,1
2. Résultat financier ²	-6,7	23,5	41,6			
Revenus de participations ³	177,9	199,9	179,4	-19,3	+12,4	-10,3
Charges financières nettes des autres produits financiers	184,6	176,4	137,8	+10,2	-4,4	-21,9
3. Résultat courant	522,9	598,0	617,8	+11,4	+14,4	+3,3
4. Résultat exceptionnel net ²	30,8	30,3	1,3			
5. Impôt sur le résultat	151,6	157,8	168,9	+24,3	+4,1	+7,0
6. Résultat net après impôt	402,1	470,5	450,2	+14,6	+17,0	-4,3

Source : BNB.

¹ Après amortissements.

² Le calcul d'un pourcentage de variation n'a pas de sens pour cet agrégat dont le montant est généralement faible et peut être positif ou négatif.

³ Ces données se rapportent uniquement aux sociétés qui déposent un schéma complet.

ment influencée par la politique de rapatriement des bénéficiaires des filiales, notamment étrangères, des plus grandes sociétés belges. L'importance de ces revenus en montant absolu laisse clairement apparaître le poids de ces filiales dans la formation du résultat des entreprises belges.

2.2 Résultat d'exploitation et phase de reprise conjoncturelle

La faible progression de l'excédent d'exploitation des entreprises en 1996 doit être mise en perspective. S'agissant d'une donnée moyenne pour l'ensemble de l'année, elle ne traduit pas les inflexions éventuelles au cours de la période. Ainsi, le très bon climat conjoncturel qui a prévalu au début de 1995 a permis aux entreprises d'enregistrer une augmentation de leur résultat d'exploitation par rapport à 1994, en dépit du retournement temporaire du cycle économique survenu en cours d'année. A l'inverse, l'environnement peu favorable dans lequel les entreprises ont exercé leur activité durant les premiers mois de 1996 a assez fortement pesé sur leur résultat, qui n'a pu que se stabiliser sur l'ensemble de l'année, malgré la hausse graduelle de la courbe de conjoncture. Ces effets de niveaux ne devraient plus jouer en 1997 car la courbe continue à

progresser, ce qui laisse augurer une forte amélioration des résultats.

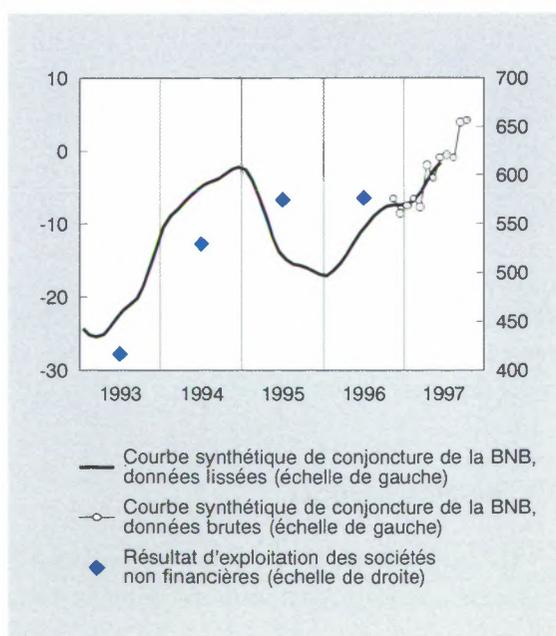
Par ailleurs, si le bénéfice d'exploitation des sociétés est globalement resté du même ordre de grandeur en 1996 qu'au cours de l'année antérieure, il s'est stabilisé à un niveau relativement élevé. A la suite du net redressement des résultats en 1994 et 1995, la plupart des branches d'activité étaient en effet parvenues à compenser les baisses enregistrées de 1991 à 1993. S'ils se sont manifestés d'une manière générale, les effets bénéfiques de cette reprise se sont toutefois fait sentir avec plus d'ampleur dans certains secteurs que dans d'autres.

La hausse du résultat d'exploitation, après amortissements, sur la période 1994-1996 a été la plus marquée dans les grandes entreprises de l'industrie manufacturière. Ce résultat s'y est en effet accru en moyenne de plus de 20 p.c. par an, alors qu'il ne se redressait que de 8 p.c. dans les petites et moyennes entreprises manufacturières. Il est vrai que ce sont aussi les grandes entreprises des branches manufacturières qui avaient le plus souffert du ralentissement conjoncturel du début des années nonante. Au cours des années 1991 à 1993, leur excédent s'était très fortement contracté, de 20 p.c. en moyenne par an.

Cette forte réduction du résultat d'exploitation au cours de la récession, suivie d'un net accroissement à la faveur de la reprise économique se retrouve plus particulièrement au niveau des entreprises de la chimie, des fabrications métalliques et, de manière moins prononcée, du textile. Par contre, le secteur de l'alimentation se caractérise par un ralentissement de la progression de son résultat au cours des trois dernières années. Ces différences de profil reflètent assez bien le caractère de la dernière reprise conjoncturelle, qui s'est davantage appuyée sur la progression des investissements et des exportations que sur celle de la consommation privée.

La nature de la reprise économique a sans doute aussi pesé sur l'évolution du résultat de nombreuses entreprises non manufacturières. L'accélération de la hausse des résultats de ces sociétés, en phase de reprise économique, a été nettement moins marquée que dans les entreprises industrielles. Certes, les entreprises non manufacturières n'avaient pas subi les mêmes difficultés que celles de l'industrie manufacturière

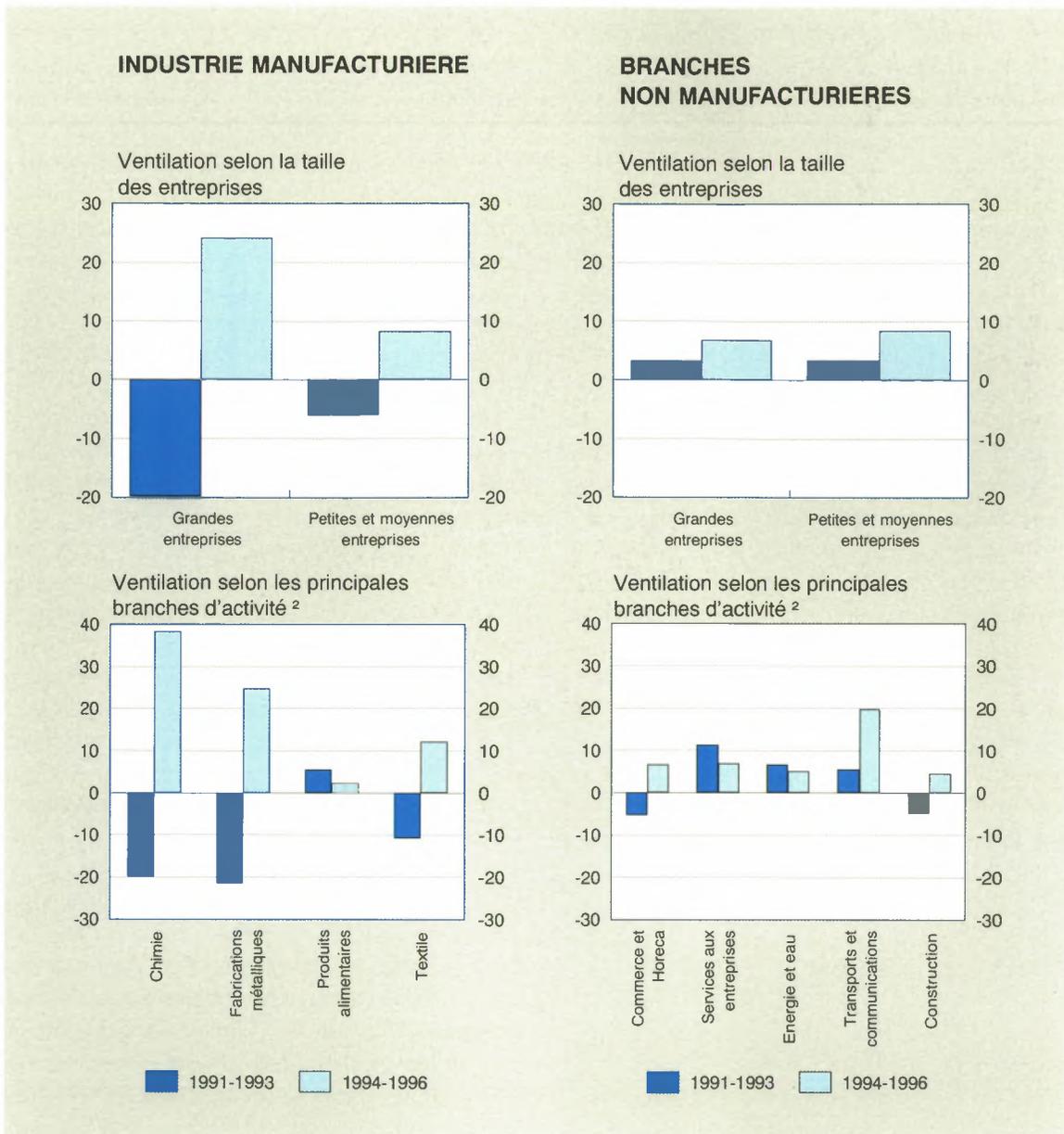
GRAPHIQUE 1 — RESULTAT DES ENTREPRISES ET ENVIRONNEMENT CONJONCTUREL



Source : BNB.

GRAPHIQUE 2 — RESULTAT D'EXPLOITATION DES ENTREPRISES¹

(pourcentages de variation annuelle moyenne)



Source : BNB.

¹ Après amortissements.

² Schémas complets et abrégés.

au cours du ralentissement conjoncturel. Qui plus est, l'amélioration du résultat des sociétés non manufacturières au cours des années 1994 à 1996 a surtout été le fait des entreprises de la branche des transports et communications. Les sociétés fournissant des services aux entreprises et celles faisant partie du secteur de l'énergie et de l'eau ont par contre enregistré un ralentissement du gonflement de leur bénéfice au cours de cette période. Dans le commerce et l'Horeca et dans la construction, la hausse du résultat

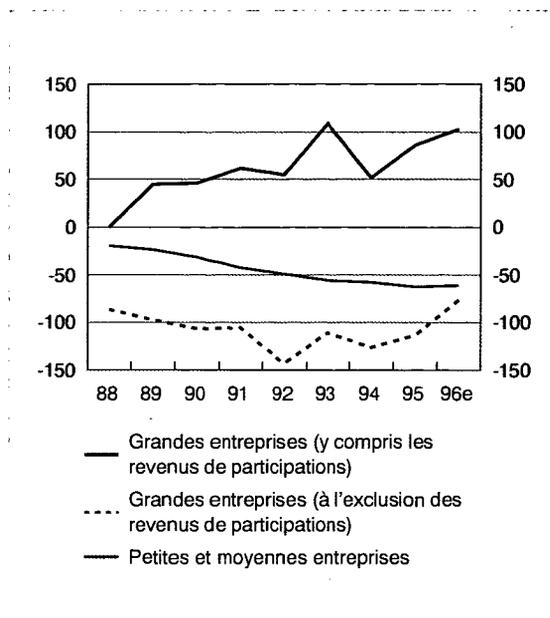
d'exploitation a été modérée, mais il s'agit d'une inflexion par rapport aux baisses enregistrées au cours des trois années antérieures.

2.3 Résultat financier

Le résultat financier contribue diversement à la formation du résultat courant selon la taille des entreprises. Les petites et moyennes entreprises doivent supporter des charges financières

GRAPHIQUE 3 — RESULTAT FINANCIER DES ENTREPRISES¹

(milliards de francs)



Source : BNB.

¹ Correspond à la différence entre les produits financiers et les charges financières.

nettes qui n'ont cessé de croître depuis une dizaine d'années. Au cours de l'année écoulée, celles-ci se sont stabilisées à environ 62 milliards de francs.

Le résultat financier des grandes entreprises est en revanche positif, mais cette situation ne s'explique que par les importants revenus de participations. Abstraction faite de ces produits, les grandes entreprises supportent, tout comme les petites et moyennes entreprises¹, des charges financières nettes. Les intérêts payés sur les emprunts contractés afin de compléter les moyens de financement obtenus par fonds propres l'emportent en effet largement sur les revenus d'éventuels placements financiers autres que des participations. En 1996, la différence s'est chiffrée à 76 milliards de francs². Elle est toutefois en recul, puisqu'elle s'élevait à plus de 140 milliards en 1992. Ce recul traduit le renforcement de la

¹ Les schémas comptables normalisés ne permettent pas d'isoler les revenus de participations des petites et moyennes entreprises. Toutefois, on peut raisonnablement supposer que ces revenus sont nettement moins importants que ceux des grandes entreprises.

² Compte tenu du solde de l'ensemble des opérations de change.

structure financière des grandes entreprises qui a résulté de l'accroissement de la part des capitaux propres et provisions dans le total des passifs. Cette recapitalisation a permis d'alléger le poids relatif de l'endettement.

3. EVOLUTION DE LA RENTABILITE

3.1 Déterminants de la rentabilité

Le rendement des fonds propres d'une entreprise est conditionné par deux grandes variables, à savoir l'évolution de la rentabilité économique et l'effet de levier.

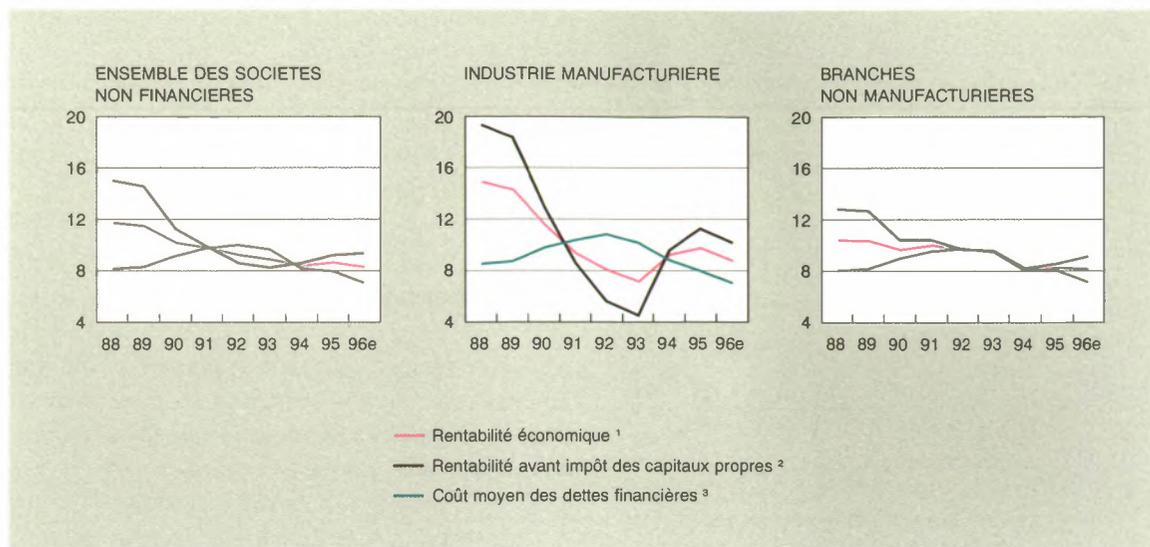
La rentabilité économique, estimée en rapportant le résultat courant avant le coût des dettes aux capitaux propres augmentés des dettes financières, mesure la rentabilité de l'ensemble des capitaux investis dans l'entreprise, qu'il s'agisse de capitaux propres ou empruntés. Cette rentabilité a diminué presque sans interruption au cours des dernières années, revenant, pour l'ensemble des sociétés non financières, de près de 12 p.c. en 1988 à environ 8 p.c. en 1996. En dépit d'un certain redressement en 1994 et en 1995, la baisse a même été plus prononcée dans l'industrie manufacturière, où la rentabilité économique était encore proche de 15 p.c. en 1988.

Pour une rentabilité économique donnée, une entreprise est susceptible d'augmenter le rendement de ses fonds propres en faisant jouer, par recours à l'endettement, un effet de levier. Cet effet, à l'œuvre pour autant que le coût des emprunts reste inférieur à la rentabilité économique, avait joué pleinement à la fin des années quatre-vingt : une rentabilité économique supérieure de près de 4 points au coût moyen des dettes financières avait poussé le niveau du rendement des fonds propres de l'ensemble des sociétés non financières, avant impôt et résultat exceptionnel, à environ 15 p.c.

A partir de 1990, la rentabilité des capitaux propres s'est toutefois fortement contractée car la baisse de la rentabilité économique est allée de pair avec un accroissement du coût des dettes. Entre 1991 et 1993, l'effet de levier a même fonctionné dans un sens défavorable dans le cas des entreprises de l'industrie manufacturière. Le

GRAPHIQUE 4 — RENTABILITE DES ENTREPRISES

(pourcentages)



Source : BNB.

¹ Correspond au rapport entre le résultat courant avant le coût des dettes (charges financières pour les schémas abrégés) et les capitaux propres augmentés des dettes financières.

² Correspond au rapport entre le résultat courant et les capitaux propres.

³ Correspond au rapport entre le coût des dettes (charges financières pour les schémas abrégés) et les dettes financières.

coût des dettes y est en effet devenu supérieur à la rentabilité économique, ce qui a ramené le rendement des fonds propres à un niveau très faible.

Depuis 1993, les sociétés bénéficient d’une baisse graduelle du coût de leurs emprunts. Pour les sociétés non manufacturières, cette diminution a été supérieure à celle de la rentabilité économique, de sorte que la détérioration du rendement des fonds propres s’est interrompue au cours de ces deux dernières années. Dans l’industrie manufacturière, la baisse des taux d’intérêt s’est accompagnée, en 1994 et en 1995, d’un redressement de la rentabilité économique, si bien qu’un effet de levier positif a de nouveau pu être obtenu.

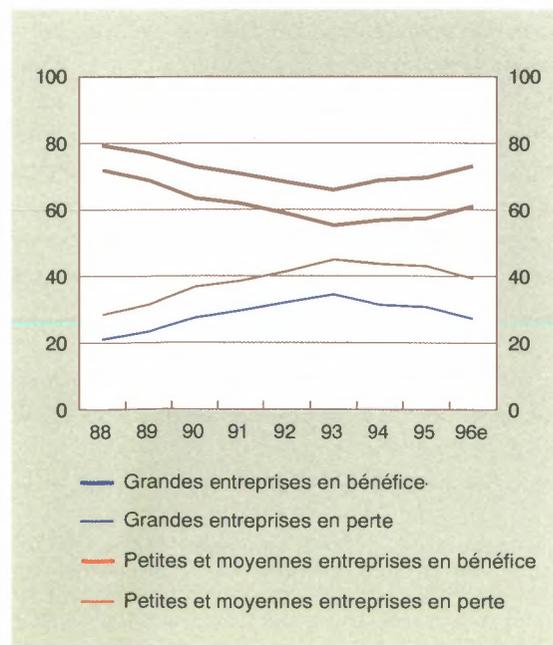
3.2 Dispersion de la rentabilité

Les données utilisées à la section précédente permettent d’apprécier l’évolution de la rentabilité au niveau de l’ensemble des entreprises, mais ne fournissent aucune indication sur la dispersion de cette rentabilité. Or, malgré un certain recul, le pourcentage d’entreprises en perte reste important. Il atteint 27 p.c. pour les grandes sociétés et 39 p.c. pour les petites et moyennes entreprises.

L’écart constaté entre ces deux groupes n’est pas récent et a même eu tendance à s’accroître au cours des dernières années. Il s’explique

GRAPHIQUE 5 — IMPORTANCE RELATIVE DES ENTREPRISES EN BENEFICE OU EN PERTE PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL D’ENTREPRISES ¹

(pourcentages)

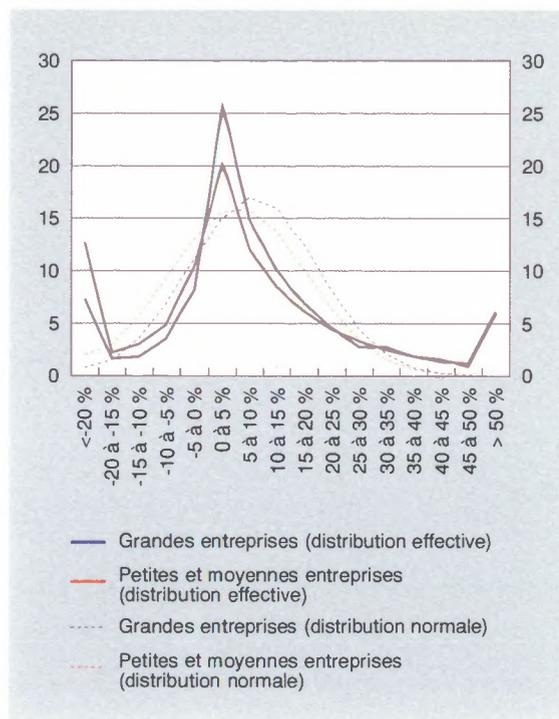


Source : BNB.

¹ Sur la base du résultat net après impôt.

GRAPHIQUE 6 — DISTRIBUTION DE LA RENTABILITE¹ DES ENTREPRISES NON FINANCIERES EN 1996

(pourcentages du nombre total des entreprises)



Source : BNB.

¹ Sur la base de la rentabilité nette après impôt des capitaux propres.

vraisemblablement par un double facteur. D'une part, le tissu des petites et moyennes entreprises comprend un nombre significatif de nouvelles entités. Or, le pourcentage de faillites est traditionnellement assez élevé durant les premières années d'existence d'une société. D'autre part, les petites et moyennes entreprises sont généralement très représentées dans certaines activités spécifiques, comme le commerce ou la restauration, qui peuvent être exercées sans immobiliser des capitaux très importants. La relative fragilité découlant de cette faible capitalisation s'est d'autant plus fait sentir au cours des dernières années que la consommation privée n'a guère participé à la reprise conjoncturelle.

Une analyse plus fine de la dispersion de la rentabilité après impôt des sociétés a été effectuée au départ d'une courbe de distribution qui répartit pour une année donnée, en l'occurrence

1996, les entreprises selon leur performance. Cette courbe, reprise au graphique 6, a été tracée en reprenant des intervalles de 5 p.c.

Deux caractéristiques ressortent clairement. On constate, d'une part, une forte concentration dans la classe de rentabilité de 0 à 5 p.c. Le pourcentage de ces résultats faiblement positifs atteint 26 p.c. pour les grandes entreprises et 20 p.c. pour les petites et moyennes sociétés. D'autre part, on observe également une proportion relativement importante de résultats extrêmes, tant positifs que négatifs. C'est ainsi que 6 p.c. des entreprises enregistrent une rentabilité sur fonds propres supérieure à 50 p.c., tandis que 7 p.c. des grandes sociétés et près de 13 p.c. des petites et moyennes entreprises ont subi, en 1996, des pertes représentant plus de 20 p.c. des fonds propres.

Par ailleurs, la différence de performance entre les grandes sociétés et les petites et moyennes entreprises doit être quelque peu relativisée. Ces dernières sont autant représentées que les grandes entreprises au sein de la population des sociétés dont la rentabilité dépasse 20 p.c. Ce poids relatif des petites et moyennes entreprises très performantes est cependant contrebalancé par une surreprésentation dans chacune des classes de rentabilité négative.

Les caractéristiques de la distribution des entreprises selon leur rentabilité sont également mises en relief par comparaison avec une distribution normale théorique, calculée pour chacune des deux catégories de taille¹. La distribution effective est décalée vers la gauche. Elle se marque également par une forte concentration, tant autour de la classe modale qu'aux deux extrêmes.

¹ La distribution normale a été calculée à partir de deux paramètres de la distribution effective de la rentabilité des entreprises en 1996, à savoir la moyenne et l'écart-type. Cette moyenne était de 8,3 p.c. pour les grandes sociétés et de 5,5 p.c. pour les petites et moyennes entreprises. L'écart-type se chiffrait à environ 12 p.c. dans les deux cas. Il a été calculé en excluant les catégories extrêmes des distributions effectives, à savoir les classes de rentabilité inférieure à 20 p.c. et supérieure à 50 p.c.

LE BILAN SOCIAL POUR L'ANNEE 1996

INTRODUCTION

A. Création du bilan social

A mesure que les pouvoirs publics ont, ces dernières années, élargi la gamme des dispositions en faveur de l'emploi, un besoin accru en moyens d'évaluation s'est fait sentir. L'information sur les différents aspects du marché de l'emploi est en effet jusqu'ici restée insuffisante, parce qu'elle est trop partielle, trop tardive ou qu'elle manque de cohérence.

Le bilan social a été créé pour tenter de pallier les lacunes des moyens d'évaluation statistique face à la problématique du marché de l'emploi. Ce nouvel instrument doit permettre de rationaliser les nombreuses obligations de déclaration des entreprises, ce qui devrait entraîner à terme un allègement des charges liées à ces obligations.

La réglementation du bilan social trouve son origine dans l'accord de gouvernement du 4 juin 1995, qui prévoit que «... à l'occasion de la publication des comptes annuels, les entreprises déposeront également un bilan social dans lequel il sera fait rapport notamment sur le développement de l'emploi, sur les efforts en matière de formation et sur l'effet dans l'entreprise des divers incitants pour l'emploi ».

Le plan pluriannuel pour l'emploi ¹ établi par le gouvernement à la suite de la décision du Conseil européen d'Essen en décembre 1994 a concrétisé cet objectif. L'article 45 de ce plan contient les dispositions suivantes :

- « Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit :
- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
 - et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

¹ Moniteur belge du 30 décembre 1995.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également :

- le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi, prise par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement;
- par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise ».

L'article 46 du plan stipule notamment que la teneur et la présentation des documents sont déterminés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Le Moniteur belge du 30 août 1996 a publié l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social ainsi qu'un rapport du ministère des Affaires économiques et du ministère de l'Emploi et du Travail comprenant le tableau et les explications méthodologiques relatifs à l'établissement du bilan social.

B. Le champ d'application du bilan social et son entrée en vigueur

1. Généralités

L'obligation d'établir un bilan social concerne les entreprises tenues de déposer des comptes annuels auprès de la Banque, ainsi qu'une série de sociétés dont la liste figure dans l'arrêté royal du 4 août 1996 ². Il s'agit des services médicaux interentreprises, des entreprises d'assurances, des établissements de crédit, des hôpitaux et des entreprises de droit étranger ayant établi en Belgique une succursale ou un siège d'exploitation. Pour ces dernières, les informations sociales portent uniquement sur l'activité exercée en Belgique.

² Au contraire des bilans sociaux des sociétés soumises à l'obligation de dépôt des comptes annuels, les bilans sociaux des autres sociétés ne sont pas publiés. Dès lors, s'il est possible de les analyser à un niveau agrégé, des données sectorielles ne sont pas disponibles.

Sont également tenues de remplir un bilan social les autres personnes morales de droit privé — il s'agit surtout d'ASBL, comme les secrétariats sociaux, les ateliers protégés, les centres d'aide sociale ou de soins de santé et les clubs sportifs, ou encore d'établissements d'utilité publique ou de mutualités — qui occupent annuellement au moins vingt travailleurs. A titre provisoire, ce critère a été porté à cent travailleurs pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997. Comme les établissements du secteur non marchand doivent également déposer un bilan social, la représentativité du bilan social est très large et l'évaluation de l'usage et des effets des mesures en faveur de l'emploi est la plus complète possible. C'est en effet dans le secteur non marchand que le développement de nouveaux gisements d'emplois est le plus prometteur, d'importants besoins non satisfaits ayant été identifiés dans des domaines tels que les services de proximité, la sécurité, la prévention et les soins de santé.

La réglementation définitive concernant le bilan social est en vigueur pour les exercices comptables commençant après le 31 décembre 1995. Comme le bilan social est intégré aux comptes annuels, le délai de dépôt correspond à celui prévu pour les comptes annuels, c'est-à-dire généralement sept mois à partir de la clôture de l'exercice. Comme l'exercice correspond dans la plupart des cas à l'année civile, les bilans sociaux pour 1996 pouvaient être déposés jusqu'à la fin de juillet 1997. Compte tenu du temps nécessaire pour traiter et contrôler les données, et analyser les résultats, les premières indications fiables sur lesquelles se base cette analyse ne sont disponibles que depuis octobre 1997. Les statistiques définitives seront disponibles aux environs de mars 1998.

2. Schéma complet ou abrégé

Le bilan social existe en deux versions : le schéma complet et le schéma abrégé.

Pour les sociétés qui déposent des comptes annuels normalisés, les critères permettant de déterminer si une entreprise doit présenter un bilan social complet ou abrégé sont identiques à ceux retenus pour la présentation de comptes annuels normalisés selon un schéma complet ou abrégé. Les entreprises qui répondent à au moins

deux des trois critères ci-dessous doivent donc présenter un schéma complet du bilan social :

- un nombre moyen de travailleurs (exprimé en équivalents temps plein) supérieur à 50;
- un chiffre d'affaires annuel (hors TVA) supérieur à 200 millions de francs;
- un total du bilan supérieur à 100 millions de francs.

Les entreprises qui emploient plus de 100 travailleurs en moyenne (exprimés en équivalents temps plein) doivent dans tous les cas remplir un schéma complet du bilan social et des comptes annuels.

Les critères mentionnés ci-dessus sont en principe appliqués également aux autres entreprises, en tenant toutefois compte des exceptions suivantes :

- les sociétés pour lesquelles la Centrale des bilans ne dispose pas d'informations sur le chiffre d'affaires ou le total bilantaire doivent présenter un bilan social complet si elles emploient au moins 50 personnes.
- attendu que pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997, les autres personnes morales de droit privé ne doivent déposer de bilan social que si elles emploient plus de 100 travailleurs, elles ont toutes présenté un schéma complet pour l'année 1996.

C. Brève description du bilan social

1. Le schéma complet

Le schéma complet, repris en annexe, contient, outre quelques rubriques destinées à l'identification et à la classification sectorielle de l'entreprise (numéros de TVA, numéros d'ONSS, numéros des commissions paritaires), quatre grandes catégories de renseignements concernant :

- le volume de l'emploi pendant ou à la fin de l'exercice, repris à la rubrique « état des personnes occupées »;
- les mouvements de personnel (entrées et sorties) au cours de l'exercice;
- l'usage des mesures en faveur de l'emploi;
- des informations relatives à la formation des travailleurs.

Etat des personnes occupées

Une distinction est établie entre les travailleurs inscrits au registre du personnel, d'une part, et les intérimaires ou les personnes mises à la disposition de l'entreprise, d'autre part.

La première catégorie de travailleurs est ventilée entre travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel; en outre les entreprises sont tenues d'exprimer l'emploi en équivalents temps plein.

Des informations sont demandées pour l'ensemble de l'exercice considéré et, sans distinction entre les régimes de travail à temps plein et à temps partiel, pour l'ensemble de l'exercice précédent¹, à savoir le nombre moyen de travailleurs, le nombre effectif d'heures prestées (volume de travail), les frais de personnel et les avantages accordés en sus du salaire.

En outre, pour la situation à la date de clôture de l'exercice, les entreprises sont tenues de procéder à une ventilation par type de contrat de travail, sexe et catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent aussi indiquer, pour l'exercice considéré, le nombre moyen d'intérimaires et de personnes mises à leur disposition, le nombre effectif d'heures qu'ils ont prestées, ainsi que les charges qui y sont liées.

Mouvements du personnel au cours de l'exercice

En plus d'indiquer le nombre de travailleurs entrés et sortis du registre du personnel au cours de l'exercice, les entreprises doivent ventiler les entrées et les sorties de personnel selon le type de contrat de travail, le sexe et le niveau d'études. En ce qui concerne les sorties, le motif de fin de contrat doit aussi être mentionné.

Une distinction systématique est également opérée entre le personnel travaillant à temps plein et à temps partiel, et les données sont exprimées tant en nombre de personnes qu'en équivalents temps plein.

Etat concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi

Les entreprises doivent indiquer le nombre de travailleurs concernés par les mesures prises

par les autorités fédérales en faveur de l'emploi et traduire ce nombre en équivalents temps plein. Le montant des avantages financiers liés, le cas échéant, à ces mesures doit également être communiqué. Le nombre total de travailleurs concernés, en nombre et en équivalents temps plein, est également comparé avec celui de l'exercice précédent¹.

Renseignements sur les formations organisées au cours de l'exercice

En ce qui concerne les initiatives en matière de formation à charge de l'employeur, les entreprises doivent mentionner, pour les hommes et les femmes séparément, le nombre de personnes ayant suivi une formation au cours de l'exercice, le nombre d'heures de formation suivies, ainsi que le coût de ces formations pour l'entreprise.

2. Le schéma abrégé

Le schéma abrégé du bilan social est une version simplifiée du schéma complet :

- aucun renseignement n'est demandé sur les travailleurs intérimaires ou les personnes mises à la disposition de l'entreprise;
- le tableau des mouvements de personnel au cours de l'exercice se limite au nombre de personnes concernées, sans répartition selon le type de contrat de travail, le sexe, le niveau d'études ou le motif de fin de contrat;
- le tableau des mesures en faveur de l'emploi est quelque peu allégé.

D. Portée du bilan social

Ce nouvel instrument peut devenir un outil efficace pour analyser l'emploi sous tous ses aspects. Sur la base des résultats du bilan social, il est possible d'apprécier à leur valeur des éléments pertinents sur le plan macroéconomique (masse salariale, salaire moyen par travailleur, etc.), provenant d'autres sources telles que, par exemple, les comptes nationaux.

¹ Pour l'exercice 1996 les entreprises n'étaient pas tenues de communiquer les données relatives à 1995.

En outre, le bilan social contient des informations quasi exhaustives, non disponibles ailleurs ou qui ne peuvent être obtenues qu'au moyen d'enquêtes. C'est notamment le cas pour :

- les données exprimées en équivalents temps plein;
- la répartition par secteur des intérimaires et des personnes mises à la disposition de l'entreprise;
- la répartition par secteur des emplois par type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, pour l'exécution d'un travail nettement défini, contrat de remplacement, etc.);
- l'importance du travail à temps partiel par secteur ou par taille d'entreprise;
- la durée moyenne du travail d'un salarié à temps partiel (selon le contrat et selon les prestations réelles);
- le nombre moyen d'heures effectivement prestées par an, pour les travailleurs occupés à temps plein ou à temps partiel;
- la répartition sectorielle des coûts salariaux moyens par travailleur (à temps plein et à temps partiel);
- par mesure en faveur de l'emploi, le nombre de bénéficiaires et, le cas échéant, les avantages financiers liés à ces mesures;
- le recours à ces mesures par secteur;
- les informations jusqu'ici non disponibles sur les entrées et sorties de personnel.

LE BILAN SOCIAL POUR L'ANNEE 1996

A. Remarques préalables

1. Nouvelles statistiques

Pour toute nouvelle statistique, les données relatives à la période de départ doivent être considérées avec réserve. Il en va de même pour le bilan social. En effet, les entreprises qui sont tenues de déposer un bilan social ont été confrontées à un nouvel instrument, ce qui nécessite, bien entendu, un certain temps d'adaptation. La qualité des informations s'améliorera au fur et à mesure que les entreprises se familiariseront avec le bilan social.

2. Les bilans sociaux retenus pour l'analyse

L'analyse porte sur les bilans sociaux d'un échantillon de sociétés très représentatif. La totalité des entreprises n'a pu être prise en compte, pour les raisons suivantes :

- les entreprises sans personnalité juridique — comme les associations de fait, les associations commerciales temporaires et les associations en participation — et les commerçants qui exercent leur activité comme personnes physiques ne sont pas tenus d'établir un bilan social;
- afin de renforcer la cohérence et la comparaison, seules les sociétés dont les bilans ont été clôturés au 31 décembre 1996, c'est-à-dire ceux relatifs à l'ensemble de l'année 1996, sont prises en considération. Environ 85 p.c. des sociétés sont dans ce cas;
- certains bilans sociaux ne répondaient pas aux normes de qualité requises pour être traités dans l'analyse, de sorte qu'au moment de l'étude, quelque 20 p.c. des bilans déposés n'ont pu être utilisés. En mars 1998, lorsque les données définitives seront disponibles, cette proportion devrait être négligeable.
- à la date de commencement de l'analyse, certaines sociétés n'avaient pas encore déposé de bilan social.

3. Répartition sectorielle

Lors de la répartition sectorielle, les considérations suivantes ont été prises en compte :

- les sociétés privées et les entreprises publiques se différencient nettement dans bien des domaines, même si elles exercent parfois une activité comparable. Le secteur « santé et action sociale », constitué principalement d'hôpitaux, de cabinets médicaux et d'activités d'action sociale avec ou sans hébergement, présente des caractéristiques très spécifiques, si bien qu'il a paru indiqué de considérer ce secteur séparément;
- par souci de clarté, la ventilation des sociétés privées par branche d'activité est restée relativement restreinte.

4. Travail intérimaire

Les sociétés d'intérim doivent aussi déposer un bilan social. L'évolution et les spécificités de l'emploi dans ce secteur d'activité ne sont cependant pas comparables à celles des autres

TABEAU 1 — REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES ENTREPRISES UTILISE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX SELON LE CRITERE DE L'EMPLOI : COMPARAISON AVEC LES DONNEES DU MINISTERE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

	Emploi salarié en 1996, dans les entreprises dont le bilan social a été retenu pour l'analyse (unités) (1)	Emploi salarié total, à la fin juin 1995 (Ministère fédéral de l'emploi et du travail) (unités) (2)	Représentativité en pourcentages (3) = (1)/(2)
Secteur privé	922.347	1.805.169	51,1
dont :			
Energie et eau	23.066	23.631	97,6
Industrie manufacturière	391.904	637.337	61,5
Construction	80.782	180.358	44,8
Commerce, réparations, Horeca	184.448	404.898	45,6
Transports et communications	44.969	101.973	44,1
Services aux entreprises et aux particuliers	112.425	167.147	67,3
Services financiers	62.009	74.260	83,5
Assurances	9.829	31.342	31,4
Santé et action sociale	143.798	298.089	48,2
Entreprises publiques	109.261	213.276	51,2
Ensemble des entreprises	1.175.406	2.316.534	50,7

Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1996.

sociétés. Par conséquent, les données provenant des sociétés d'intérim qui, d'après la nomenclature Nace-Bel, font partie des services aux entreprises et aux particuliers, n'ont pas été prises en compte.

Les informations fournies par ces sociétés ne sont pas complètement perdues, car leur activité ressort d'une autre manière dans les bilans sociaux. En effet, les sociétés qui doivent remplir un schéma complet sont tenues de préciser dans quelle mesure elles font appel à des travailleurs intérimaires (nombre moyen de personnes employées, nombre d'heures et coût pour l'entreprise).

B. Représentativité des données

La représentativité des données du bilan social peut être le mieux évaluée sur la base d'une comparaison avec les données officielles du Ministère fédéral de l'emploi et du travail. Les chiffres les plus récents communiqués par ce ministère portent certes sur la situation au 30 juin 1995, mais comme l'emploi est resté assez stable entre 1995 et 1996, selon les bilans sociaux, une comparaison entre la situation en 1996 d'après

les données du bilan social et la situation à la moitié de l'année 1995 d'après les données du Ministère fédéral de l'emploi et du travail ne devrait normalement pas poser de problèmes.

En nombre de postes de travail, les bilans sociaux analysés représentent un peu plus de la moitié (50,7 p.c.) de l'emploi salarié total dans les sociétés¹.

La représentativité est aussi très bonne pour chaque secteur, de sorte que la plupart des résultats de l'enquête peuvent être étendus à l'ensemble de la population. La représentativité est partout supérieure à 40 p.c., sauf dans les assurances, branche dans laquelle les entreprises ne déposent pas de comptes annuels normalisés. Dans les branches où il existe un nombre assez élevé de petites entreprises, comme la construction, l'Horeca et les transports et communications, l'emploi communiqué dans les bilans sociaux représente un pourcentage de l'emploi total inférieur à celui relevé ailleurs car dans ces branches, un nombre non négligeable de com-

¹ En comparant le total des frais de personnel pour 1996 communiqué dans les bilans sociaux analysés et la masse salariale correspondante dans l'ensemble des entreprises, telle qu'elle apparaît dans les comptes nationaux, on obtient un ordre de grandeur similaire (52 p.c.).

merçants exercent leur activité en tant que personnes physiques. Ils ne doivent déposer ni comptes annuels ni bilan social, même s'ils emploient du personnel, par exemple des apprentis. Celui-ci est cependant repris dans les statistiques du Ministère fédéral de l'emploi et du travail. Enfin, la représentativité en termes d'emploi des entreprises publiques et du secteur « santé et action sociale » est sous-estimée car ces entreprises ne sont pas tenues d'inclure dans le bilan social le personnel statutaire. Dans certains cas, le personnel statutaire représente plus de 90 p.c. des effectifs.

C. Caractéristiques structurelles de l'emploi

Près de 80 p.c. des salariés sont employés dans les entreprises privées. Le secteur « santé et action sociale » représentait 12,2 p.c. du nombre d'em-

plois, tandis que les entreprises publiques comp-
taient pour 9,3 p.c. de l'emploi salarié.

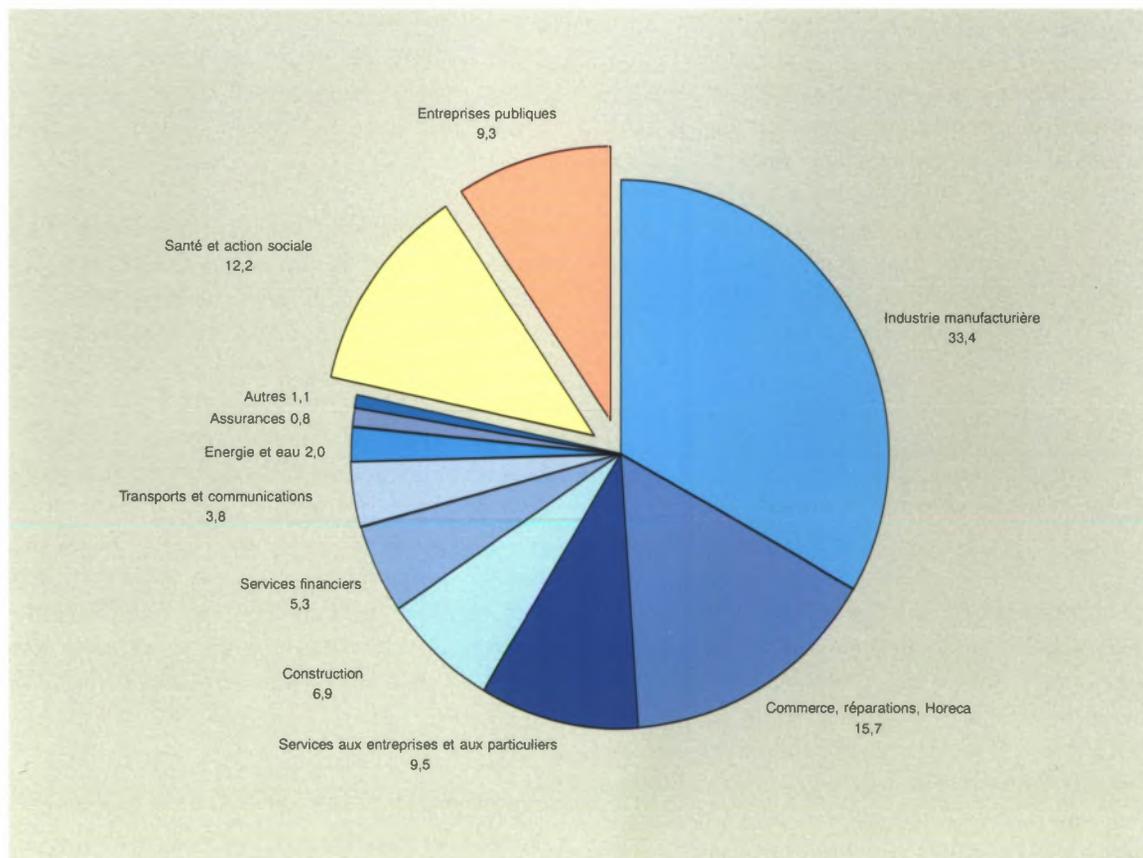
Le bilan social fournit aussi des informations sur le statut professionnel des travailleurs employés dans les entreprises, la nature de leur contrat de travail, la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent et le sexe.

Dans les entreprises du secteur privé, presque tous les travailleurs, soit 97,3 p.c. du nombre des emplois enregistrés en moyenne en 1996, étaient inscrits au registre du personnel. Le personnel intérimaire et le personnel mis à la disposition de la société par une autre entreprise ou institution, dont l'utilisation engendre des frais assimilés à des achats de services et non à des frais de personnel, ne représentaient respectivement que 2 et 0,7 p.c. des travailleurs.

Le recours au travail intérimaire est surtout le fait de l'industrie manufacturière, où il repré-

GRAPHIQUE 1 — REPARTITION SECTORIELLE DE L'EMPLOI SALARIE DANS LES ENTREPRISES

(pourcentages de l'emploi salarié total en unités)



Source : BNB, bilans sociaux 1996.

sente 2,9 p.c., et des transports et communications, où il représente 2,4 p.c. Quelles que soient les branches d'activité, les personnes mises à la disposition de l'entreprise ne constituent qu'une très faible minorité.

La prépondérance des travailleurs inscrits au registre de personnel est encore plus marquée dans le secteur « santé et action sociale » et dans les entreprises publiques.

Les travailleurs inscrits au registre du personnel sont liés à l'entreprise soit par un contrat de travail, soit par un contrat de stage. Les contrats à durée indéterminée sont de loin les plus fréquents. Une distinction entre les autres catégories de contrats est moins pertinente, car leurs caractéristiques se recouvrent partiellement. En effet, tant les contrats de remplacement que ceux conclus pour l'exécution d'un travail nettement défini incluent le plus souvent une clause relative à la durée du contrat de travail, ce qui rend leur classement difficile.

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, ces autres contrats ne représentaient qu'environ 5 p.c. du total. Le secteur « santé et action sociale », quant à lui, recourait aux contrats à durée déterminée et de remplacement pour respectivement 5,8 et 4,4 p.c. de l'effectif.

Dans l'ensemble, les entreprises privées emploient plus d'ouvriers que d'employés. Ceci ne vaut cependant que pour certaines branches d'activité, comme la construction, l'industrie manufacturière et la branche des services « transports et communications ». Dans les autres branches de services, les employés sont en revanche majoritaires, tant dans les entreprises privées que dans les autres.

Malgré une participation accrue au marché du travail, les femmes sont toujours moins nombreuses que les hommes dans les entreprises. A la fin de 1996, elles comptaient pour un peu plus du quart de l'emploi du secteur privé. Elles

TABLEAU 2 — QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI SALARIE DANS LES ENTREPRISES EN 1996

(pourcentages du total)

	Secteur privé	Santé et action sociale	Entreprises publiques	Total des entreprises
Ventilation suivant le statut ¹				
– Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,3	98,9	99,6	97,7
– Personnel intérimaire	2,0	0,4	0,3	1,7
– Personnes mises à la disposition de l'entreprise ²	0,7	0,8	0,1	0,6
Ventilation suivant le type de contrat de travail ³				
– Contrat à durée indéterminée	95,4	89,4	94,9	94,7
– Contrat à durée déterminée	3,8	5,8	3,9	4,0
– Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,3	0,4	...	0,3
– Contrat de remplacement	0,5	4,4	1,2	1,1
Ventilation suivant la catégorie professionnelle ³				
– Personnel de direction	2,3	1,2	1,8	2,1
– Employés	44,9	66,7	62,3	49,1
– Ouvriers	51,8	30,6	33,8	47,6
– Autres	0,9	1,5	2,1	1,1
Ventilation suivant le sexe ³				
– Hommes	72,4	22,4	74,9	66,5
– Femmes	27,6	77,6	25,1	33,5

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

¹ La ventilation selon le statut est imparfaite, car le personnel mis à la disposition de certaines entreprises est généralement comptabilisé dans le registre du personnel de la société mère.

² Forme spécifique d'emploi, régie par le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs au bénéfice d'utilisateurs.

³ Pour les travailleurs inscrits au registre du personnel.

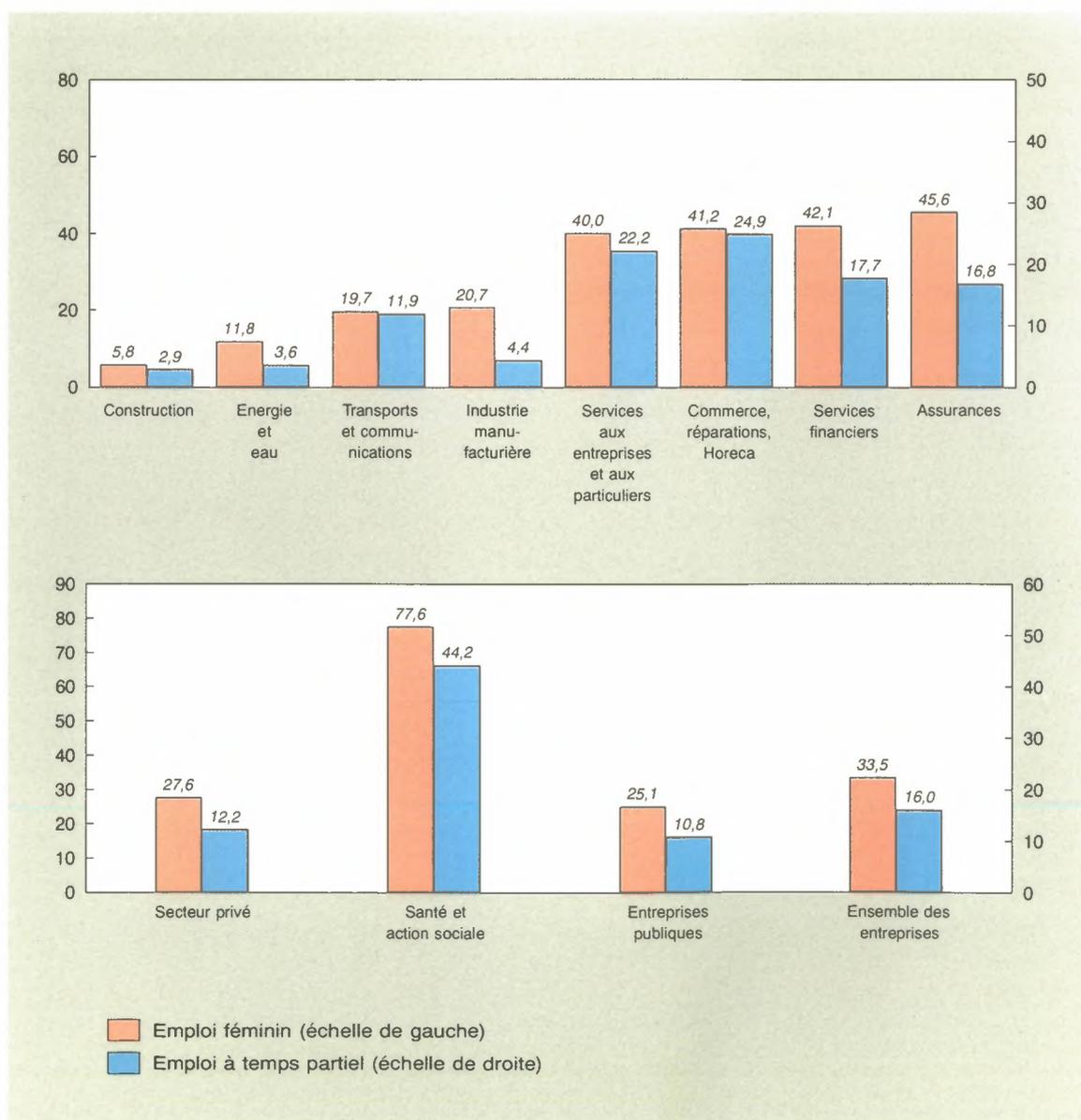
étaient surtout présentes dans les assurances, les services financiers, le commerce, l'Horeca et les services aux entreprises et aux particuliers. Par contre, l'emploi demeure essentiellement masculin dans la construction et dans l'industrie, ainsi que dans les transports et communications. La situation inverse est observée dans le secteur « santé et action sociale » où près de 80 p.c. des emplois sont féminins.

Dans l'ensemble des entreprises privées, le travail à temps partiel représente quelque

12,2 p.c. de l'emploi total. Ce pourcentage diffère fortement d'une branche à l'autre et l'importance relative des emplois à temps partiel est étroitement liée à celle des emplois occupés par des femmes. C'est en effet dans les branches des services, à l'exception des transports et communications, que l'emploi à temps partiel est le plus répandu. Dans le secteur « santé et action sociale », où près de quatre emplois sur cinq sont occupés par des femmes, plus de 40 p.c. de l'emploi est à temps partiel. Enfin, dans les entreprises publiques, la faible repré-

GRAPHIQUE 2 — VENTILATION SECTORIELLE DE L'EMPLOI FÉMININ ET DE L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL

(pourcentages de l'emploi salarié par secteur)



Source : BNB, bilans sociaux 1996.

sentation des femmes dans l'emploi salarié va de pair avec une proportion peu élevée de l'emploi à temps partiel.

A la fin de l'année 1996, le travail à temps partiel dans l'ensemble des entreprises représentait 16 p.c. de l'emploi total. Selon l'enquête annuelle de l'INS sur les forces de travail dans les entreprises, 18,4 p.c. des salariés travaillaient à temps partiel. La différence s'explique notamment par la moindre représentation, dans le bilan social, des petites et moyennes entreprises, où le travail à temps partiel est plus développé que dans les plus grandes sociétés.

Les données sur l'emploi exprimées en équivalents temps plein, qui tiennent normalement compte de la durée de travail contractuelle prévue pour un travailleur à temps partiel (50 p.c., 75 p.c., 80 p.c.,...), indiquent que pour l'ensemble des entreprises privées, la durée de travail contractuelle pour les travailleurs à temps partiel atteint en moyenne 55 p.c. environ de la durée contractuelle d'un travailleur à temps plein. Cette proportion varie de quelque 50 p.c. dans les services aux entreprises et aux particuliers à environ 70 p.c. dans les assurances.

Dans le secteur « santé et action sociale » et les entreprises publiques, la durée moyenne d'un travail à temps partiel est un peu plus élevée que dans le secteur privé.

Compte tenu de la proportion de travailleurs à temps partiel dans le total de l'emploi ainsi que de la durée de travail contractuelle de ces personnes, il ressort que dans le secteur privé, la répartition du volume de travail entre un plus grand nombre de postes de travail, grâce à la formule du temps partiel, a permis de générer 5,8 p.c. de postes de travail supplémentaires. Dans certaines branches où les régimes de travail à temps partiel sont fortement répandus, le nombre d'emplois ainsi créés est très important : dans le secteur « santé et action sociale », par exemple, le nombre de postes de travail actuel est supérieur de 23 p.c. à ce qu'il serait si, à volume de travail inchangé, tous les travailleurs étaient occupés à temps plein.

L'enquête d'Eurostat sur les forces de travail permet de comparer l'importance du travail à temps partiel en Belgique et dans les pays voisins. Il en ressort :

- qu'en 1996, la part des emplois à temps partiel dans le nombre total d'emplois et de salariés en Belgique, était inférieure de près de 1 point de pourcentage à celles de la France et de l'Allemagne. Aux Pays-Bas, la proportion des emplois à temps partiel est égale à plus du double de celle des trois autres pays;
- que la durée relative d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein, en Belgique, est à peu près la même qu'en France et nettement plus élevée qu'en Allemagne et, surtout, qu'aux Pays-Bas.

Un mouvement de rattrapage du nombre des emplois à temps partiel en Belgique serait un moyen de relever le niveau de l'emploi : si, en 1996, la part du travail à temps partiel avait été supérieure de 1 point de pourcentage et avait, par conséquent, été comparable à la moyenne atteinte en Allemagne et en France, et en supposant que le volume total de travail, ainsi que la durée de travail, soient restés inchangés, le nombre total d'emplois aurait été supérieur de près de 15.000 unités.

TABLEAU 3 — TEMPS PARTIEL ET EMPLOI EN EQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN 1996

	Temps partiel ¹ (en p.c. d'un temps plein)	Emplois supplémentaires créés grâce au travail à temps partiel ² (en p.c.)
Secteur privé	54,9	5,8
dont :		
Energie et eau	67,1	1,1
Industrie manufacturière	52,3	2,4
Construction	51,7	1,2
Commerce, réparations, Horeca	55,6	12,2
Transports et communi- cations	52,6	6,2
Services aux entreprises et aux particuliers	50,9	12,5
Services financiers	63,9	6,8
Assurances	70,3	4,8
Santé et action sociale	57,9	23,2
Entreprises publiques	57,7	5,6
Ensemble des entreprises	56,1	7,6

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

¹ Calculé à partir de la rubrique 100 « nombre moyen de travailleurs ».

² Différence entre le nombre réel d'emplois (somme des emplois à temps plein et des emplois à temps partiel) et le nombre d'emplois qui aurait été nécessaire pour atteindre le même volume de travail uniquement avec des travailleurs à temps plein.

D. La durée du travail

En moyenne, sans distinction entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, la durée de travail effective du personnel dans les entreprises du secteur privé est de 1.530 heures par an.

Pour les personnes travaillant à temps plein, la durée moyenne de travail est de 1.618 heures par an. Ce chiffre masque des différences importantes entre les branches. Entre les deux branches extrêmes à cet égard, à savoir les transports et communications (1.775 heures par an) d'une part et la construction (1.461 heures par an) de l'autre, il existe un écart de plus de 20 p.c. Dans cette branche, le chômage pour cause d'intempéries influence sans doute à la baisse le nombre d'heures prestées.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, la durée de travail est en moyenne de 903 heures par an. L'écart entre la branche où la durée de travail est la plus longue, les assurances, et celle où elle est la plus courte, la construction, est également de l'ordre de 20 p.c.

La seule source à laquelle les données sur les heures prestées qui ressortent des bilans sociaux peuvent être comparées est l'enquête menée par Eurostat en 1994, qui ne permet toutefois qu'une ventilation sectorielle sommaire.

Par exemple, elle ne permet pas de distinguer les heures prestées dans les entreprises de celles prestées par les agents de la fonction publique. Par ailleurs, l'enquête est réalisée auprès des travailleurs, tandis que les bilans sociaux sont remplis par les employeurs. Au total, le nombre d'heures prestées mentionné dans le bilan social est nettement inférieur au nombre d'heures prestées selon l'enquête d'Eurostat.

E. La rémunération du facteur de production travail

Deux types d'informations sont communiquées par les entreprises en ce qui concerne les rémunérations du personnel : les frais de personnel et les avantages accordés en sus du salaire. Selon les explications méthodologiques du bilan social, les avantages accordés en sus du salaire représentent les avantages minimales qui sont alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise. Ces avantages sont exonérés d'impôts dans le chef du bénéficiaire. Il s'agit par exemple d'articles de cadeaux de mariage et de naissance, de l'utilisation des infrastructures sportives et culturelles de l'entreprise, des avantages liés à l'existence d'un service médical ou encore de l'utilisation des services de l'employeur ou de l'acquisition de marchan-

TABLEAU 4 — HEURES PRESTÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL EN 1996¹

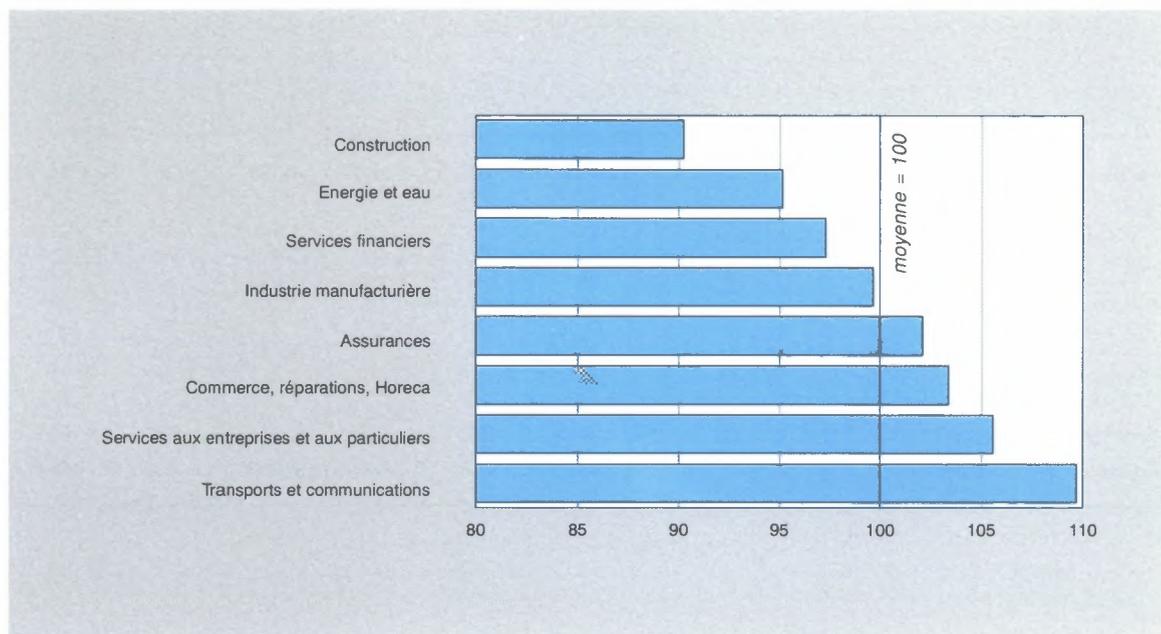
	Moyenne	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel
Secteur privé	1.530	1.618	903
dont :			
Energie et eau	1.524	1.541	1.079
Industrie manufacturière	1.579	1.614	886
Construction	1.444	1.461	872
Commerce, réparations, Horeca	1.491	1.674	928
Transports et communications	1.665	1.775	883
Services aux entreprises et aux particuliers	1.446	1.709	874
Services financiers	1.466	1.575	956
Assurances	1.564	1.653	1.082
Santé et action sociale	1.276	1.565	920
Ensemble des entreprises	1.516	1.631	924
p.m. Heures prestées au cours de l'année 1994 dans les entreprises selon l'enquête d'Eurostat	(1.605)	(1.718)	(943)

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

¹ Les données pour les entreprises publiques ne sont pas représentatives. En effet, certaines entreprises publiques comptabilisent comme heures prestées en 1996, des heures supplémentaires qui ont été effectuées les années précédentes et qui doivent toujours, à la fin de l'exercice, donner lieu à une récupération.

GRAPHIQUE 3 — HEURES PRESTÉES EN 1996 PAR LES TRAVAILLEURS A TEMPS PLEIN INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(moyenne du secteur privé = 100)



Source : BNB, bilans sociaux 1996.

dises à prix de revient. Etant donné que la qualité de l'information communiquée n'a pas pu être contrôlée de manière concluante, les avantages accordés en sus du salaire n'ont pas été pris en considération dans l'analyse. Ils ne représentent d'ailleurs que 22 milliards de francs pour l'ensemble des entreprises, soit 1,4 p.c. des frais de personnel réels.

Par ailleurs, compte tenu du régime juridique différent auquel sont soumises certaines entreprises publiques en matière de cotisations de sécurité sociale, la comparaison de leurs frais de personnel avec ceux des autres secteurs n'est pas pertinente. Le secteur des entreprises publiques, qui regroupe en outre des sociétés très hétérogènes en matière de rémunérations, allant de holdings de moins de vingt personnes à de grandes sociétés comme la Poste, n'est donc pas analysé ci-après.

Selon les données du bilan social, le coût annuel moyen d'un travailleur à temps plein dans les entreprises privées s'est élevé à 1.723.000 francs en 1996, contre 726.000 francs pour un travailleur à temps partiel. En moyenne, un travailleur coûte 1.589.000 francs par an dans le secteur privé et un peu moins de 1.500.000 francs si l'on considère l'ensemble des entreprises.

Le coût du travail annuel moyen par travailleur peut aussi être calculé à partir des comptes nationaux. Selon cette source, le coût du travail moyen par travailleur s'est élevé à 1.368.000 francs. L'écart de 9 p.c. environ entre les données issues des bilans sociaux et celles issues des comptes nationaux résulte de différences dans les concepts utilisés. Ainsi, le calcul sur la base des bilans sociaux exclut les travailleurs des sociétés d'intérim, moins rémunérés que la moyenne, au contraire des comptes nationaux. En deuxième lieu, les personnes qui exercent une activité comme personnes physiques ne sont pas tenues de remplir un bilan social, même si elles emploient du personnel, par exemple des apprentis. Ce personnel figure néanmoins dans les statistiques des comptes nationaux. Si la rémunération de celui-ci est en moyenne inférieure à celles des personnes reprises dans le bilan social, les ratios calculés au départ de ce dernier sont plus élevés. Enfin, les ASBL de petite taille, qui versent des salaires relativement bas, ne sont pas non plus tenues d'établir un bilan social.

La ventilation par branche d'activité fait apparaître d'importantes différences dans les rémunérations : dans le secteur privé, les frais de personnel par travailleur varient du simple au double.

TABEAU 5 — FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL POUR L'ENSEMBLE DE L'ANNEE 1996

	Frais de personnel par personne occupée (milliers de francs, par an)			Frais de personnel par heure prestée (en francs)		
	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Moyenne	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Moyenne
Secteur privé	1.723	726	1.589	1.058	807	1.039
dont :						
Energie et eau	2.843	1.723	2.803	1.845	1.596	1.839
Industrie manufacturière	1.681	815	1.639	1.042	919	1.038
Construction	1.296	647	1.278	887	742	885
Commerce, réparations, Horeca	1.515	621	1.296	905	670	869
Transports et communications	1.585	656	1.471	893	743	883
Services aux entreprises et aux particuliers	1.839	606	2.220	1.085	707	1.037
Services financiers	2.398	1.389	2.007	1.523	1.452	1.515
Assurances	2.138	1.252	1.298	1.298	1.170	1.285
Santé et action sociale	1.276	771	1.050	816	840	824
Ensemble des entreprises	1.636	748	1.492	1.003	809	984

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

Le coût du travail par heure prestée offre une meilleure indication sur la rémunération effective du facteur de production travail. Selon les bilans sociaux, les frais de personnel moyens par heure prestée dans le secteur privé atteignent 1.039 francs en 1996. Tandis qu'un travailleur à temps plein coûte 1.058 francs de l'heure, il coûte 25 p.c. de moins s'il est employé à temps partiel. Les écarts de rémunérations horaires sont très prononcés selon les branches.

Les écarts importants entre les différentes branches sont dans une certaine mesure liés à la composition et au degré de qualification de l'emploi dans ces branches. Par exemple, la part des emplois très qualifiés, et donc plus onéreux, est beaucoup plus élevée dans les services financiers que dans la construction ou le commerce. Les données du bilan social ne sont toutefois pas suffisamment détaillées pour éliminer ces effets. Les différences de qualification sont sans doute aussi à l'origine du coût horaire nettement moins élevé, dans le secteur privé, des travailleurs à temps partiel.

Un regroupement des sociétés suivant la taille fait également apparaître des écarts significatifs : plus les sociétés sont grandes, plus les frais de personnel et les salaires horaires sont élevés.

F. Evolution de l'emploi entre 1995 et 1996

Dans le bilan social relatif à 1996, les entreprises n'étaient pas encore tenues de communiquer les données se rapportant à l'exercice précédent. Par conséquent, aucune comparaison directe entre 1995 et 1996 n'est possible en ce qui concerne le nombre moyen de travailleurs inscrits au registre du personnel, le nombre d'heures prestées et les frais de personnel.

Le tableau des mouvements de personnel qui se sont produits au cours de l'exercice a toutefois permis d'estimer l'évolution de l'emploi entre la fin de 1995 et la fin de 1996. Le nombre d'emplois à la fin de l'année 1995 est en effet la somme du nombre d'emplois à la fin de 1996 et du nombre de sorties au cours de cette année, moins le nombre d'entrées ayant eu lieu durant la même période.

Etant donné la rotation élevée des contrats de travail à durée déterminée ou pour une tâche bien définie (les entrées et sorties représentent parfois un multiple du nombre de travailleurs inscrits à la fin de la période), un tel calcul n'a de sens que pour les contrats à durée indéterminée, ce qui ne pose pas de problèmes pour les données provenant du bilan social complet. En revanche, dans le bilan social

abrégé, seuls les flux bruts totaux, quel que soit le type de contrat de travail, sont mentionnés. Etant donné que les entreprises qui remplissent un bilan social abrégé ont en moyenne peu recours à ces contrats de travail moins fréquents, l'hypothèse a été émise dans les estimations que toutes les entrées et sorties, dans cette catégorie d'entreprises, avaient trait à des contrats à durée indéterminée.

A cette réserve près, il ressort des calculs que le nombre d'emplois dans les entreprises privées a progressé de 0,5 p.c. entre la fin de 1995 et la fin de 1996.

Cette hausse est entièrement due au travail à temps partiel : le nombre d'emplois à temps plein est resté inchangé, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 3,6 p.c. Exprimé en équivalents temps plein, l'emploi dans les entreprises privées ne s'est accru que de 0,2 p.c.

Sur le plan sectoriel, de nettes différences se sont manifestées : dans les branches des services aux entreprises et aux ménages et des transports et communications, le nombre d'emplois a augmenté de plus de 5 p.c. et tant les emplois à temps plein que ceux à temps partiel ont progressé. Dans l'industrie manufacturière, les services financiers et la branche « énergie et eau », par contre, l'emploi a diminué. Dans l'industrie

manufacturière, il s'agissait essentiellement d'emplois à temps plein, mais dans les deux autres branches, le travail à temps partiel a également été touché assez fortement.

Dans le secteur « santé et action sociale » et dans les entreprises publiques, le nombre total d'emplois a diminué de 1,2 p.c. Dans la première branche citée, le recul a concerné les emplois à temps partiel. Dans les entreprises publiques, en revanche, la baisse du nombre d'emplois à temps plein a coïncidé avec une augmentation assez prononcée de l'emploi à temps partiel.

Pour l'ensemble des entreprises dont le bilan social pour 1996 a été analysé, une légère hausse du nombre d'emplois a été constatée. Celle-ci a résulté exclusivement d'une redistribution accrue du travail, étant donné que l'emploi en équivalents temps plein a reculé de 0,1 p.c. Au léger recul du travail à temps plein, de 0,2 p.c., a correspondu une croissance de 1,7 p.c. du travail à temps partiel.

Les tendances décelées dans les bilans sont en principe un bon indicateur de l'évolution de l'emploi dans les entreprises, pour autant que les postes de travail créés dans les nouvelles entreprises, qui n'ont pas encore déposé de bilan social, correspondent à l'emploi perdu dans les entreprises qui ont cessé leur activité et qui, par conséquent, ne déposent plus de bilan social.

TABLEAU 6 – EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE LA FIN DE 1995 ET LA FIN DE 1996

(taux de variation)

	Emplois à temps plein	Emplois à temps partiel	Nombre total d'emplois	Total en équivalents temps plein
Secteur privé	...	3,6	0,5	0,2
dont :				
Energie et eau	-5,7	-4,7	-5,7	-5,6
Industrie manufacturière	-1,9	-0,7	-1,8	-1,8
Construction	1,6	5,5	1,6	1,6
Commerce, réparations, Horeca	1,0	3,5	1,6	1,2
Transports et communications	5,5	5,7	5,5	5,4
Services aux entreprises et aux particuliers	4,2	11,0	5,6	5,0
Services financiers	-0,4	-3,1	-0,9	-0,7
Assurances	4,2	-0,8	3,3	3,6
Santé et action sociale	-0,7	-1,9	-1,2	-1,0
Entreprises publiques	-1,7	3,9	-1,2	-1,5
Ensemble des entreprises	-0,2	1,7	0,1	-0,1
p.m. Schéma abrégé	(4,6)	(10,1)	(5,6)	(5,0)
Schéma complet	(-1,0)	(-0,2)	(-0,9)	(-0,9)

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

Les données les plus récentes du Ministère fédéral de l'emploi et du travail sur l'emploi en Belgique portent sur la situation au 30 juin 1995. Il n'est donc pas encore possible de comparer les informations provenant du bilan social avec les données officielles.

En tout cas, le mouvement constaté dans l'emploi d'après les bilans sociaux a été conforme aux attentes. Dans le rapport annuel de la Banque pour l'année 1996, la variation en pourcentage du nombre de personnes occupées dans les entreprises a été évaluée précisément à 0,1 p.c. pour l'année 1996, tandis qu'un recul de 0,2 p.c. était prévu pour le volume de l'emploi.

Selon les bilans sociaux, la légère augmentation du nombre de postes de travail serait due à une hausse assez forte, de 5,6 p.c., de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises, qui ont déposé un bilan social abrégé et à une régression, de 0,9 p.c., dans les entreprises de plus grande taille, qui ont déposé un bilan social complet. Indépendamment de la taille des entreprises, l'évolution du nombre d'emplois à temps partiel a été plus favorable que celle des emplois à temps plein.

G. Motifs des départs

Les entreprises qui déposent un bilan social complet ont été priées de donner les motifs pour lesquels des contrats de travail ont pris fin. Nombre de contrats ayant pris fin dans le courant de 1996 étaient des contrats à durée déterminée, pour une tâche bien définie ou des contrats de

remplacement. Les motifs ayant été à l'origine de la fin de contrats à durée indéterminée sont seuls examinés ci-dessous.

Dans le secteur privé, près de 14 p.c. des contrats à durée indéterminée ont pris fin dans le courant de 1996. Dans un cas sur trois environ, le licenciement a été cité comme motif de la fin du contrat. Moins de 2 p.c. du personnel sont partis à la retraite. Le succès des régimes de retraite anticipée est attesté par le fait que le nombre de prépensions a été deux fois plus élevé que le nombre de pensions ordinaires. Dans plus de la moitié des cas, il a été mis fin au contrat de travail à la demande du travailleur lui-même.

Dans le secteur « santé et action sociale », les départs à la retraite anticipée, les licenciements et les départs volontaires ont été moins nombreux. Aussi y a-t-on enregistré moins de sorties que dans le secteur privé. Dans les entreprises publiques, où les sorties ont été les moins nombreuses, peu de travailleurs ont quitté l'entreprise de leur propre initiative.

H. Utilisation des mesures d'aide à l'emploi

Dans le bilan social figure un tableau relatif à l'utilisation de certaines mesures d'aide à l'emploi. Le tableau est subdivisé en deux parties, d'une part les mesures qui peuvent entraîner une réduction des cotisations patronales, et d'autre part les mesures qui n'entraînent aucun avantage financier ou qui prévoient un assouplissement des règles de l'embauche ou du licenciement.

TABLEAU 7 — MOTIFS DES DEPARTS^{1 2}

(pourcentages du nombre total de travailleurs à la fin de 1995)

	Retraite	Retraite anticipée	Licenciement	Autres	Total des sorties
Secteur privé	0,6	1,2	4,8	7,1	13,6
Santé et action sociale	0,5	0,4	2,2	5,7	8,8
Entreprises publiques	1,8	0,7	1,4	0,5	4,4
Ensemble des entreprises	0,7	1,0	4,1	6,2	12,0

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

¹ Disponible uniquement pour les entreprises qui déposent un bilan social complet.

² Il s'agit uniquement des départs de travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée.

Certaines mesures pourtant assez répandues ne figurent pas dans le tableau du bilan social. C'est le cas par exemple des mesures relatives à l'engagement d'anciens stagiaires, qui donnent droit pendant une période limitée à une réduction des cotisations sociales patronales, et de celles relatives à l'engagement d'un premier travailleur (« plan plus un »), qui prévoient une réduction régressive des cotisations patronales au cours du trimestre de l'engagement et des douze trimestres suivants.

En outre, le contenu de ce tableau du bilan social devra régulièrement être adapté au fur et à mesure que d'anciennes dispositions seront abrogées et que de nouvelles apparaîtront.

1. Nombre de travailleurs concernés ^{1 2}

Un des avantages majeurs du bilan social est que, contrairement aux autres sources, il donne un aperçu assez complet du recours des entreprises aux mesures fédérales de promotion de l'emploi. Les statistiques de l'ONSS contiennent certes des données exhaustives sur le nombre de travailleurs pouvant bénéficier des mesures auxquelles un avantage financier est lié pour l'entreprise, mais ne donnent pas d'informations sur d'autres plans d'embauche. Une comparaison avec les données de l'ONSS montre que quelque 60 p.c. de l'ensemble des travailleurs pour lesquels des réductions de charges ont été accordées en 1996, font partie des entreprises analysées dans la présente étude.

Dans le bilan social, le nombre de travailleurs concernés est demandé pour chaque mesure prise séparément. Un travailleur entrant en ligne de compte pour deux mesures (par exemple, Maribel et « bas salaires ») est donc compté deux fois. Pour éliminer ces doubles comptages, un travailleur auquel s'appliquent plusieurs mesures ne figure qu'une seule fois dans la rubrique 550 « total de l'exercice ». La somme des travailleurs concernés par mesure — total des rubriques 400 à 513 — est supérieure de 28 p.c. au nombre mentionné à la rubrique 550. En d'autres termes, dans plus d'un cas sur quatre, en moyenne, les mesures se recouperaient.

Ce sont les mesures Maribel et « bas salaires », pour lesquelles respectivement 40 et 24,5 p.c.

des travailleurs entrent en ligne de compte, qui concernent le plus de travailleurs. Ces deux mesures ont pour effet d'alléger les cotisations patronales à la sécurité sociale sans entraîner de création automatique d'emplois supplémentaires en contrepartie. Comme elles limitent le coût du facteur de production travail, elles contribuent cependant à susciter un climat plus favorable à ce dernier.

Les mesures pour lesquelles un avantage financier est lié à une obligation d'embauche, ont touché 8,1 p.c. du nombre total de travailleurs en 1996. Ceci ne signifie pas que sans ces mesures, l'emploi aurait été d'autant moins élevé. Même en l'absence des mesures incitatives des pouvoirs publics, une partie des recrutements aurait eu lieu. La part de ces effets d'aubaine ne peut être déterminée au moyen du bilan social.

La comparaison du succès obtenu par ces mesures requiert de la prudence. Certaines ne sont en vigueur que depuis peu de temps, de sorte que leur effet sur le marché de l'emploi ne s'est peut-être pas encore fait pleinement sentir, tandis que d'autres ont été supprimées entre-temps. Le plan d'embauche des jeunes, par exemple, a été remplacé par le plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée. Si 0,8 p.c. des travailleurs sont encore inscrits à la rubrique « plan d'embauche des jeunes », cela s'explique par le fait que les avantages financiers liés à ce plan s'étalent sur plusieurs années.

Plus de la moitié des emplois découlant de mesures auxquelles une obligation d'embauche est liée a résulté des accords pour l'emploi pour la période 1995-1996. Il s'agit des accords donnant droit à une réduction des cotisations sociales de 37.500 francs au maximum par trimestre pour tout travailleur supplémentaire engagé, conformément à la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

¹ Les personnes mentionnées à la rubrique 506 « pré pension conventionnelle » ne sont certes plus inscrites au registre du personnel, mais sauf exceptions (entreprises en difficulté ou en voie de restructuration), elles devraient en principe avoir été remplacées par des chômeurs complets indemnisés.

² Dans le bilan social, ces données sont également demandées en équivalents temps plein. Ayant mis peu d'éléments neufs en évidence, celles-ci ne font toutefois pas l'objet d'un commentaire dans le cadre de la présente étude.

TABLEAU 8 — MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

	Postes de travail concernés en p.c. de l'emploi total dans les bilans sociaux ¹	Avantage financier en francs, par travailleur
Mesures avec avantage financier		
<i>Non liées à des engagements</i>		
Maribel	40,0	22.098
Bas salaires	24,5	12.362
<i>Liées à des engagements</i>		
Accords pour l'emploi 1995-1996	8,1	
Plan d'embauche des chômeurs de longue durée	5,7	74.241
Plan d'embauche des jeunes	1,0	93.925
Plan d'entreprise	0,8	123.939
Plan d'entreprise	0,7	80.274
Autres mesures		
dont :		
Prépension conventionnelle	6,4	
Stage des jeunes	3,1	
Succession de contrats à durée déterminée	1,5	
	0,8	

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

¹ Un travailleur qui est concerné par plus d'une mesure est compté plusieurs fois.

Les autres mesures, auxquelles ne sont liés aucun avantage financier ni obligation d'embauche, ont obtenu relativement peu de succès. Elles ont concerné au total 6,4 p.c. du nombre de travailleurs.

2. Avantages financiers

Une comparaison avec les données de l'ONSS montre que quelque 45 p.c. du montant total des réductions de charges accordées dans le cadre des mesures mentionnées dans le bilan, se retrouvent dans les entreprises analysées dans la présente étude. Ce taux est inférieur à la part des montants mentionnés dans les frais de personnel dans le total des rémunérations octroyées dans les entreprises (52 p.c.), ce qui peut être mis en rapport avec la représentation un peu moins forte des petites entreprises dans l'échantillon. Une ventilation suivant la taille des entreprises montre, en effet, que ce sont essentiellement les entreprises de plus petite dimension qui tirent avantage des réductions de charges.

La réduction moyenne de charges par personne concernée varie fortement selon les mesures. Dans le cas de Maribel et des « bas salaires », deux catégories d'aides auxquelles

aucune obligation d'embauche n'est liée, la réduction de charges par travailleur concerné s'est élevée, en moyenne, à 22.098 francs et à 12.362 francs, respectivement.

Pour les aides auxquelles une obligation d'embauche est liée, l'intervention moyenne par bénéficiaire, en 1996, a été beaucoup plus élevée : dans le cas des accords pour l'emploi 1995-1996, des plans d'entreprise et du plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée, les montants annuels ont varié de 74.000 à 94.000 francs. En ce qui concerne le plan d'embauche des jeunes, la réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale aurait atteint en moyenne 123.939 francs par ayant droit. Etant donné le caractère dégressif de certaines mesures, ces moyennes diminueront d'année en année. Vu le peu de travailleurs concernés, les réductions totales de charges dans cette catégorie sont restées plutôt limitées.

Pour les entreprises du secteur privé, les réductions totales de charges ont représenté 1,4 p.c. des frais de personnel en 1996. Dans l'industrie manufacturière, ainsi que dans les transports et communications et la construction, l'avantage financier a été supérieur à la moyenne.

**TABLEAU 9 — AVANTAGES FINANCIERS LIES AU RECOURS A
DES MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI :
VENTILATION SECTORIELLE**

(pourcentages du coût salarial)

Secteur privé	1,4
dont :	
Energie et eau	0,1
Industrie manufacturière	1,7
Construction	1,6
Commerce, réparations, Horeca	1,4
Transports et communications	1,9
Services aux entreprises et aux particuliers	1,3
Services financiers	0,2
Assurances	0,2
Santé et action sociale	0,8
Entreprises publiques	0,3
Ensemble des entreprises	1,2
p.m. Entreprises qui déposent un bilan social abrégé	(2,8)
Entreprises qui déposent un bilan social complet	(1,1)

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

I. Formation des travailleurs

Grâce au bilan social, il existe désormais des informations utiles et quantifiées sur la formation que les entreprises procurent à leurs travailleurs. L'on dispose, plus précisément, de renseigne-

ments sur le nombre de bénéficiaires, ainsi que sur la durée et le coût des formations.

Les formations tant internes (lorsque l'entreprise assure elle-même la formation, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux, avec des membres de son personnel comme formateurs) qu'externes (lorsque l'entreprise fait appel à des éléments extérieurs pour assurer la formation, dans ses propres locaux ou à l'extérieur de ceux-ci) sont prises en compte. Les frais s'entendent au sens large. Ils comprennent non seulement les rémunérations du personnel chargé de la formation ou les frais facturés, mais aussi les rémunérations des bénéficiaires, ainsi que les éventuels frais de déplacement, de séjour et d'équipement (locaux, mobilier,...).

Dans les entreprises privées, près de 30 p.c. des effectifs ont bénéficié d'une formation en 1996. La durée moyenne de celle-ci a été d'environ une semaine (36 heures), soit 0,7 p.c. du nombre total d'heures prestées dans ces entreprises. En moyenne, une formation a coûté 62.541 francs par personne. En supposant que le salaire moyen des travailleurs qui suivent une formation corresponde à celui de l'ensemble des travailleurs du secteur privé, les frais indirects de formation, c'est-à-dire les rémunérations des travailleurs concernés, représentent près de 60 p.c. des frais totaux de formation.

TABLEAU 10 — FORMATION EN 1996

	Nombre de travailleurs concernés en p.c. de l'effectif moyen total	Nombre d'heures de formation		Coût de la formation	
		Moyenne par bénéficiaire	En p.c. du nombre total d'heures prestées	Moyenne par bénéficiaire (en francs)	En p.c. des frais totaux de personnel
Secteur privé	29,2	36	0,7	62.541	1,2
dont :					
Energie et eau	43,9	58	1,6	128.499	2,0
Industrie manufacturière	36,5	39	0,9	60.211	1,3
Construction	6,6	33	0,2	73.199	0,4
Commerce, réparations, Horeca	19,8	29	0,4	44.611	0,7
Transports et communications	19,8	27	0,3	40.971	0,6
Services aux entreprises et aux particuliers	23,1	28	0,5	49.840	0,8
Services financiers	51,6	36	1,3	86.046	2,0
Assurances	54,8	43	1,5	94.529	2,7
Santé et action sociale	34,2	16	0,4	71.415	2,3
Entreprises publiques	47,5	35	0,9	56.175	2,1
Ensemble des entreprises	31,4	33	0,7	62.829	1,3

Source : BNB, bilans sociaux 1996.

Le montant total des dépenses de formation effectuées en 1996 correspond, en moyenne, à 1,2 p.c. du coût salarial. Des différences assez importantes existent entre les branches, liées à leurs caractéristiques, comme le degré de qualification des travailleurs et le cycle des produits, et aux rythmes différents auxquels elles évoluent. Ainsi, les frais de formation n'ont représenté que 0,4 p.c. des frais totaux de personnel dans la construction, tandis qu'ils se sont élevés à 2,7 p.c. des coûts salariaux dans les assurances. Dans les branches où les membres du personnel sont relativement plus nombreux à avoir suivi une formation, le coût

moyen par formation est généralement plus élevé également.

Les entreprises du secteur «santé et action sociale» et les entreprises publiques prêtent, en moyenne, encore plus d'attention à la formation. Les dépenses de formation y ont représenté, en 1996, plus de 2 p.c. des frais de personnel. Un trait caractéristique du secteur «santé et action sociale» est la durée moyenne relativement courte (16 heures) de la formation, dont le coût est toutefois assez élevé. Dans les entreprises publiques, près d'une personne sur deux a suivi une formation en 1996.

CS1				F	
NAT.	Date de la réception par la BNB	N°	Page	L	CS1/1.

BILAN SOCIAL¹

- Schéma complet -

Raison ou dénomination sociale :

Adresse : N° : Bte :

Code postal : Commune :

Numéro de TVA ou numéro national² :

Description de l'activité principale de l'entreprise :

Bilan social relatif à l'exercice comptable qui couvre la période du .. / .. / **au** .. / .. /

Responsable de l'entreprise à contacter

Nom :

Téléphone :

Téléfax :

Signature
(nom et fonction)

¹ Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social (Moniteur belge du 30 août 1996).

² Ou numéro d'inscription auprès de la Centrale des Bilans. Ce numéro doit être repris dans le coin supérieur gauche de chaque page dans la case réservée à cet effet.

BILAN SOCIAL

Le cas échéant, le numéro sous lequel l'entreprise est inscrite
à l'Office National de Sécurité Sociale (numéro ONSS) :

Numéros des commissions paritaires
dont dépend l'entreprise :

I. ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

A. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Codes	1. Temps plein <i>(exercice)</i>	2. Temps partiel <i>(exercice)</i>	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice)</i>	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice précédent)</i>
1. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent					
Nombre moyen de travailleurs	100(ETP)(ETP)
Nombre effectif d'heures prestées	101(T)(T)
Frais de personnel <i>(en milliers de francs)</i>	102(T)(T)
Avantages accordés en sus du salaire <i>(en milliers de francs)</i>	103	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX(T)(T)

2. A la date de clôture de l'exercice

a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel

b. Par type de contrat de travail

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
Contrat à durée indéterminée	110
Contrat à durée déterminée	111
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112
Contrat de remplacement	113

c. Par sexe

Hommes	120
Femmes	121

d. Par catégorie professionnelle

Personnel de direction	130
Employés	134
Ouvriers	132
Autres	133

B. PERSONNEL INTERIMAIRE ET PERSONNES MISES A LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Au cours de l'exercice

	Codes	1. Personnel intérimaire	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
Nombre moyen de personnes occupées	150
Nombre effectif d'heures prestées	151
Frais pour l'entreprise <i>(en milliers de francs)</i>	152

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

A. ENTREES				
	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	210
Contrat à durée déterminée	211
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	212
Contrat de remplacement	213
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	220
secondaire	221
supérieur non universitaire	222
universitaire	223
Femmes : primaire	230
secondaire	231
supérieur non universitaire	232
universitaire	233

B. SORTIES				
	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice	305
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	310
Contrat à durée déterminée	311
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	312
Contrat de remplacement	313
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	320
secondaire	321
supérieur non universitaire	322
universitaire	323
Femmes : primaire	330
secondaire	331
supérieur non universitaire	332
universitaire	333
d. Par motif de fin de contrat				
Pension	340
Prépension	341
Licenciement	342
Autre motif	343
dont : le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants	350

III. ETAT CONCERNANT L'USAGE, AU COURS DE L'EXERCICE, DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1. Mesures comportant un avantage financier¹

1.1. Plan d'entreprise	400 ²		
. Hommes	401		
. Femmes	402		
1.2. Plan d'embauche des jeunes	403		
1.3. Bas salaires	404		
1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996	405 ²		
. Hommes	406		
. Femmes	407		
1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée.....	408		
1.6. Maribel	409		
1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans).....	410		
1.8. Prépension conventionnelle à mi-temps	411		
1.9. Interruption complète de carrière	412		
1.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)	413		

2. Autres mesures

2.1. Contrat de première expérience professionnelle	500		
2.2. Emplois - tremplin	501		
2.3. Stage des jeunes	502		
2.4. Conventions emploi - formation.....	503		
2.5. Contrat d'apprentissage	504		
2.6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée	505		
2.7. Prépension conventionnelle.....	506		

Nombre de travailleurs concernés par une ou plusieurs mesures en faveur de l'emploi :

- total pour l'exercice

550
560

- total pour l'exercice précédent

IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur

. Hommes	580		
. Femmes	581		

Codes	1. Nombre de travailleurs concernés	2. Nombre d'heures de formation suivies	3. Coût pour l'entreprise (en milliers de francs)
580
581

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le titulaire ou son remplaçant.² Les rubriques 400 et 405 représentent les totaux de la ventilation Hommes/Femmes (400 = 401 + 402 et 405 = 406 + 407).

COMMUNICATIONS

1. POLITIQUE MONETAIRE

Modification de taux du 9 octobre 1997

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

Taux central	3,30 p.c.	(+ 0,30 p.c.)
Taux d'escompte	2,75 p.c.	(+ 0,25 p.c.)
Taux des avances à l'intérieur des lignes de crédit	4,55 p.c.	(+ 0,30 p.c.)
Taux des avances au-delà des lignes de crédit	6,00 p.c.	(-)
Taux pour les soldes créditeurs :		
- tranche ordinaire	2,30 p.c.	(+ 0,30 p.c.)
- tranche de dépassement ...	1,30 p.c.	(+ 0,30 p.c.)

Les nouveaux taux sont d'application depuis le vendredi 10 octobre 1997.

2. INSTITUT MONETAIRE EUROPEEN

La politique monétaire unique en phase III : documentation générale sur les instruments et les procédures de la politique monétaire du SEBC

Le 23 septembre 1997, l'Institut monétaire européen (IME) a publié un rapport intitulé « *The single monetary policy in Stage Three : General documentation on ESCB monetary policy instruments and procedures* ». Ce rapport contient une description détaillée des instruments et procédures de politique monétaire préparés par l'IME en vue d'être soumis à la Banque centrale européenne (BCE) après sa création. Il constitue un développement et une mise à jour du rapport de l'IME intitulé « La politique monétaire unique

en phase III : définition du cadre opérationnel » (publié le 10 janvier 1997).

Ce nouveau rapport vise en particulier à fournir aux institutions financières l'information dont elles ont besoin pour se préparer à participer aux opérations de politique monétaire du SEBC en phase III de l'UEM. A cet effet, il définit en premier lieu les critères que ces institutions doivent remplir pour être admises en tant que contrepartie aux opérations de politique monétaire du SEBC. Il présente ensuite les caractéristiques des différents types d'opérations d'open market pouvant être menées par le SEBC (principales opérations de refinancement, opérations de refinancement à plus long terme, opérations de réglage fin et opérations structurelles) et des deux facilités permanentes du SEBC (facilité de prêt marginal et facilité de dépôt). Le rapport contient une description détaillée des procédures relatives aux divers types d'opérations. Il définit, en outre, les critères d'éligibilité et les mesures de contrôle du risque à appliquer aux actifs servant de support aux opérations de fourniture de liquidités du SEBC. Enfin, il présente les caractéristiques du système de réserves obligatoires tel que l'a préparé l'IME.

Dans le prolongement du rapport de l'IME de janvier 1997, le présent rapport contient de nouvelles précisions en ce qui concerne plus particulièrement les domaines suivants :

- procédures d'adjudication et de règlement, y compris les procédures pour les transactions bilatérales, à appliquer dans les opérations d'open market du SEBC;
- procédures d'accès des contreparties aux facilités permanentes et de règlement des transactions dans le cadre des facilités permanentes;
- critères d'éligibilité, mesures de contrôle du risque et principes d'évaluation à appliquer aux actifs servant de support aux opérations de fourniture de liquidités du SEBC;
- caractéristiques du système de réserves obligatoires du SEBC;
- dispositions à appliquer au cours du passage des politiques monétaires nationales en pha-

se II à la politique monétaire unique en phase III.

Il convient de noter qu'il appartiendra au Conseil des gouverneurs de la BCE, après la création de celle-ci, de prendre la décision finale relative au cadre opérationnel pour la mise en œuvre de la politique monétaire unique. Le Conseil des gouverneurs de la BCE peut se réserver le droit de ne pas utiliser l'ensemble des options disponibles ou de modifier certaines caractéristiques des instruments et procédures présentés dans le Rapport.

Les personnes intéressées peuvent commander un exemplaire du présent rapport auprès de la Banque Nationale de Belgique, Service Documentation, boulevard de Berlaimont 14 (tél. : 02/221.20.41 ; fax : 02/221.30.42). Il est également disponible auprès de l'IME, à l'adresse suivante : Institut Monétaire Européen, Bureau de presse, Kaiserstrasse 29, D - 60311 Frankfurt am Main (fax : 0049 69/27.227.404).

Deuxième rapport sur l'état d'avancement du projet TARGET

Le 16 septembre 1997, l'Institut monétaire européen (IME) a publié un rapport intitulé : « *Second Progress Report on the TARGET Project* ».

Ce rapport fournit des informations sur les progrès récemment réalisés dans l'organisation et la mise en œuvre technique de TARGET, le système de règlement brut en temps réel pour les paiements transfrontaliers en euro de montants importants, en phase III de l'Union économique et monétaire (UEM). Le rapport développe et met à jour la documentation fournie dans les deux rapports précédents : « *The TARGET System* » (publié en mai 1995) et « *The first Progress Report on the TARGET Project* » (publié en août 1996). Ce rapport vise en particulier à fournir de plus amples informations sur les questions concernant : 1) l'horaire de fonctionnement ; 2) la politique de prix et 3) les services de règlement offerts aux systèmes de règlement net. Une version actualisée des différentes annexes techniques (« *Interlinking Specification* », « *Data Dictionary* » et « *Minimum common Performance Features of RTGS Systems within TARGET* ») et une annexe technique concernant les procédures de fin de journée de TARGET sont également disponibles

à l'IME et auprès des banques centrales nationales (BCN) sur demande des intéressés.

L'heure de référence de TARGET sera celle de la Banque centrale européenne (BCE), c'est-à-dire l'heure du lieu du siège de la BCE. Les heures normales de fonctionnement de TARGET seront de 7h à 18h (heure de la BCE). Une certaine flexibilité sera cependant laissée aux banques centrales nationales (BCN). Celles-ci pourront en effet ouvrir plus tôt leur système de règlement brut en temps réel (« *Real-time Gross Settlement* » ou RTGS) national pour des raisons locales.

En plus des samedis et dimanches, il y aura deux jours de fermeture communs pour TARGET : Noël et nouvel an. Tous les autres jours, le système TARGET sera opérationnel, mais une certaine liberté d'action sera laissée aux BCN pour fermer leur système national pendant les jours de fêtes nationales si la loi ou la communauté bancaire le requiert.

En ce qui concerne la politique de prix de TARGET, il a été convenu qu'un prix unique sera appliqué pour les transferts TARGET transfrontaliers. Celui-ci sera basé sur le principe de récupération complète des coûts et sera conforme à la politique de concurrence de l'UE. Il se situera entre 1,5 et 3 euros. Le tarif exact sera déterminé par le Conseil des gouverneurs de la BCE.

Durant la phase III, la BCE offrira des services de règlement au système de clearing de l'Association Bancaire pour l'Ecu (ABE). Les banques centrales nationales pourront également ouvrir un compte de règlement pour l'ABE.

La phase de test de TARGET a démarré mi-juin 1997, légèrement en avance sur le programme ; la phase de simulation commencera en juillet 1998.

Un exemplaire de ce rapport peut être demandé auprès de la Banque Nationale de Belgique, service Paiements scripturaux, boulevard de Berlaimont 14, 1000 Bruxelles (fax : 02/221.31.03). Il est également disponible auprès de l'IME, à l'adresse suivante :

Institut Monétaire Européen
Bureau de Presse, Kaiserstrasse 29
D - 60311 Frankfurt am Main
(fax : 0049 69/27.227.404)

Mise à jour d'août 1997 sur la convergence juridique

Le Traité instaurant la Communauté européenne impose aux Etats membres de l'Union européenne de rendre leur législation nationale, y compris les statuts de leurs banques centrales respectives, compatible avec les dispositions du Traité pour la phase III de l'Union monétaire. L'IME a dressé un état de la situation concernant l'adaptation des législations nationales dans ses Rapports sur la Convergence datant de novembre 1995 (préparé conformément à l'Article 7 de ses statuts) et de novembre 1996 (préparé conformément à l'Article 109j (1) du Traité), en mettant l'accent sur l'adaptation des statuts des banques centrales nationales. A la lumière d'initiatives en cours prises pour introduire des modifications juridiques dans les Etats membres, l'IME a publié à présent une mise à jour de l'information relative à la convergence juridique, décrivant les progrès réalisés jusqu'en août 1997. Depuis lors, certains

Etats membres ont pris de nouvelles mesures d'adaptation de leur législation, qui ne sont pas couvertes par la mise à jour.

Les personnes intéressées peuvent commander un exemplaire de cette mise à jour auprès du Service Documentation de la Banque Nationale de Belgique, boulevard de Berlaimont 14 (tél. : 02/221.20.41; fax : 02/221.30.42). Il peut également être obtenu auprès du Bureau de Presse de l'Institut monétaire européen, Kaisers-
trasse 29, D-60311 Frankfurt am Main (fax : 0049 69/27.227.404).

L'IME fera le point en ce qui concerne la convergence tant économique que juridique dans le rapport qu'il est tenu de préparer aux termes de l'Article 109j (1) du Traité au printemps de 1998.

Communications arrêtées au 30 novembre 1997.

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

