

Le bilan social 2007

Ph. Delhez
P. Heuse
Y. Saks
H. Zimmer

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social comporte un ensemble de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Ces informations permettent d'analyser les évolutions de l'emploi, des frais de personnel et de la durée du travail, la structure de l'emploi à la clôture de l'exercice, les mouvements de personnel et la formation des travailleurs. Le bilan social devait en outre montrer l'usage que font les entreprises des différentes mesures en faveur de l'emploi. L'évolution constante de la politique de l'emploi a rendu cet inventaire obsolète et donc inutilisable, en dépit des efforts du législateur pour le mettre à jour. Dans la nouvelle mouture du bilan social, applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, un tel relevé n'apparaît plus, l'ONSS étant à même de fournir les informations demandées sur la base de la déclaration multifonctionnelle que les entreprises sont tenues de remplir depuis 2003. Un autre changement important concerne les tableaux relatifs à la formation, modifiés pour mieux tenir compte de l'ensemble des efforts des entreprises : la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale seront enregistrées dans des tableaux distincts. En outre, l'état des personnes occupées à la fin de l'exercice comptable comprendra dorénavant une ventilation par sexe et niveau de qualification pour les bilans sociaux abrégés et complets, une information qui disparaîtra dès lors de la ventilation détaillée des entrées et sorties de personnel, qui n'était disponible que pour les schémas complets.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2007. Il est subdivisé en cinq parties principales. La première décrit l'évolution de

l'emploi entre 2006 et 2007. Elle reprend aussi les principaux résultats d'une analyse de la dynamique de l'emploi et de la contribution de la démographie des firmes à celle-ci. La deuxième partie analyse les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice 2007. La troisième commente la structure de l'emploi (notamment les régimes de travail, la nature des contrats de travail et le recours à des travailleurs temporaires); les deux dernières sont consacrées respectivement aux frais de personnel et à la formation.

Les résultats qui figurent dans cet article proviennent, pour chaque exercice, de populations homogènes d'entreprises ayant déposé un bilan social satisfaisant à une série de contrôles de qualité⁽¹⁾. L'annexe 1 reprend brièvement les principes méthodologiques qui ont présidé à la constitution de ces populations et à la ventilation régionale des entreprises appartenant à ces populations. La ventilation par branche d'activité est opérée à partir des sections et divisions de la nomenclature NACE-Bel (version 2003) qui figure à l'annexe 2. Les annexes 3 à 9 reprennent, comme les années précédentes, une série d'indicateurs détaillés

(1) Il convient de noter que l'obligation de dépôt de comptes normalisés pour les (très) grandes ASBL imposée à partir de l'exercice 2006 introduit une rupture de série dans les données historiques. Toutes les ASBL qui occupent plus de 20 personnes sont en effet tenues de remplir un bilan social depuis 1998. Dans la plupart des cas, elles déposaient un bilan social isolé auprès de la Banque nationale. Mais bien que soumises de longue date à cette obligation, une partie de ces ASBL n'y satisfaisaient pas. Depuis 2006, les modèles normalisés de comptes annuels pour les ASBL de grande taille (si elles atteignent ou dépassent plus d'un des critères suivants: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 5; total annuel des recettes autres qu'exceptionnelles (hors TVA) égal à 250.000 euros; total du bilan égal à 1.000.000 euros) ou de très grande taille (si la moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) excède 100 personnes ou si plus d'un des critères ci-après est dépassé: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 50; total annuel des recettes autres qu'exceptionnelles (hors TVA) égal à 6.250.000 euros; total du bilan égal à 3.125.000 euros) intègrent un bilan social, ce qui les incite à satisfaire à leurs obligations légales. En outre, la formalisation des obligations comptables a conduit au dépôt d'un compte unique pour certaines entités à partir de 2006 ou 2007, alors que plusieurs bilans sociaux avaient été déposés les années précédentes.

TABEAU 1 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2006
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Population totale		Population réduite	
	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾
<i>p.m. Unités</i>	79.402	1.863.641	44.718	1.312.274
<i>(en pourcentage des données correspondantes pour la population totale)</i>			(56,3)	(70,4)
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	13,2	24,6	15,3	28,4
Construction	14,7	7,4	15,2	7,3
Commerce, transports et communications	42,9	30,9	41,8	32,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	20,1	17,1	19,8	18,6
Autres services ⁽²⁾	7,3	19,5	6,2	12,5
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾				
Petites entreprises (jusqu'à 50 ETP)	94,6	34,0	93,0	29,0
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	4,4	21,7	5,7	21,8
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,3	1,3	49,2

Source: BNB (bilans sociaux).

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

(2) Santé et action sociale; services collectifs, sociaux et personnels.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2006.

par branche d'activité. Les annexes 10 à 12 ventilent certains de ces indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises. L'annexe 13 reprend le nouveau formulaire du bilan social applicable aux entreprises déposant un schéma complet, pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008⁽¹⁾.

La plupart des résultats de cette analyse sont obtenus à partir d'une population réduite⁽²⁾ constante d'entreprises, qui permet de mesurer l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2006 et 2007, alors qu'une comparaison avec les données relatives à la population complète pour l'exercice 2006 introduirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante présente cependant certaines limites. Par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux pour les deux exercices consécutifs. Les sociétés nouvelles et les sociétés qui ont disparu (parce qu'elles ont fait faillite ou ont été absorbées, par exemple) sont exclues d'office, ce qui peut entraîner un décalage entre les variations observées dans l'échantillon constant (dénommé population réduite dans la suite de

l'article) et celles enregistrées dans la population totale. Le délai important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de la population réduite justifient cependant que l'on adopte une telle démarche.

La population réduite compte 44.718 entreprises, qui employaient, sur la base des données pour 2006, 1.312.274 travailleurs, ce qui représente respectivement 56 p.c. des entreprises de la population totale et 70 p.c. des salariés qu'elles occupent.

La ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée au départ des codes NACE-Bel. Au total, les travailleurs occupés dans la branche des commerce,

(1) Le formulaire applicable aux entreprises déposant un schéma complet est également disponible sur le site de la Banque nationale (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_C_17032008.pdf), de même que le formulaire applicable aux entreprises déposant un schéma abrégé (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_A_17032008.pdf).

(2) Les entreprises disposent d'un délai de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai supplémentaire lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux n'était pas disponible le 8 septembre 2008, date à laquelle les données relatives à l'exercice 2007 ont été extraites.

transports et communications représentent environ un tiers de la population réduite, et l'industrie 28 p.c. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 19 p.c. pour la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, 12 p.c. pour la branche des autres services et 7 p.c. pour la construction. L'agriculture reste très marginale, raison pour laquelle elle n'apparaît pas dans les tableaux et graphiques du présent article (sauf dans les annexes).

Le classement des entreprises par taille repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP)⁽¹⁾. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 93 p.c. des sociétés de la population réduite, occupaient environ 29 p.c. de l'effectif de celle-ci en 2006, soit un pourcentage nettement inférieur aux 34 p.c. enregistrés pour la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, rassemblaient 22 p.c. de l'effectif de la population réduite, soit une proportion semblable à celle observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, employaient un peu moins de la moitié des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 44 p.c. pour la population totale. Les évolutions obtenues à partir de la population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

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

1.1 Au sein de la population réduite d'entreprises entre 2006 et 2007

En moyenne, le nombre de travailleurs occupés dans les 44.718 entreprises de la population réduite s'est accru de 29.605 unités, ce qui représente une hausse de 2,3 p.c. entre 2006 et 2007. Exprimé en ETP, le taux de croissance du volume de l'emploi s'est établi à un niveau un peu plus faible, de l'ordre de 2,1 p.c. Le développement de l'emploi résulte à la fois de la progression des effectifs à temps plein et de ceux à temps partiel, de respectivement 15.856 et 13.749 unités. En termes relatifs, c'est le nombre de travailleurs à temps partiel qui a le plus fortement augmenté, de 4,3 p.c., contre 1,6 p.c. pour le régime à temps plein. Sur la base de la situation en fin d'exercice, l'emploi a crû de 1,9 p.c. – de 1,8 p.c. lorsque celui-ci est exprimé en ETP –, indiquant une diminution du rythme de création de postes de travail en cours d'année, ce qui est cohérent avec le ralentissement économique observé en 2007.

En fin d'exercice, les entreprises retenues comptaient ainsi un peu plus de 25.000 travailleurs de plus qu'un an auparavant. Avec 14.396 personnes supplémentaires inscrites au registre du personnel, l'effectif féminin a davantage contribué à cette évolution que l'effectif masculin. Concernant le type de régime de travail, le nombre de salariés inscrits à temps plein a augmenté de 13.353 unités, les contributions des effectifs masculin et

TABEAU 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2006 ET 2007
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Unités	15.856	13.749	29.605	25.034
Pourcentages	1,6	4,3	2,3	2,1
Au 31 décembre				
Unités	13.353	11.656	25.009	21.664
dont:				
Hommes	7.213	3.400	10.613	9.695
Femmes	6.140	8.256	14.396	11.970
Pourcentages	1,3	3,6	1,9	1,8

Source: BNB (bilans sociaux).

féminin ayant été assez proches. En revanche, ce sont essentiellement les femmes qui ont influencé la progression du nombre d'inscrits à temps partiel en fin d'exercice puisqu'elles ont contribué à hauteur de 71 p.c. à l'accroissement de cette catégorie de personnel. Cependant, il est intéressant de noter que le nombre d'hommes occupés à temps partiel a progressé à un rythme un peu plus soutenu que celui des femmes, soit 4,2 p.c. contre 3,4 p.c.

L'augmentation du nombre moyen de personnes occupées a été tirée principalement par les petites et moyennes entreprises, dont les effectifs ont crû respectivement d'environ 13.000 et 10.000 unités. Les entreprises de grande taille ont, de leur côté, enregistré une hausse de près de 6.500 travailleurs. Alors que dans les PME, les travailleurs à temps plein ont été à l'origine de la plus grande partie de la progression de l'emploi, c'est l'inverse qui a prévalu dans les firmes de plus de 250 ETP, le régime à temps partiel expliquant 83 p.c. de la variation de l'emploi.

L'emploi a crû dans toutes les principales branches d'activité, fût-ce dans des proportions différentes. Les progressions les plus marquées, entre 8.000 et

9.000 travailleurs supplémentaires, ont été enregistrées dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises – la sous-branche des services immobiliers et aux entreprises ayant concentré l'essentiel de la hausse – et dans la branche des autres services, qui comprend notamment la santé et l'action sociale. En termes relatifs, c'est dans cette branche que la hausse a été la plus prononcée, à 5,4 p.c. Le nombre de travailleurs s'est également nettement accru dans les entreprises de la branche des commerce, transports et communications (6.710 travailleurs en plus), en particulier dans les entreprises actives dans le commerce et les réparations.

1.2 Dynamique de l'emploi et contribution de la démographie des entreprises⁽¹⁾

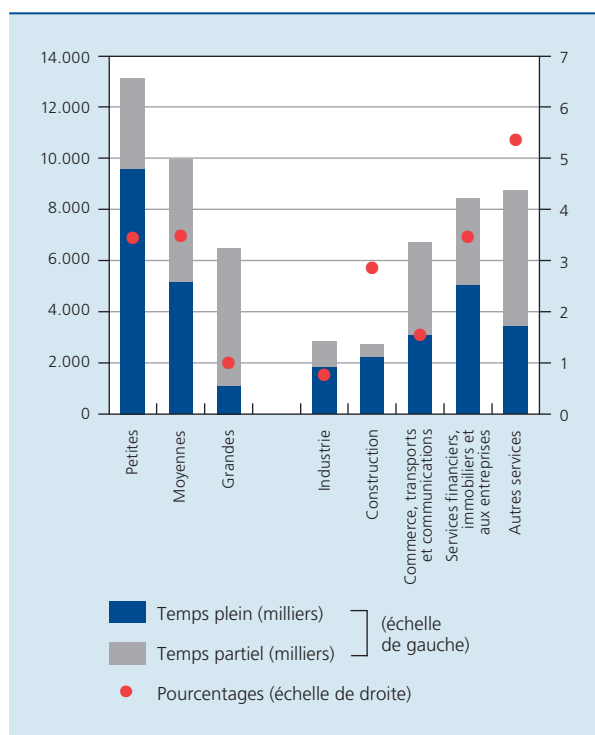
À partir des données annuelles tirées des bilans sociaux, une base de données longitudinales a été construite en reprenant l'ensemble des entreprises actives dans les branches d'activité NACE-Bel C à K⁽²⁾ – c'est-à-dire le secteur secondaire au sens large (y compris la production et la distribution d'énergie, et la construction) et les services marchands – ayant déposé un bilan social auprès de la Centrale des bilans de la Banque nationale entre 1998 et 2006.

Cette base de données a été utilisée notamment pour déterminer comment les changements individuels de comportement des firmes affectent le total de l'emploi salarié tout au long du cycle conjoncturel. L'étude porte sur la période 1998-2006 et prend en compte l'hétérogénéité des entreprises, mais également celle des travailleurs.

Les concepts de taux de création et de destruction d'emplois visent à identifier individuellement les entreprises ayant enregistré une hausse de l'emploi et celles ayant enregistré une baisse de leurs effectifs entre deux exercices consécutifs, de façon à pouvoir comptabiliser séparément les hausses et les baisses d'effectifs, que l'on appelle flux bruts d'emplois. On peut dès lors mesurer, année après année, l'intensité respective de ces mouvements en rapportant les flux bruts à l'emploi moyen au sein des entreprises. La combinaison des taux de création et de destruction d'emplois donne la variation nette de l'emploi.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2006 ET 2007 : VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES⁽¹⁾

(moyennes annuelles, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

(1) Cette section reflète les principaux résultats de l'étude de Heuse et Saks (2008) et s'appuie sur une population différente de celle utilisée dans le reste de cet article.

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

Encadré – Comment calculer les taux de création et de destruction d'emplois ?

À titre d'exemple, imaginons une économie constituée de trois firmes. Durant la période d'observation, il n'y a ni création ni disparition de firmes.

EMPLOI (personnes)

	Effectifs à la fin de la période		Effectif moyen en t	Variation de l'emploi entre $t-1$ et t
	$t-1$	t		
Entreprise 1	286	258	272	-28
Entreprise 2	80	100	90	20
Entreprise 3	10	24	17	14
Emploi total dans l'économie	376	382	379	6

On distingue deux ensembles d'entreprises dans l'économie :

- les entreprises enregistrant une variation nette positive de l'emploi (ici, les entreprises 2 et 3);
- les entreprises enregistrant une variation nette négative de l'emploi (ici, l'entreprise 1).

Taux de création d'emplois dans l'économie

Il s'agit de la somme des variations positives de l'emploi (à savoir, le total des postes créés): $20 + 14 = 34$
 exprimée en fonction de l'emploi total dans l'économie (379 personnes)
 soit un taux de création d'emplois en t : 9,0 p.c.

Taux de destruction d'emplois dans l'économie

Il s'agit de la somme des variations négatives de l'emploi (à savoir, le nombre de postes détruits),
 en valeur absolue: 28
 exprimée en fonction de l'emploi total dans l'économie (379 personnes)
 soit un taux de destruction d'emplois en t : 7,4 p.c.

Taux de croissance nette de l'emploi dans l'économie

Il s'agit de la différence entre le taux de création d'emplois et le taux de destruction d'emplois
 soit: $9,0 \text{ p.c.} - 7,4 \text{ p.c.} = 1,6 \text{ p.c.}$

Ce faisant, l'on ne prend en compte ni les entreprises dont l'emploi est resté stable ni celles pour lesquelles l'on ne dispose d'aucune donnée relative à l'emploi pour l'un des deux exercices considérés. Le taux de croissance nette de l'emploi représente par conséquent une approximation du taux de variation de l'emploi effectivement observé dans la population de toutes les entreprises occupant du personnel salarié.

Au sein de notre population d'analyse, le taux de création d'emplois s'est établi à 8,8 p.c. en moyenne entre 1998 et 2006, tandis que le taux de destruction a été de 7,2 p.c. Ces taux sont de 4 à 5 fois plus élevés que le taux de croissance nette de l'emploi observé, soit 1,6 p.c. par an en moyenne.

Le taux de création d'emplois est fortement lié à l'évolution conjoncturelle. La valeur du coefficient de corrélation entre cette variable et le taux de croissance du PIB en volume est de 0,74 pour la période considérée.

En revanche, si elle présente bien le signe négatif attendu, la corrélation entre le taux de destruction d'emplois et l'activité économique est beaucoup plus faible, puisque la valeur du coefficient est de $-0,40$.

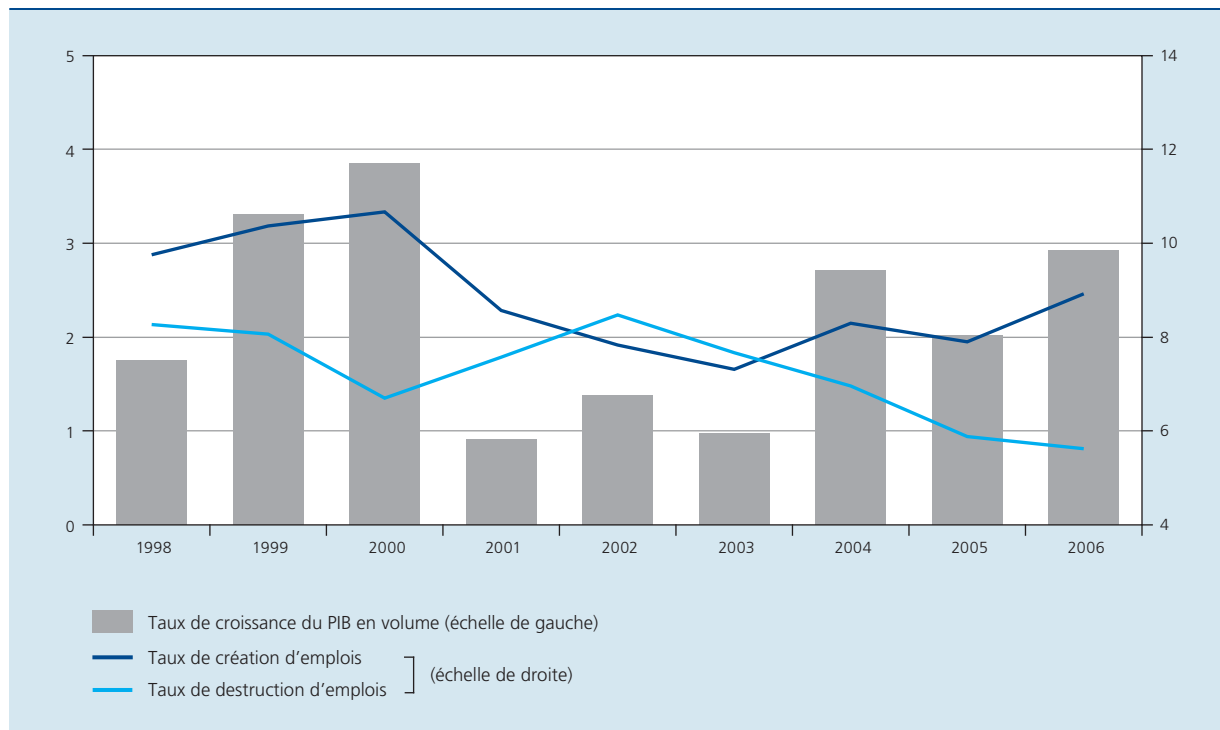
Cette dernière constatation est validée par d'autres études. Selon la littérature, un ajustement des effectifs via la destruction d'emplois va généralement de pair avec un marché de l'emploi flexible, comme c'est le cas par exemple aux États-Unis. Ainsi, le taux de réallocation des emplois – soit la somme du taux de création et du taux de destruction d'emplois – est, aux États-Unis, négativement corrélé à la croissance du PIB, ce qui signifie que les entreprises ajustent facilement leur emploi à la baisse en période de récession. À l'inverse, dans les pays d'Europe continentale, caractérisés par un marché du travail plus rigide, les adaptations s'effectuent généralement par le biais de la création d'emplois, et la corrélation négative entre le taux de réallocation et l'activité économique n'est généralement pas confirmée. C'est le cas pour la Belgique: au cours de la période sous revue, ce coefficient de corrélation est positif. La législation belge en matière de protection de l'emploi et les pénuries de main-d'œuvre observées pour certaines professions et certaines branches d'activité sont notamment de nature à limiter

l'ampleur des licenciements en période de ralentissement conjoncturel, surtout lorsque ce dernier est considéré comme temporaire ou limité.

Sur la période 1998-2006, le taux de création d'emplois a enregistré son maximum (10,7 p.c.) en 2000, où le PIB a crû de 3,8 p.c., soit le maximum observé durant cette période. Cette année-là, le taux de destruction d'emplois a affiché un creux, à 6,7 p.c. Pendant la phase de ralentissement conjoncturel qui a suivi, le taux de création d'emplois s'est progressivement réduit, tandis qu'à l'inverse, le taux de destruction d'emplois a augmenté. En 2002 et en 2003, le taux de croissance nette de l'emploi est ainsi devenu négatif. Lors des trois années suivantes, un redressement conjoncturel s'est dessiné et a inversé les tendances. Le taux de création d'emplois s'est relevé, mais sans atteindre le niveau observé en 2000, tandis que le taux de destruction s'est contracté jusqu'à son niveau le plus bas de la période, soit 5,6 p.c. en 2006.

En utilisant les mêmes indicateurs inspirés de Davis, Haltiwanger et Schuh (1996), l'on peut également examiner l'impact de la création et de la disparition des entreprises sur l'évolution de l'emploi agrégé. À cette

GRAPHIQUE 2 TAUX DE CRÉATION ET DE DESTRUCTION D'EMPLOIS : INFLUENCE DU CYCLE CONJONCTUREL (pourcentages)



Sources : ICN, BNB.

TABLEAU 3 FLUX D'EMPLOIS ET DYNAMIQUE DES ENTREPRISES

(pourcentages, moyennes annuelles 1998-2006)

	Taux de création d'emplois ⁽¹⁾			Taux de destruction d'emplois ⁽¹⁾		
	Total	Entreprises entrantes	Entreprises pérennes	Total	Entreprises sortantes	Entreprises pérennes
Total NACE-Bel C à K	8,8	2,4	6,4	7,2	2,2	5,1
dont:						
Industrie manufacturière	6,0	1,5	4,4	6,3	1,6	4,7
Services	10,3	2,9	7,4	7,7	2,5	5,2

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Les différents taux sont calculés ici par rapport au même dénominateur, à savoir l'emploi total du secteur considéré.

fin, l'on sépare les entreprises en quatre sous-ensembles exhaustifs et mutuellement exclusifs.

L'ensemble des firmes qui enregistrent une variation positive de l'emploi entre $t-1$ et t est divisé en deux sous-groupes: le premier comprend les firmes entrantes, qui mentionnent pour la première fois un emploi salarié non nul en t , et le second les firmes pérennes où l'emploi s'accroît entre $t-1$ et t .

De façon analogue, l'ensemble des firmes qui enregistrent une variation négative de l'emploi entre $t-1$ et t est divisé en deux sous-groupes: le premier comprend les firmes qui disparaissent entre $t-1$ et t et le second, les firmes pérennes où l'emploi se contracte entre $t-1$ et t .

Pour l'ensemble de la population examinée, la création d'emplois s'explique à hauteur de 27 p.c. (soit 2,4/8,8) par la création d'entreprises, alors que les 73 p.c. restants sont le fait des entreprises pérennes. La disparition d'entreprises contribue pour environ 30 p.c. (soit 2,2/7,2) aux destructions d'emplois, alors que les 70 p.c. restants correspondent à des contractions de l'emploi au sein de firmes établies.

Des résultats comparables existent pour l'Autriche, l'Allemagne et l'Italie (Stiglbauer et al., 2003), où les firmes entrantes expliquent respectivement 32, 27 et 32 p.c. du total des créations d'emplois, alors que les disparitions d'entreprises contribuent pour, respectivement 34, 23 et 33 p.c. du total des postes détruits chaque année.

La méthodologie utilisée pour calculer l'incidence de la démographie des entreprises sur l'évolution de l'emploi comporte un certain degré d'arbitraire. Pour illustrer ce point, imaginons une firme mature éprouvant d'importantes difficultés financières. En général, l'entreprise

commencera par réduire ses dépenses et par modifier sa politique de gestion des ressources humaines, avant de toucher à sa politique de recrutement et éventuellement de licencier du personnel. Si la firme finit par disparaître, au terme d'un processus souvent étalé sur plusieurs années, ce n'est que la dernière variation de son emploi qui est attribuée à la disparition de l'entreprise. Dans ce sens, la méthode sous-estime l'impact réel des disparitions d'entreprises sur le total des destructions de postes.

2. Mouvements de personnel

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

Un tableau spécifique du bilan social reprend, d'une part, les entrées de travailleurs, lors de l'inscription de ceux-ci dans le registre du personnel de l'entreprise et, d'autre part, les sorties, qui correspondent à la fin du contrat de travail en cours d'exercice. Ces mouvements de personnel ont été plus importants en 2007 qu'en 2006. Dans l'ensemble des entreprises de la population réduite, les entrées ont été supérieures de 7,8 p.c. à celles observées l'année précédente, et les sorties de 10,4 p.c. Au total, les entrées nettes se sont établies à 21.052 personnes en 2007⁽¹⁾, soit un recul par rapport aux 31.017 enregistrées un an auparavant. Cette baisse des entrées nettes a touché toutes les tailles d'entreprise, bien que dans des proportions différentes; au contraire des entreprises de petite et de grande tailles, le recul a été très faible dans les entreprises de taille moyenne.

(1) Les variations de personnel enregistrées au 31 décembre à un an d'écart (25.009 unités dans le tableau 2) ne sont pas toujours égales au solde des entrées et sorties de personnel, en raison de la présence de certaines erreurs dans les bilans sociaux déposés.

Les entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de fournir des informations plus détaillées sur les entrées et les sorties de personnel. Il s'agit d'informations relatives aux caractéristiques des travailleurs nouvellement inscrits et de ceux dont le contrat a pris fin. Outre au régime de travail – un détail également fourni dans les schémas abrégés –, celles-ci ont trait au type de contrat de travail, au sexe, au niveau d'études et, le cas échéant, au motif de fin de contrat. Les entreprises soumises au dépôt d'un schéma complet représentaient 18,3 p.c. du nombre total des firmes de la population réduite en 2007, mais 77,4 p.c. de l'effectif moyen. Le niveau de leurs entrées et de leurs sorties de personnel, supérieur à celui de l'année précédente, a impliqué des entrées nettes à concurrence de 14.182 personnes en 2007, soit un nombre légèrement plus faible qu'en 2006.

Poursuivant une tendance observée les années précédentes, en 2007, les entrées nettes de femmes dans les entreprises ayant déposé un schéma complet (7.885 unités) ont été supérieures à celles des hommes (6.297 unités).

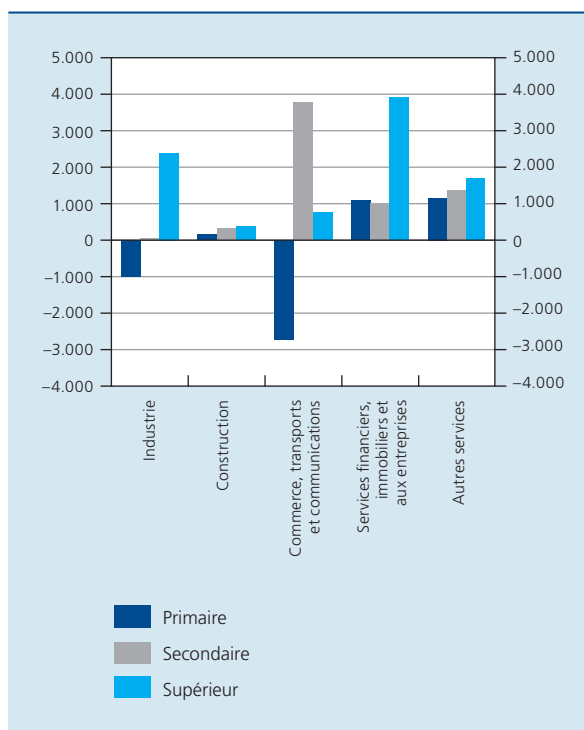
L'augmentation nette de l'effectif relevé dans les entreprises déposant un schéma complet a résulté de la combinaison d'entrées nettes de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur (9.088 unités) ou secondaire (6.473 unités) et de sorties nettes de titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire (1.379 unités). Bien que ce constat soit conforme à ce qui a été observé dans les derniers bilans sociaux, le flux net de diplômés de l'enseignement supérieur a été plus faible que l'année précédente (2.705 unités de moins). Les sorties nettes de travailleurs faiblement qualifiés ont quant à elles été moins prononcées (inférieures de 1.318 unités). Toutes les grandes branches d'activité ont, dans des proportions variables, procédé à des engagements nets de personnel hautement qualifié. Les sorties nettes de personnel faiblement

TABEAU 4 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(personnes, population réduite)

	2006	2007
Entrées	511.234	550.983
dont : schémas complets	282.622	303.820
Sorties	480.217	529.931
dont : schémas complets	267.354	289.638
Entrées nettes	31.017	21.052
dont : schémas complets	15.268	14.182

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 3 ENTRÉES NETTES DE PERSONNEL EN 2007 :
VENTILATION DES TRAVAILLEURS SELON LE
NIVEAU D'ÉTUDES ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ⁽¹⁾
(personnes, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

qualifié ont plus précisément touché les entreprises actives dans l'industrie et celles appartenant à la branche des commerce, transports et communications. Les efforts de compétitivité imposés à ces entreprises se traduisent souvent par des restructurations de personnel qui touchent en priorité cette catégorie de travailleurs. Dans les entreprises industrielles, plus anciennes, ces sorties nettes sont aussi imputables aux départs à la pension de personnel en moyenne moins qualifié. En revanche, contrairement à ce qui avait été observé en 2006, les entrées de personnel moyennement qualifié ont été supérieures aux sorties dans toutes les branches, et plus particulièrement dans la branche des commerce, transports et communications qui a enregistré davantage d'entrées nettes de diplômés du secondaire que de travailleurs hautement qualifiés.

2.2 Progression du travail à temps partiel

D'une année à l'autre, l'importance que revêt le régime de travail à temps partiel dans la progression de l'emploi est visible dans les bilans sociaux. Opter pour ce régime de travail permet de remplir plusieurs objectifs. Cela permet

notamment d'atténuer les effets des restructurations dans certaines entreprises, de maintenir les personnes en emploi dans le cadre des fins de carrière ou encore, pour l'individu, de mieux concilier vies professionnelle et privée.

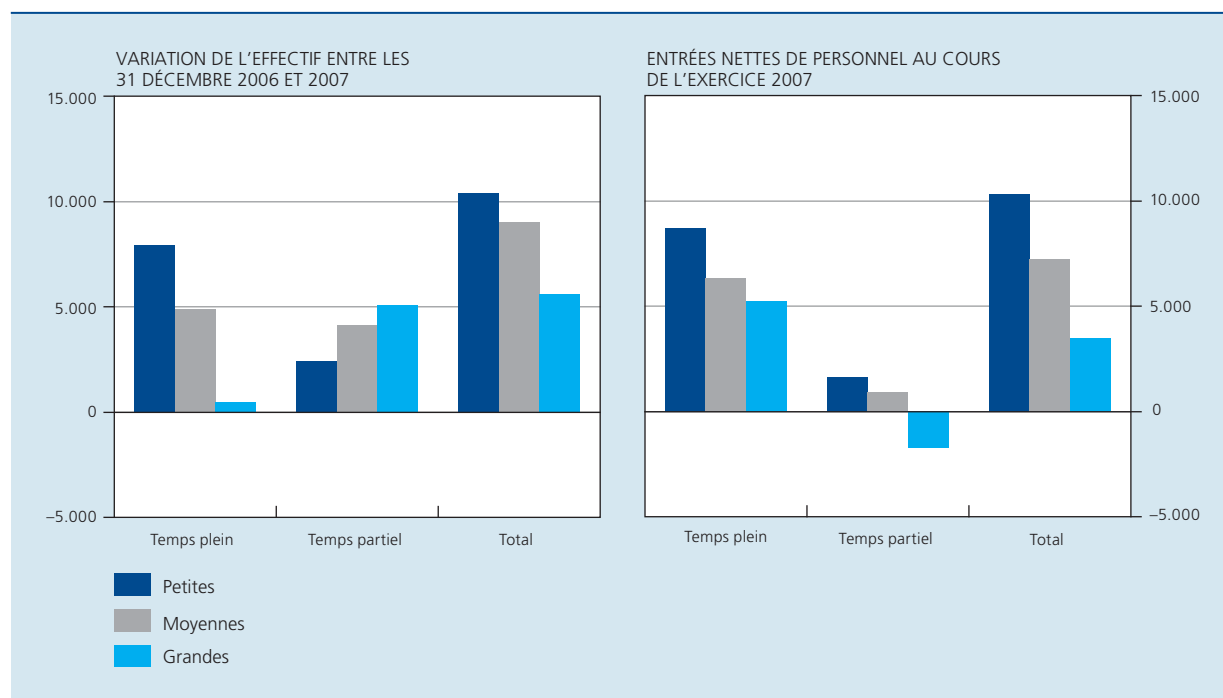
La réduction individuelle du temps de travail est favorisée par l'existence de différents régimes d'interruption de carrière. Le régime du crédit-temps – applicable dans le secteur privé – permet temporairement d'interrompre totalement ou partiellement sa carrière professionnelle. Pendant la période de suspension du contrat de travail ou de réduction des prestations de travail, le travailleur peut bénéficier d'une allocation payée par l'ONEM. Selon le rapport annuel de ce dernier, en 2007, 224.021 travailleurs ont bénéficié d'une allocation pour aménager leur temps de travail. Parmi ceux-ci, la moitié étaient comptabilisés dans le régime du crédit-temps. Le type d'interruption qui a remporté le plus de succès est la réduction des prestations d'un cinquième, 61 p.c. des travailleurs en crédit-temps ayant opté pour celle-ci. La flexibilité offerte par le crédit-temps a rencontré un certain succès auprès des hommes et, en 2007, la part relative de ceux-ci au sein de ce régime s'est élevée, tout comme en 2006, à 37 p.c. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus représentent la plus grande partie des crédit-temps: leur

part relative a régulièrement augmenté pour atteindre 55,7 p.c. en 2007. Cette progression est non négligeable si l'on considère qu'en 2003, leur part relative s'établissait à 41 p.c.

L'évolution des parts relatives des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'emploi trouve son origine non seulement dans les entrées et les sorties de personnel, mais également dans des mouvements internes, par exemple lorsque les travailleurs « basculent » d'un temps plein à un temps partiel. Dans les bilans sociaux, l'importance de tels mouvements ne peut être appréhendée qu'en comparant les effectifs entre deux dates de clôture et les mouvements externes de personnel en cours d'année.

La progression de l'emploi à temps partiel n'a pas été de la même ampleur dans toutes les catégories de taille des entreprises et n'a pas toujours eu la même origine. Dans les grandes entreprises, l'effectif à temps partiel s'est inscrit en hausse de 5.105 unités entre les 31 décembre 2006 et 2007, alors que l'effectif à temps plein a à peine augmenté au cours de cette période. Cette évolution s'explique principalement par des changements de régime au sein de l'entreprise. En effet, l'examen des mouvements externes indique que cette catégorie d'entreprises a enregistré des sorties nettes de travailleurs à temps partiel et

GRAPHIQUE 4 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2007 : VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES
(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

d'importantes entrées nettes de travailleurs à temps plein en cours d'année. Dans les entreprises de taille moyenne, le rôle des basculements vers un régime à temps partiel a aussi été déterminant: alors que le personnel à temps partiel a progressé à peu près dans les mêmes proportions que celui à temps plein entre les 31 décembre 2006 et 2007, soit de respectivement 4.129 et 4.904 personnes supplémentaires, les entrées nettes de personnes occupées à temps partiel ont été plutôt restreintes. Dans les petites entreprises, ce sont essentiellement les travailleurs à temps plein qui ont contribué à la hausse de l'emploi entre les exercices 2006 et 2007. L'effectif à temps partiel a augmenté de 2.422 personnes, les mouvements internes ayant renforcé les entrées nettes de travailleurs sous ce régime de travail.

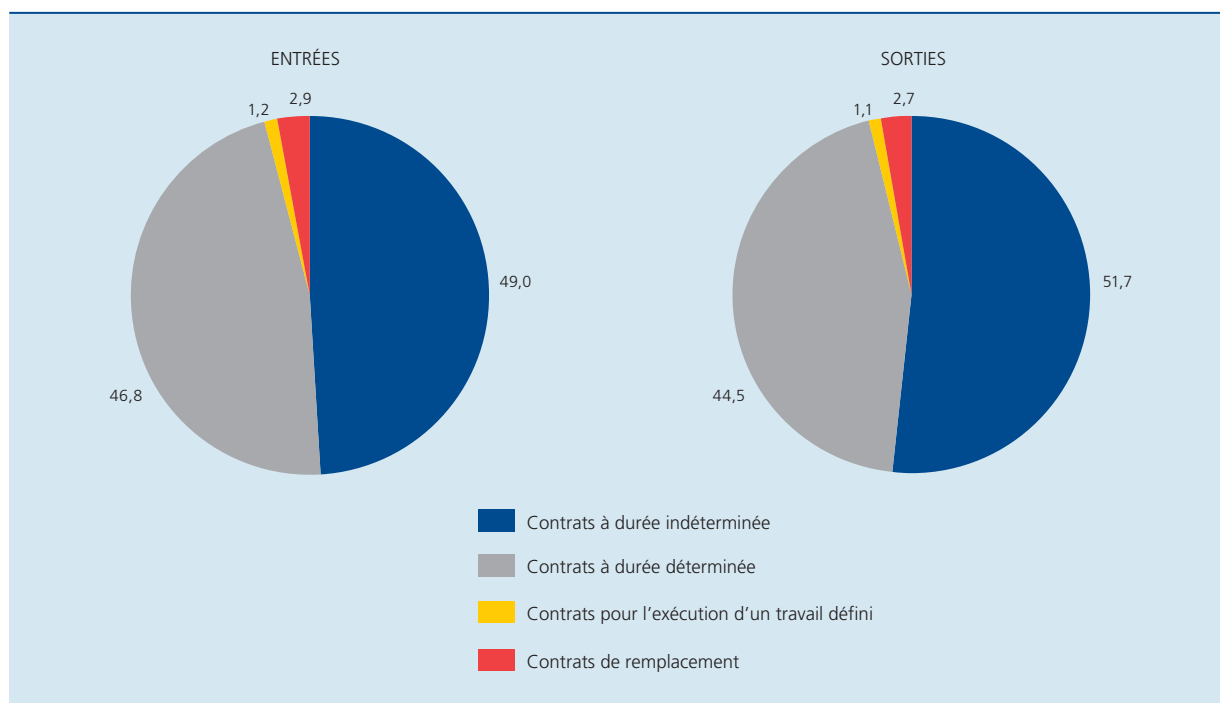
2.3 Nature des contrats de travail

Les entreprises de la population réduite ayant déposé un schéma complet ont spécifié que 49 p.c. des entrées et 51,7 p.c. des sorties de personnel enregistrées en 2007 ont concerné des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, tandis que respectivement 46,8 et 44,5 p.c. de ces mouvements ont touché des travailleurs sous contrat à durée déterminée. Les contrats signés pour l'exécution

d'un travail défini ou pour un remplacement ont représenté quant à eux, ensemble, environ 4 p.c. des entrées et des sorties.

La rotation du personnel engagé pour une durée déterminée – y compris pour l'exécution d'un travail défini ou pour un remplacement – est élevée par nature. En dépit d'un lien réputé plus stable avec l'employeur, le personnel qui travaille sous contrat à durée indéterminée se caractérise par une certaine mobilité qui résulte de départs naturels ou de la volonté d'une des parties de mettre fin au contrat. Le taux de rotation des travailleurs fournit une indication quant à cette mobilité externe: il se calcule en comparant les sorties de personnel au cours d'une année à l'effectif enregistré au début de celle-ci. En 2007, ce taux s'établissait à 15,2 p.c., soit 0,6 point de pourcentage de plus que l'année précédente. C'est dans les entreprises de petite taille – au sein desquelles le rythme de remplacement des travailleurs est traditionnellement le plus élevé – que le taux de rotation a le plus augmenté, passant de 24,9 à 27,2 p.c. en 2007, contre un taux de respectivement 18,6 et 11,8 p.c. dans les entreprises de moyenne et de grande tailles en 2007. Ces différences, qui apparaissent chaque année, peuvent s'expliquer notamment par des opportunités de mobilité interne plus nombreuses dans les grandes entreprises

GRAPHIQUE 5 ENTRÉES ET SORTIES BRUTES DE PERSONNEL VENTILÉES PAR TYPE DE CONTRAT EN 2007
(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

et par une évolution des salaires qui tend à y être plus planifiée. Ces écarts se reflètent également au niveau des branches d'activité, si l'on considère que certaines d'entre elles ont tendance à concentrer une proportion plus importante de grandes entreprises. Ainsi, dans l'industrie (en particulier l'énergie et l'eau), dans la santé et l'action sociale (qui regroupent les hôpitaux) et dans les services financiers et d'assurance, le taux de rotation du personnel est inférieur à la moyenne. Dans la branche des transports et communications, le taux de rotation est de quelque 4 points de pourcentage inférieur à celui de la moyenne des entreprises. En revanche, certaines branches d'activité présentent une mobilité externe particulièrement importante. C'est le cas notamment des services immobiliers et aux entreprises, qui regroupent des entreprises de tailles plus hétérogènes. La nature des activités détermine aussi partiellement l'ampleur de la rotation du personnel. Dans les services collectifs, sociaux et personnels et, de manière plus visible encore, dans l'Horeca, les taux de rotation ont même atteint respectivement 28 et 80 p.c. Ces rythmes de remplacement très élevés sont récurrents et peuvent être en partie attribués à des conditions de travail et de rémunération moins favorables. Il convient toutefois de

souligner que dans ces branches, les bilans sociaux ne rendent compte que de manière partielle du volume total de l'emploi.

2.4 Motifs des sorties

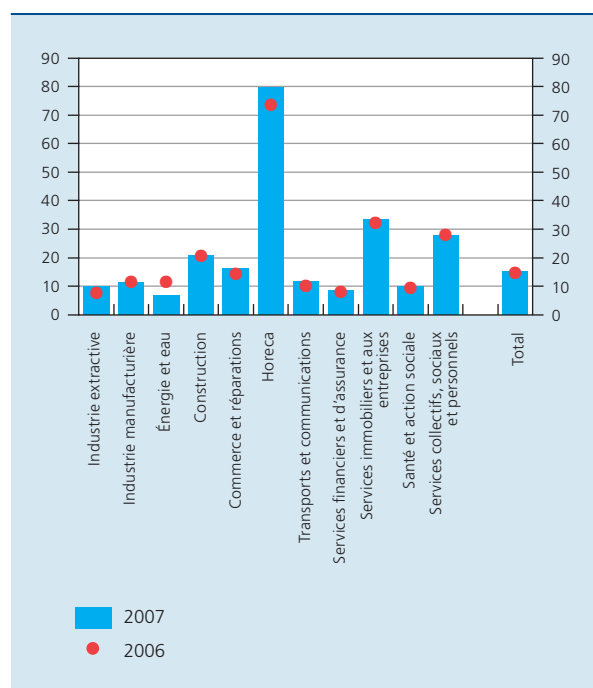
Les entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de préciser, lorsqu'elles enregistrent des sorties de personnel, le motif de fin de contrat. Comme les années précédentes, environ la moitié des sorties s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire. En 2007, 31 p.c. des fins de contrat étaient attribuables à des départs spontanés, soit une proportion identique à celle de l'année précédente, qui reflète le relatif dynamisme du marché du travail. En effet, historiquement, la part des départs spontanés a tendance à être plus importante les années de haute conjoncture, les travailleurs ayant plus d'opportunités de trouver un emploi ailleurs. Parmi les autres causes, 16 p.c. des sorties étaient dues à des licenciements. Les parts des départs à la prépension et à la pension s'élevaient à respectivement 3,1 et 2,3 p.c.

L'importance relative des motifs de fin de contrat varie en fonction de la taille de l'entreprise et, de manière encore plus marquée, selon la branche d'activité à laquelle elle appartient. Dans les petites entreprises, la fin d'un contrat temporaire n'expliquait que 31 p.c. des sorties. Ce sont les départs spontanés – sans doute influencés par les possibilités de mobilité interne plus limitées – qui ont été à l'origine de la majorité des sorties de personnel (près de 52 p.c.). Les départs spontanés sont proportionnellement moins fréquents dans les grandes entreprises. En revanche, par rapport aux PME, les licenciements ainsi que les départs à la prépension et à la pension y sont plus répandus. Les entreprises de plus de 250 ETP ont concentré environ 76 p.c. des départs à la prépension et à la pension observés dans la population retenue.

Au niveau des branches d'activité, la fin d'un contrat temporaire a expliqué près de 70 p.c. des sorties recensées dans les entreprises des autres services qui, pour rappel, sont constitués de la santé et des services collectifs, sociaux et personnels. C'est également un facteur majeur de départ dans la branche des commerce, transports et communications. Parmi les entreprises actives dans la construction, 60 p.c. des sorties étaient la résultante de départs spontanés. Dans la branche de l'industrie, la part de ce motif était également supérieure à la moyenne. Les services financiers, immobiliers et aux entreprises se sont aussi démarqués de la moyenne en ce sens qu'un peu plus d'un quart des sorties étaient consécutives à des licenciements. Enfin, concernant les autres motifs de départ, c'est dans la branche industrielle que le recours aux

GRAPHIQUE 6 TAUX DE ROTATION ⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2006 ET EN 2007

(pourcentages, population réduite, schémas complets)

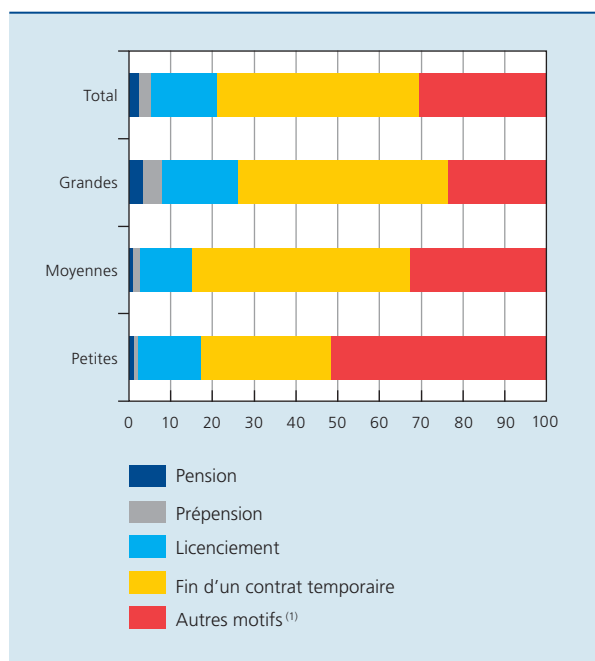


Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre, d'une part, le nombre de sorties enregistrées en t et, d'autre part, l'effectif observé à la fin de l'exercice t diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice. L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

GRAPHIQUE 7 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2007 : VENTILATION SELON LE MOTIF ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Départs spontanés résultant d'un accord réciproque entre les parties, décès en fonction.

prépensions a été le plus répandu, représentant 10 p.c. des sorties. Cette branche – qui tend à regrouper des entreprises de grande taille – a concentré près de 60 p.c. du total des départs à la prépension.

3. Structure de l'emploi

3.1 Travail à temps plein et à temps partiel

Le travail à temps partiel n'a cessé de prendre de l'ampleur dans les entreprises soumises à l'obligation de déposer un bilan social. Alors qu'un travailleur sur cinq était occupé à temps partiel en 1998, cette proportion est passée à un sur quatre en 2004. Elle a encore nettement progressé par la suite, particulièrement entre 2005 et 2006, une observation qui n'est sans doute pas étrangère à la prise en compte d'un nombre plus important d'ASBL – lesquelles concentrent souvent proportionnellement davantage de travailleurs à temps partiel – dans la population totale à partir de 2006, suite à l'obligation imposée aux plus grandes d'entre elles de déposer des comptes normalisés auprès de la Centrale des bilans.

L'évolution observée dans la population réduite fait état d'un nouvel accroissement du taux de travail à temps partiel, de l'ordre de 1,7 p.c. entre 2006 et 2007. Une progression a été enregistrée pour les hommes comme pour les femmes. Déjà fortement répandu dans la population féminine en emploi, le temps partiel féminin a encore augmenté de 0,5 p.c. C'est toutefois parmi les hommes que la hausse a été la plus prononcée (2,9 p.c.), au départ il est vrai d'un niveau bien plus bas. En appliquant ces pourcentages aux valeurs observées pour la population totale en 2006, près de 52 p.c. des femmes et 11 p.c. des hommes auraient travaillé à temps partiel en 2007.

Une progression du travail à temps partiel a été observée dans toutes les catégories de taille des entreprises et dans toutes les branches d'activité entre 1998 et 2007. Le temps partiel reste cependant très inégalement répandu, comme en témoignent les résultats obtenus pour 2007 pour la population réduite. Il est par exemple moins fréquent dans les entreprises de taille moyenne (20,5 p.c. des travailleurs) que dans les petites (23 p.c.) ou les grandes entreprises (27,7 p.c.). Les raisons d'un recours plus intensif à ce régime de travail ne sont sans doute pas les mêmes dans les petites et les grandes sociétés. Dans les premières, il constitue prioritairement un instrument d'ajustement du volume de l'emploi à l'activité. Dans les secondes, en revanche, le volume de travail est réparti

TABEAU 5 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 1998 ET 2007

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre)

	Hommes	Femmes	Total
Population totale			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	44,8	21,3
2002	8,1	46,5	22,8
2003	9,1	48,0	24,1
2004	9,8	49,0	25,2
2005	10,3	50,4	25,9
2006	10,8	51,6	27,4
Population réduite			
2006	9,7	49,6	24,3
2007	10,0	49,9	24,7
<i>p.m. Pourcentages de variation</i>	2,9	0,5	1,7

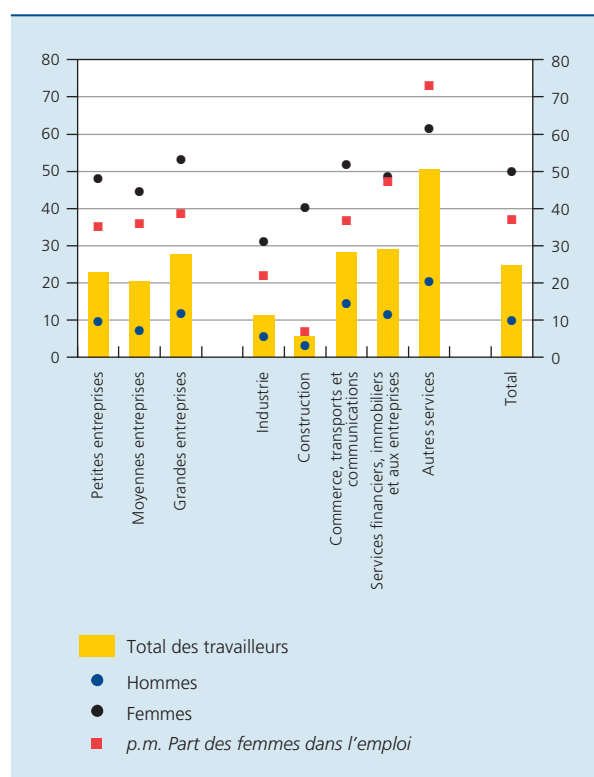
Source : BNB (bilans sociaux).

entre un plus grand nombre de travailleurs, ce qui permet à l'employeur de répondre plus aisément aux salariés soucieux de concilier activité professionnelle et vie de famille.

L'importance relative du travail à temps partiel est largement liée à la part des femmes dans l'effectif des différentes branches d'activité. C'est dans la construction – une branche où les femmes représentent moins de 7 p.c. des travailleurs – que ce régime de travail est le moins répandu (5,7 p.c.), même si le taux de travail à temps partiel féminin y est sensiblement plus élevé que celui enregistré dans l'industrie (respectivement 40,3 et 31 p.c.). Le travail à temps partiel masculin, en revanche, reste plus limité dans la construction que dans l'industrie (respectivement 3,1 et 5,7 p.c.). Dans la branche des autres services, les travailleurs à temps partiel constituent la moitié de l'effectif. Dans cette branche où près de trois travailleurs sur quatre sont de sexe féminin, 61,4 p.c. de l'effectif féminin preste un horaire réduit, de même que 20,4 p.c. des hommes.

GRAPHIQUE 8 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL MASCULIN ET FÉMININ EN 2007 ⁽¹⁾

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

3.2 Nature des contrats de travail

Les contrats de travail temporaires – c'est-à-dire à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini – et les contrats de travail intérimaire sont des instruments d'ajustement du volume de travail aux impératifs de la production. Par ailleurs, la mise à disposition de travailleurs permet à l'utilisateur, moyennant l'autorisation – ou, dans certains cas, l'information – préalable de l'Inspection sociale, de disposer d'une force de travail supplémentaire, le plus souvent en provenance d'une entreprise liée.

Les informations relatives au travail intérimaire et au personnel mis à disposition ne sont disponibles que pour les entreprises déposant un schéma complet. Pour l'ensemble des firmes, l'on dispose uniquement de la ventilation par contrat de travail, au 31 décembre, du personnel inscrit au registre des entreprises, ce qui permet déjà de se faire une bonne idée de l'utilisation de certains instruments de flexibilité de l'emploi.

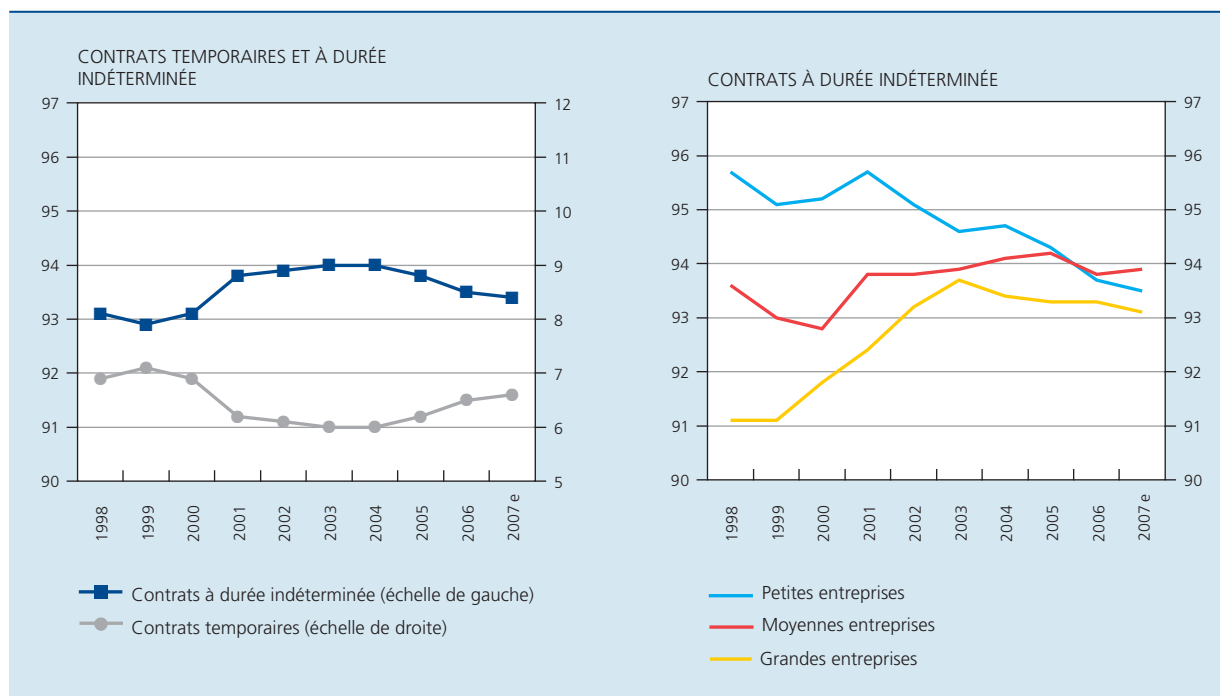
Après avoir enregistré un recul entre 1999 et 2001, la part des contrats temporaires (à durée déterminée, de remplacement ou en vue de l'exécution d'un travail défini) s'est stabilisée autour de 6 p.c. entre 2002 et 2004. Depuis, une tendance haussière s'est dessinée : en 2006, ces contrats représentaient 6,5 p.c. du total des emplois, soit un niveau qui reste néanmoins plus faible que celui enregistré au début de la période d'analyse. La progression s'est poursuivie à un rythme modéré entre 2006 et 2007. En appliquant l'accroissement enregistré dans la population réduite à la valeur observée pour la population totale en 2006, la part des contrats temporaires se serait élevée à 6,6 p.c. du total en 2007.

En moyenne, le nombre de travailleurs permanents s'est accru de 1,8 p.c. entre 2006 et 2007, alors que, dans le même temps, l'effectif engagé sous contrat temporaire s'est élargi de 4,1 p.c. La hausse a été substantielle pour les contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini, dont le nombre a crû de plus de 25 p.c. Une progression importante est signalée dans plusieurs branches d'activité, notamment le commerce, la santé et l'action sociale, ainsi que les services immobiliers et aux entreprises. Au total, les travailleurs engagés sous ce type de contrat ne constituent cependant qu'une fraction marginale des travailleurs inscrits (0,2 p.c.).

Les contrats à durée indéterminée continuent de représenter l'essentiel de l'emploi total, soit 93,4 p.c. en 2007. Il faut noter à cet égard une forte convergence de la part des travailleurs permanents dans les trois groupes d'entreprises classées par taille. Alors qu'au début de la période

GRAPHIQUE 9 ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS TEMPORAIRES⁽¹⁾ ET DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE 1998 ET 2007⁽²⁾

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



Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Les résultats pour 2007 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2006 la variation enregistrée entre 2006 et 2007 pour la population réduite.

d'analyse, les petites entreprises comptaient une proportion nettement plus importante de travailleurs sous contrat à durée indéterminée qu'à l'heure actuelle, soit 95,7 p.c. en 1998 contre 93,5 p.c. en 2007, l'inverse prévaut pour les grandes firmes. Dans ces dernières, l'importance relative des travailleurs permanents s'est accrue, passant de 91,1 p.c. en 1998 à un maximum de 93,7 p.c. en 2003, avant de redescendre progressivement à 93,1 p.c. Dans les firmes de taille moyenne, la situation a peu évolué, excepté en début de période, lorsque l'environnement conjoncturel a impliqué des ajustements d'effectifs à court terme et gonflé la part des travailleurs temporaires dans l'emploi. En 2007, la part des travailleurs permanents s'élevait à 93,9 p.c., contre 93,6 p.c. en 1998.

Les travailleurs inscrits au registre du personnel de leur employeur sous un contrat temporaire (à durée déterminée, pour l'exécution d'un travail défini ou pour un remplacement) sont proportionnellement un peu moins nombreux dans les firmes déposant un schéma complet (5,3 p.c. de l'effectif au 31 décembre 2007 pour la population réduite) que dans les entreprises déposant un schéma abrégé (5,8 p.c.). Pour les schémas complets, l'on dispose néanmoins d'informations complémentaires

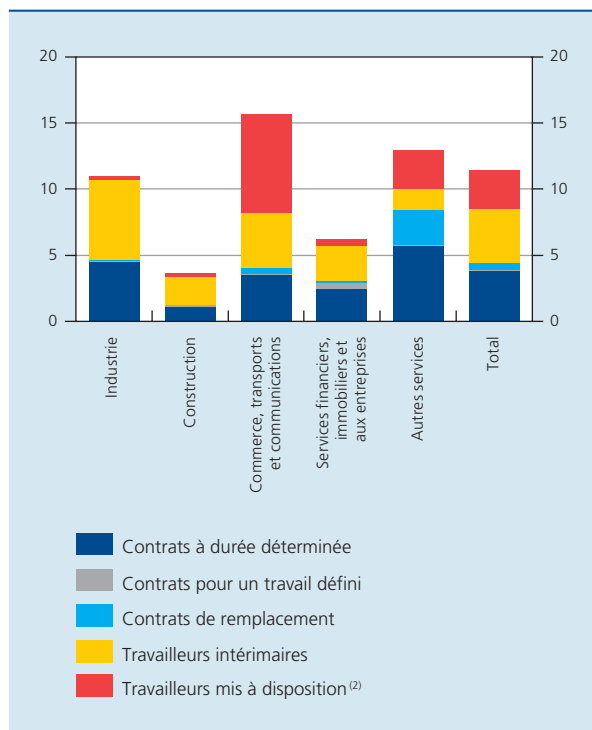
relatives au recours à des travailleurs intérimaires⁽¹⁾ ou à des travailleurs mis à disposition par une autre société, de sorte que l'on peut ventiler l'ensemble du personnel actif (exprimé en ETP) par contrat de travail, y compris les intérimaires et les travailleurs mis à disposition.

Il ressort de cette analyse que, dans les entreprises déposant un schéma complet, le recours à des travailleurs externes engagés par une autre entreprise – agence de travail intérimaire, société-sœur ou tout autre employeur – est largement répandu. Au total, en 2007, 4,1 p.c. de l'emploi exprimé en ETP était occupé par des travailleurs intérimaires – qui constituent dès lors la force temporaire proportionnellement la plus importante – et 2,9 p.c. par des travailleurs mis à disposition, alors que 3,8 p.c. du personnel travaillait sous contrat à durée déterminée et que les deux autres catégories de contrats temporaires restaient marginales. Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée représentaient au total 88,5 p.c. de l'emploi.

(1) En termes d'heures prestées, le volume de travail intérimaire mentionné dans les bilans sociaux représente, pour l'année 2007, plus de 40 p.c. de celui recensé par Federgon, la « Fédération des partenaires de l'emploi ». Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives.

GRAPHIQUE 10 IMPORTANCE RELATIVE, EN 2007, DE L'FFECTIF ENGAGÉ SOUS UN CONTRAT DE TRAVAIL AUTRE QU'À DURÉE INDÉTERMINÉE ⁽¹⁾

(pourcentages du total de l'emploi exprimé en ETP, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

(2) Le personnel lié à une entreprise par une inscription au registre du personnel et mis à la disposition d'une autre entreprise soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social est comptabilisé deux fois, sans que ce double comptage ne puisse être corrigé.

La part des contrats à durée indéterminée correspond à environ 90 p.c. de l'emploi ETP dans les entreprises de taille moyenne comme dans les grandes. Si la part des travailleurs temporaires est presque identique, les grandes firmes ont proportionnellement davantage recours aux contrats à durée déterminée, tandis que les moyennes utilisent plus largement le travail intérimaire. Dans les petites entreprises, les travailleurs mis à disposition représentent l'essentiel de la force de travail temporaire, mais, pour cette catégorie de firmes, la ventilation est fortement biaisée par la présence d'une nouvelle structure liée à la SNCB et créée en 2004, dont l'effectif permanent ne comptait que deux travailleurs à la fin de l'exercice 2007 mais qui a bénéficié au cours de cette période d'un transfert de travailleurs à concurrence de près de 19.000 ETP de la part de la SNCB Holding.

Les entreprises utilisatrices de travailleurs mis à disposition sont relativement peu nombreuses. En 2007, parmi les 8.185 entreprises déposant un schéma complet, 387

seulement ont utilisé cette procédure, soit moins de 5 p.c. du total. Les travailleurs mis à disposition représentent néanmoins pas moins d'un cinquième de l'effectif exprimé en ETP des entreprises utilisatrices. Ils sont surtout présents dans les transports et communications (en particulier à la SNCB et dans une série d'entreprises de manutention portuaire, qui font appel à des sociétés mettant à disposition des dockers) et dans la branche de la santé et de l'action sociale.

La proportion d'entreprises ayant recours aux agences de travail intérimaire est nettement plus élevée que celle des firmes qui mobilisent des travailleurs mis à disposition. Bien que le recours au travail intérimaire soit strictement réglementé et demeure interdit dans certains cas et pour un certain nombre d'activités ⁽¹⁾, la réglementation qui s'y applique est nettement moins stricte que celle en vigueur pour la mise à disposition, laquelle est en principe interdite, sauf exceptions ⁽²⁾. Dans la population réduite, 63 p.c. des entreprises déposant un schéma complet ont embauché des travailleurs intérimaires en 2007. Cette proportion est d'autant plus importante que la taille des entreprises augmente. Ainsi, 53 p.c. des petites firmes y font appel, contre 79 p.c. des sociétés de taille moyenne et 90 p.c. des grandes. Cependant, 7,5 p.c. de l'effectif exprimé en ETP sont des intérimaires dans les petites entreprises, contre 6,9 p.c. dans les moyennes et 3,3 p.c. seulement dans les grandes. Dans les branches, les entreprises des industries extractive et manufacturière et de l'Horeca sont proportionnellement les plus nombreuses à engager des travailleurs intérimaires : les firmes utilisatrices y représentent respectivement 92, 85 et 75 p.c. du total des sociétés. Celles qui y recourent le moins sont les branches de la santé et de l'action sociale et des services financiers et d'assurance.

L'effectif intérimaire occupé par les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet s'est accru de 6,3 p.c. entre 2006 et 2007. Cette dernière année, ces firmes ont employé 41.966 ETP intérimaires, ce qui équivaut à 4,1 p.c. de l'emploi. Ce pourcentage est du même ordre de grandeur dans les petites et moyennes entreprises, soit environ 5,6 p.c., mais s'élève à 3,1 p.c.

(1) L'utilisation de travailleurs intérimaires est interdite lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries, et en cas de grève ou de lock-out dans l'entreprise. Dans les firmes de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, le travail intérimaire reste strictement interdit. Dans la construction, il n'est autorisé que pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail ou en cas de surcroît temporaire de travail.

(2) Un employeur peut, en dehors de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, à titre exceptionnel et pour une durée limitée. Cette mise à disposition doit cependant faire l'objet d'une autorisation préalable de l'Inspection sociale, après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale de son entreprise, ou, à défaut, des organisations des travailleurs représentées auprès de la commission paritaire dont relève son entreprise. L'autorisation préalable n'est pas requise si les deux entreprises sont économiquement et financièrement dépendantes l'une de l'autre et/ou si la mise à disposition vise à l'exécution de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

TABEAU 6 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET
(population réduite)

	2006	2007
Pourcentages du total		
Nombre d'ETP	3,9	4,1
Heures prestées	4,8	5,0
Frais de personnel	3,2	3,3
Unités		
Nombre d'ETP	39.490	41.966
Heures prestées (milliers)	73.932	78.673
Heures prestées par ETP	1.872	1.875
Frais de personnel par heure prestée (euros)	23,2	23,8
<i>p.m. Pourcentages de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon</i>		
Heures prestées	42,7	42,0

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

seulement dans les grandes. Dans les services collectifs, sociaux et personnels, l'industrie manufacturière et l'Ho-reca, la part de l'intérim est supérieure à 6 p.c. En revanche, dans la santé et l'action sociale, l'énergie et l'eau, et les services financiers et d'assurance, elle reste proche de ou inférieure à 1 p.c.

Le volume des heures prestées par les travailleurs intérimaires a augmenté de 6,4 p.c. et représentait, en 2007, 5 p.c. du volume de travail total. La durée annuelle moyenne de travail par intérimaire est restée quasiment stable, passant de 1.872 heures en 2006 à 1.875 heures en 2007. Le coût horaire moyen d'un intérimaire est passé de 23,2 à 23,8 euros, soit une hausse de 2,7 p.c., d'ampleur comparable à celle observée en moyenne pour le personnel inscrit au registre des entreprises déposant un schéma complet, soit 2,8 p.c. Au total, en 2007, les frais de personnel étaient constitués à hauteur de 3,3 p.c. de frais liés à l'emploi de travailleurs intérimaires.

4. Frais de personnel

Les frais de personnel recensés dans les bilans sociaux comprennent uniquement les versements effectués par les employeurs en faveur du personnel inscrit au registre. Ils diffèrent du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux dans la mesure où ils n'englobent pas les paiements effectués au personnel retraité – lequel ne

figure plus au registre du personnel –, ni certains frais liés à d'éventuelles restructurations – qui peuvent être inscrits au bilan des entreprises au titre de frais exceptionnels. En outre, l'évolution observée dans les bilans sociaux se rapporte à une population d'entreprises réduite et constante pour 2006 et 2007, avec les omissions de travailleurs et de sociétés que cette méthodologie implique. Il en résulte que les évolutions des frais mentionnés dans les bilans sociaux ne peuvent être directement comparées à celles calculées sur la base des comptes nationaux.

Les frais supportés par les entreprises de la population réduite en faveur des travailleurs inscrits dans leur registre ont crû de 5,1 p.c. entre 2006 et 2007. Dans le même temps, le nombre de travailleurs exprimé en ETP a augmenté de 2,1 p.c. Le coût salarial annuel moyen par ETP a dès lors progressé de 3 p.c., passant de 50.196 à 51.679 euros.

Le volume de travail exprimé en heures a crû à un rythme légèrement supérieur à celui observé pour l'emploi exprimé en ETP, soit 2,3 p.c., de sorte que les frais par heure prestée ont augmenté un peu moins vite (2,8 p.c.) que les frais par ETP, pour atteindre 33,8 euros en moyenne en 2007. La progression a été légèrement plus accentuée pour les travailleurs à temps plein, dont le salaire est passé de 33,5 à 34,5 euros par heure de travail, en hausse de 2,9 p.c. Les frais horaires des travailleurs à temps partiel ont en revanche crû à un rythme nettement plus modéré, soit 2,2 p.c., pour atteindre 30,4 euros en 2007.

L'évolution des frais horaires est souvent plus volatile pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, car le développement du travail à temps partiel entraîne des changements dans la structure de l'effectif à temps partiel (notamment en fonction du sexe, de la qualification et de l'ancienneté des travailleurs, de même que du régime de travail choisi et de la branche d'activité où ils sont occupés), qui influencent le niveau et l'évolution de la masse salariale attribuée à ces travailleurs. Il convient également de noter que la répartition du volume de travail et des frais entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel est souvent complexe au niveau des entreprises et que les erreurs qui en découlent ont davantage de poids sur le travail à temps partiel que sur le travail à temps plein, dont le volume est nettement plus important.

L'accroissement des frais moyens par heure de travail est resté assez homogène – proche de ou égal à 3 p.c. – dans les différentes catégories de taille des entreprises. La hausse a été d'ampleur égale dans les petites firmes et dans celles de taille moyenne, tant pour les travailleurs à temps plein (2,9 p.c.) que pour ceux à temps partiel

TABEAU 7 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(euros, sauf mention contraire; moyennes annuelles; population réduite)

	2006	2007	Pourcentages de variation entre 2006 et 2007
Par ETP	50.196	51.679	3,0
Par heure prestée	32,9	33,8	2,8
Travailleurs à temps plein	33,5	34,5	2,9
Travailleurs à temps partiel	29,7	30,4	2,2

Source: BNB (bilans sociaux).

(3,8 p.c.). En revanche, dans les grandes sociétés, la progression a été sensiblement plus marquée pour les travailleurs à temps plein (3,4 p.c.), tandis qu'elle est restée nettement plus limitée pour les travailleurs à temps partiel (1,2 p.c.).

L'évolution des frais horaires a progressé différemment dans les branches d'activité. La hausse est restée très modérée dans la branche de l'énergie et de l'eau (0,1 p.c.) et dans les services financiers et d'assurance (1,6 p.c.). Elle

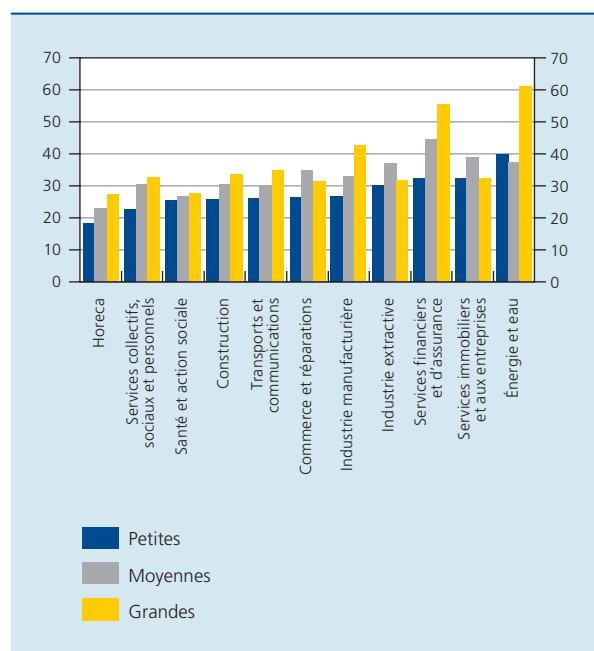
est également restée nettement inférieure à la moyenne dans l'Horeca (2,2 p.c.). Les frais horaires ont en revanche augmenté sensiblement plus que la moyenne dans la branche de la santé et de l'action sociale (3,9 p.c.) et dans les industries extractive et manufacturière (respectivement 3,9 et 3,7 p.c.), de même que dans les services collectifs, sociaux et personnels (3,5 p.c.). Dans les autres branches, la progression est restée comprise entre 2,4 et 2,7 p.c.

Si les évolutions sont différentes dans les entreprises regroupées par branche d'activité, les niveaux des frais de personnel par heure prestée y diffèrent également, de même qu'ils varient avec la taille de l'entreprise. En règle générale, les coûts horaires augmentent avec la taille, mais cette constatation n'est pas systématique, comme en témoignent les résultats observés pour 2007 dans la population réduite. Dans le commerce, l'industrie extractive et les services immobiliers et aux entreprises, les frais horaires dans les entreprises de taille moyenne étaient supérieurs à ceux observés dans les grandes sociétés, et dans la branche de l'énergie et de l'eau, ils étaient inférieurs à ceux relevés dans les petites firmes.

En 2007, en moyenne, les frais horaires atteignaient 26,8 euros dans les petites firmes, 32,8 euros dans les sociétés de taille moyenne et 38,9 euros dans les grandes, mais pour une même catégorie de taille, le coût horaire variait du simple au double selon la branche d'activité. C'est dans l'Horeca que le salaire horaire était le plus faible pour toutes les catégories de taille: une heure de travail coûtait en moyenne 18 euros dans les petites entreprises, 23 euros dans les moyennes et 27 euros dans les grandes. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, en revanche, le salaire horaire s'établissait à près de 40 euros dans les petites sociétés et à plus de 60 euros dans les grandes. Pour les entreprises de taille moyenne, c'est dans les services financiers et d'assurance que le coût horaire était le plus élevé, soit quelque 44 euros.

GRAPHIQUE 11 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2007: VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ⁽¹⁾

(euros, population réduite)



Source: BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

5. Formation

Le bilan social permet de mesurer les efforts de formation des entreprises sur une base annuelle. Pour l'exercice 2007, il comprenait deux tableaux, dont l'un concernait la formation formelle et l'autre les activités de formation, d'accompagnement et de tutorat découlant de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Ces dernières activités sont relativement peu répandues, contrairement aux activités de formation formelle: en 2006, 416 entreprises, sur les 79.402 firmes que comptait la population totale, déclaraient y avoir eu recours et, dans la population réduite, elles étaient un peu plus de 300 en 2007, soit 0,7 p.c. du total. Cette faible proportion donne à penser que les résultats ainsi obtenus ne peuvent être valablement exploités. Cette information ayant par ailleurs disparu dans la nouvelle version du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, il a été décidé de ne pas y consacrer de section particulière dans le cadre de la présente analyse.

5.1 La formation formelle dans les bilans sociaux

La formation formelle recouvre les cours et stages dispensés par une personne formée à cet effet dans des locaux dévolus à cette activité. L'organisation en est planifiée en fonction des exigences du formateur. Les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de bénéficiaires d'une ou plusieurs formations, les heures consacrées à ces activités et le coût supporté par l'entreprise, et cela séparément pour les femmes et les hommes. La notion de coût de formation est entendue au sens large, c'est-à-dire qu'elle comprend non seulement les frais facturés, les rémunérations des formateurs et les frais logistiques divers associés à ces activités, mais également la rémunération des travailleurs formés et les versements spécifiques aux fonds sectoriels et à la sécurité sociale, déduction faite des subsides reçus.

Au niveau de la population totale, un peu plus de 5.000 entreprises ont rempli le tableau du bilan social relatif à la formation formelle entre 2002 et 2005. En 2006, le nombre de sociétés formatrices a été porté à 5.549 unités. Cette progression n'est sans doute pas étrangère à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt de comptes annuels normalisés pour les grandes ASBL à partir de cet exercice-là. Ainsi, dans la branche des services collectifs, sociaux et personnels, et dans celle de la santé et de l'action sociale, où les ASBL sont très nombreuses, on observait, en 2006, respectivement 45 et 145 entreprises formatrices supplémentaires par rapport au nombre moyen enregistré entre 1998 et 2005, ce

qui représente une progression de respectivement 39 et 24 p.c.

Si la hausse du nombre d'entreprises formatrices observée entre 2005 et 2006 dans la population totale reflète sans doute en partie une rupture de série, ce n'est pas le cas au sein de la population réduite – qui prend en compte les mêmes entreprises pour les deux exercices consécutifs – où une augmentation de près de 5 p.c. a été relevée entre 2006 et 2007. En 2007, 4.102 entreprises avaient organisé des formations formelles, soit 9,2 p.c. des sociétés de la population réduite. Il convient de noter que les programmes de formation de certaines entreprises peuvent varier considérablement d'une année à l'autre en fonction des projets d'investissement et des budgets disponibles. Les entreprises ne sont d'ailleurs pas systématiquement formatrices pour chacun des exercices. Ainsi, au sein même de la population réduite, 3.159 entreprises ont rempli les tableaux relatifs à la formation formelle à la fois pour 2006 et pour 2007, tandis que 754 firmes n'ont communiqué cette information que pour 2006, et 943 (soit près d'un quart du total) uniquement pour 2007. Cette spécificité doit être prise en compte pour mesurer les résultats engrangés à l'aune des objectifs fixés en matière de formation.

En 1998, dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour les années 1999 et 2000, les partenaires sociaux avaient quantifié l'effort financier à accomplir en matière de formation pour les six années à venir: en 2004, les coûts de formation devaient représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux supportés par l'ensemble des entreprises du secteur privé. Des objectifs intermédiaires étaient fixés pour les années 2000 (1,4 p.c.) et 2002 (1,6 p.c.). En 2003, lors de la conférence pour l'emploi, un objectif en matière de participation à la formation a été ajouté: à l'horizon 2010, un travailleur sur deux devra bénéficier chaque année d'une formation. À la fin de 2005, dans le pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller à l'exécution de ces engagements. En particulier, il a appelé à définir de nouveaux sentiers de croissance. Dans ce cadre, une évaluation des efforts de formation est prévue au niveau sectoriel, avec instauration d'un mécanisme de sanction sous la forme d'une cotisation spécifique pour les secteurs dont les efforts se révéleraient insuffisants. Le pacte stipulait par ailleurs que l'objectif de 1,9 p.c. de la masse salariale du secteur privé consacré à la formation devait désormais être atteint en 2006, soit deux années plus tard que prévu à l'origine par les partenaires sociaux.

Sur la base des résultats obtenus pour notre population d'analyse (laquelle ne comprend pas l'ensemble des entreprises: celles qui comptent moins d'un ETP ou clôturent

TABLEAU 8 LA FORMATION FORMELLE EN ENTREPRISE

	Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)	Participants à une formation (en p.c. de l'emploi moyen)	Coûts de formation		Heures de formation	
			(en p.c. des frais de personnel)	(moyennes par heure, en euros)	(en p.c. des heures prestées)	(moyennes par participant, en heures)
Population totale						
1998	7,5	33,0	1,34	44,5	0,75	33,1
1999	7,8	34,6	1,30	44,4	0,75	31,2
2000	7,6	35,1	1,42	43,0	0,86	35,3
2001	7,0	35,0	1,36	44,3	0,84	34,0
2002	7,2	34,6	1,27	46,4	0,79	31,8
2003	7,1	34,7	1,20	45,4	0,77	31,0
2004	6,8	35,7	1,13	46,6	0,73	28,4
2005	6,7	36,0	1,13	47,9	0,73	28,0
2006	6,9	35,2	1,17	49,3	0,75	29,0
Population réduite						
2006	8,8	39,3	1,37	52,0	0,87	30,5
2007	9,2	39,4	1,42	51,8	0,93	32,6
<i>p.m. Pourcentages de variation</i> ..	4,8	0,2	4,0	-0,4	7,3	7,1

Source : BNB (bilans sociaux).

leur exercice comptable à une date ne coïncidant pas avec la fin de l'année civile, notamment, en sont exclues), les objectifs sont loin d'être atteints. En 2006, le nombre de travailleurs ayant eu accès à une formation ne représentait que 35,2 p.c. de l'effectif total, et les frais de formation moins de 1,2 p.c. de la masse salariale. Ces performances modiques soulignent les efforts considérables qui restent à faire en la matière.

Entre 2006 et 2007, l'on observe néanmoins une progression encourageante des indicateurs de formation au sein de la population réduite⁽¹⁾. Ainsi, le nombre de travailleurs formés a augmenté de 2,5 p.c., soit plus rapidement que l'emploi, qui a crû de 2,3 p.c. en moyenne. Le taux de participation à la formation a par conséquent augmenté, modérément il est vrai (0,2 p.c. seulement), pour atteindre 39,4 p.c. en 2007.

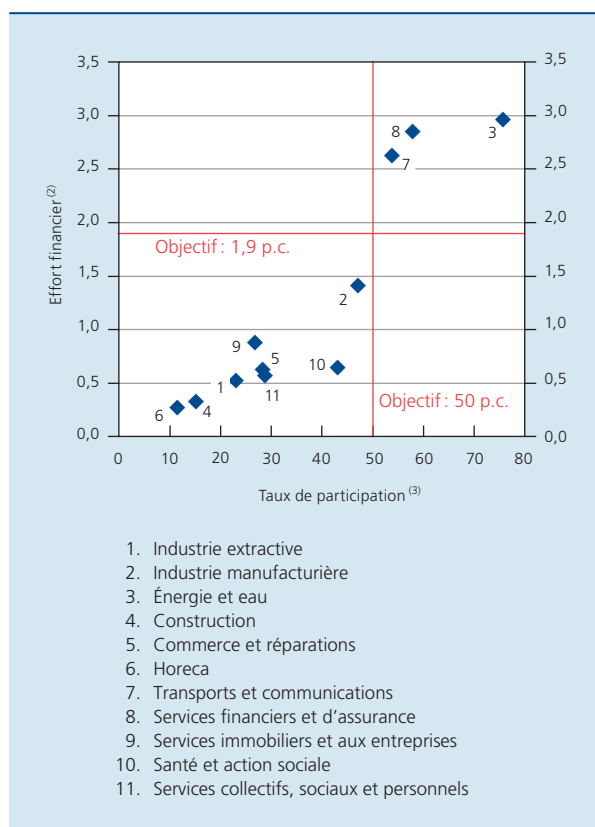
La hausse du nombre de participants à la formation est restée modeste si on la compare aux évolutions du budget et des heures de formation, qui ont progressé respectivement de 9,3 et 9,7 p.c. En comparaison, l'ensemble des frais de personnel ne s'est accru que de 5,1 p.c. et les heures prestées de 2,3 p.c. La part des frais de formation dans le total des frais de personnel a dès lors nettement augmenté, passant, pour cette même population réduite, de 1,37 à 1,42 p.c., soit une hausse de 4 p.c. Le nombre

d'heures de formation exprimé en pourcentage du total des heures prestées a quant à lui progressé de 7,3 p.c. dans les entreprises de la population réduite entre 2006 et 2007. En 2007, ces firmes ont ainsi consacré 0,93 p.c. du temps de travail à la formation, contre 0,87 p.c. un an plus tôt.

Les heures et les coûts de formation ayant augmenté à un rythme semblable, proche de 9 p.c., le coût moyen d'une heure de formation est resté globalement inchangé, à un niveau proche de 52 euros. En revanche, le nombre d'heures de formation par participant s'est accru de 7,1 p.c., chaque travailleur formé ayant bénéficié de 32,6 heures de formation par an, soit 2 heures de plus qu'en 2006. En matière de formation, la situation des hommes et des femmes reste différente. En 2007, le taux d'accès des femmes demeurerait inférieur de près de 10 p.c. à celui relevé pour les hommes, tandis que le nombre moyen d'heures de formation par travailleuse était inférieur de plus de 25 p.c. à celui observé pour les hommes. L'écart était d'ampleur comparable en ce qui concerne le coût d'une heure de formation.

(1) Notons que les niveaux et les évolutions des indicateurs de formation obtenus pour la population réduite sont biaisés à la hausse par la surreprésentation des grandes entreprises qui, traditionnellement, rapportent de manière plus systématique leurs investissements en formation.

GRAPHIQUE 12 POSITION DES BRANCHES D'ACTIVITÉ, EN 2007, PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS DE FORMATION⁽¹⁾
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'agriculture n'a pas été prise en compte en raison de sa faible importance relative.

(2) Coûts de formation, en pourcentage des frais de personnel.

(3) Nombre de participants à une formation, en pourcentage de l'emploi moyen.

En règle générale, les investissements et l'accès des travailleurs à la formation augmentent avec la taille de l'entreprise. Mais la politique de formation dépend aussi très largement des besoins spécifiques des différentes branches. Certaines d'entre elles ont ainsi de longue date mis en place des initiatives de formation accessibles à une large part du personnel. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, les trois quarts des travailleurs ont ainsi eu accès à une formation en 2007. Le taux d'accès à la formation était également sensiblement supérieur à l'objectif de 50 p.c. dans les services financiers et d'assurance, et dans les transports et communications, tandis qu'il s'en approchait dans l'industrie manufacturière (47 p.c.). Les travailleurs de l'Horeca et de la construction sont en revanche les moins bien lotis, puisque respectivement à peine 11 et 15 p.c. d'entre eux ont bénéficié d'une telle initiative. En matière d'effort financier, le classement des branches et leur position par rapport aux objectifs est presque identique. Les plus performantes consacrent plus de 2,5 p.c. de la masse salariale à la formation, tandis

que les branches les moins dépensières y destinent moins de 0,5 p.c. La branche de la santé et de l'action sociale se démarque des autres branches: alors que le taux de participation (43 p.c.) y est sensiblement supérieur à la moyenne (39 p.c.), les montants alloués à la formation y sont proportionnellement peu élevés; les frais de formation ne représentent que 0,65 p.c. de la masse salariale, contre 1,42 p.c. en moyenne.

5.2 Tableaux relatifs à la formation dans la nouvelle version du bilan social

Un nouveau formulaire relatif au bilan social s'applique à tous les exercices prenant cours à partir du 1^{er} décembre 2008. En ce qui concerne les efforts de formation des employeurs, les renseignements demandés sont nettement plus détaillés et le champ d'application est plus large. Étant donné l'importance que ces informations revêtiront à l'avenir dans le processus d'évaluation des efforts de formation des entreprises, au niveau tant macroéconomique que sectoriel ou individuel, il est indispensable d'en clarifier le contenu. C'est la raison pour laquelle une notice méthodologique, disponible sur le site Internet de la Banque nationale de Belgique, a été mise au point conjointement par la Centrale des bilans, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail⁽¹⁾.

Les initiatives de formation visées se répartissent en formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale.

Les initiatives de formation professionnelle continue recouvrent les formations suivies par un ou plusieurs membres du personnel, planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. Ces formations sont financées partiellement ou intégralement par l'entreprise (y compris de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation). Cette catégorie de formation se subdivise en formation formelle et formation informelle.

On entend par formation professionnelle continue formelle les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation dans le chef du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi.

(1) Cf. « Notice explicative concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans les bilans sociaux », à l'adresse suivante: http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf.

On entend par formation professionnelle continue moins formelle ou informelle les activités d'apprentissage autres que celles visées ci-dessus. Ces formations se distinguent par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par le groupe d'apprenants. Leur contenu est déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant. La formation a un lien direct avec le travail ou avec le lieu de travail, mais comprend également le fait d'assister à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

Le bilan social consacre un tableau à chacun de ces deux types de formation continue. Dans les deux cas, les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de travailleurs concernés, les heures de formation suivies et le coût net supporté par l'entreprise, pour les hommes, d'une part, et pour les femmes, d'autre part. Le tableau relatif à la formation professionnelle formelle est cependant plus détaillé au niveau des coûts, puisque les employeurs doivent mentionner expressément le détail du calcul du coût net pour l'entreprise, à savoir les coûts bruts directement liés à la formation (qui comprend les frais inhérents à la formation – droits d'inscription, et le cas échéant, frais de déplacement et d'hébergement, coût des fournitures, rémunération des formateurs et des organisateurs, frais de fonctionnement divers – et le salaire des travailleurs en formation), les cotisations versées et les versements à des fonds collectifs destinés à financer des formations et, en négatif, les subventions et autres avantages financiers reçus.

Le dernier tableau est consacré à la formation professionnelle initiale, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis: l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié; l'activité principale de la personne doit être la formation, mais le cursus doit au moins partiellement comprendre un volet pratique en entreprise; la durée de la formation est d'au moins six mois. En ce qui concerne la formation initiale, l'employeur doit mentionner, pour les hommes et pour les femmes séparément, le nombre total d'apprentis, stagiaires ou travailleurs en formation concernés, les heures prestées dans l'entreprise (le temps passé dans l'institut de formation n'entrant pas en considération) et le coût net pour l'entreprise.

Conclusions

En moyenne annuelle, l'emploi s'est accru de 2,3 p.c. en 2007, sous l'effet de l'évolution favorable des effectifs à temps plein et à temps partiel. La hausse du nombre moyen de travailleurs est généralisée dans toutes les catégories de taille des entreprises et dans toutes les branches d'activité, mais elle a été supérieure à la moyenne dans les PME et dans certaines branches du secteur tertiaire.

Le développement du régime de travail à temps partiel ne s'explique que partiellement par l'engagement de travailleurs prestant un horaire réduit. Dans les entreprises moyennes et de grande taille, la hausse de l'effectif à temps partiel correspond principalement à des changements de régime de travail du personnel en fonction. Dans les petites entreprises, en revanche, ces mouvements internes ont renforcé les entrées nettes de travailleurs à temps partiel. Cependant, dans cette catégorie d'entreprises, ce sont les travailleurs à temps plein qui ont représenté l'essentiel de la hausse de l'emploi en 2007.

La construction d'une base de données longitudinales à partir des données annuelles tirées des bilans sociaux sur la période de 1998 à 2006 a permis l'étude de la dynamique de l'emploi salarié dans le secteur privé au regard du cycle conjoncturel. Le taux de création d'emplois apparaît ainsi fortement lié à l'évolution conjoncturelle, tandis que la corrélation entre le taux de destruction d'emplois et l'activité économique, si elle présente bien le signe négatif attendu, est plus faible. L'incidence de la démographie des entreprises sur la dynamique de l'emploi salarié a aussi été mise en évidence. Dans 27 p.c. des cas, les créations d'emplois sont le fait d'entreprises nouvelles, alors que la disparition d'entreprises explique environ 30 p.c. des destructions d'emplois, ce qui correspond aux ordres de grandeur observés dans d'autres pays européens.

Les mouvements externes de personnel recensés dans les entreprises de la population réduite ont été plus importants qu'au cours de l'exercice précédent mais, au total, les entrées nettes de travailleurs en 2007 – de l'ordre de 21.000 unités – ont été inférieures de 10.000 unités à celles de 2006. Elles se sont élevées à environ 14.000 unités dans les entreprises déposant un schéma complet, tenues de fournir plus de détails sur ces mouvements de personnel. Dans ces sociétés, les entrées nettes de femmes ont été supérieures à celles des hommes, poursuivant une tendance observée depuis quelques années. Concernant le niveau d'études des travailleurs, l'augmentation nette de l'effectif a résulté de la combinaison d'entrées nettes de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ou

secondaire et de sorties nettes de titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire.

L'analyse des motifs des sorties indique que les raisons de départ diffèrent selon la taille de l'entreprise et la branche d'activité. Dans les entreprises moyennes et de grande taille, la majorité des sorties de personnel s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire tandis que, dans les petites entreprises, ce sont les départs spontanés qui en sont la principale cause. Par ailleurs, les licenciements, les départs à la prépension et à la pension sont relativement plus fréquents dans les entreprises de plus de 250 ETP. Au niveau des branches d'activité, les parts relatives des différents motifs de départ sont parfois largement différentes de la moyenne. Ainsi, la fin d'un contrat temporaire expliquait près de 70 p.c. des sorties recensées dans les entreprises de la branche des autres services. Dans la construction, 60 p.c. des sorties étaient la résultante de départs spontanés. Les services financiers, immobiliers et aux entreprises ont également affiché des écarts notables par rapport à la moyenne, étant donné qu'un peu plus d'un quart des sorties étaient consécutives à des licenciements. Enfin, c'est dans l'industrie que le recours aux prépensions a été le plus répandu, représentant 10 p.c. des sorties.

Pour les firmes déposant un schéma complet, le taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée s'est établi à 15,2 p.c. en 2007, soit 0,6 point de pourcentage de plus qu'un an auparavant. En particulier, les entreprises de petite taille – au sein desquelles le rythme de remplacement des travailleurs est traditionnellement plus élevé – ont affiché une mobilité externe accrue. Dans les branches ayant tendance à regrouper des entreprises de grande taille, telles que l'industrie manufacturière, la santé et l'action sociale ou encore les services financiers et d'assurance, le taux de rotation du personnel a été inférieur à la moyenne. En revanche, certaines branches d'activité ont présenté une mobilité externe particulièrement importante. C'est le cas notamment des services immobiliers et aux entreprises, qui regroupent des entreprises de tailles plus hétérogènes.

Le travail à temps partiel n'a cessé de s'étendre au sein du personnel des entreprises soumises à l'obligation de déposer un bilan social, passant de 20 p.c. en 1998 à plus de 27 p.c. en 2006. Dans la population réduite, l'on a observé un nouvel accroissement (1,7 p.c.) du taux de travail à temps partiel en 2007. Déjà fortement répandu auprès de la population féminine en emploi, puisque plus de la moitié d'entre elles prestent un horaire réduit, le temps partiel féminin a encore légèrement progressé entre 2006 et 2007 (0,5 p.c.). La hausse a été plus importante pour les hommes (2,9 p.c.), à partir, il est vrai, d'un niveau bien plus bas.

Ce régime de travail est de plus en plus largement utilisé, quelle que soit la branche ou la taille des entreprises. Il reste néanmoins inégalement distribué: le recours est plus grand dans les petites et les grandes structures que dans les firmes de taille moyenne, de même que dans les branches d'activité où les femmes sont le plus largement représentées, par exemple celle des autres services (qui comprend notamment les entreprises de la santé et de l'action sociale).

La part des contrats de travail temporaires a poursuivi sa progression en 2007, où elle s'est établie à 6,6 p.c. du total, contre 6 p.c. trois ans plus tôt. Les contrats à durée indéterminée continuent cependant de représenter l'essentiel de l'emploi, c'est-à-dire entre 93 et 94 p.c. du total selon la catégorie de taille des entreprises. Cette convergence tranche avec la situation nettement plus hétérogène observée au début de la période d'analyse, où la part relative des travailleurs permanents dans les petites entreprises dépassait de presque 5 points de pourcentage celle relevée dans les grandes sociétés.

Le travail intérimaire a de nouveau progressé en 2007 dans les entreprises déposant un schéma complet – les seules pour lesquelles on dispose de cette information –, pour représenter au total 4,1 p.c. de l'effectif ETP, soit la force de travail temporaire proportionnellement la plus importante, devant les travailleurs sous contrat à durée déterminée (3,8 p.c.) et les travailleurs mis à disposition (2,9 p.c.). Les instruments d'ajustement de la main-d'œuvre varient selon les branches: dans l'industrie, c'est le travail intérimaire qui est le plus fréquemment utilisé, tandis que dans les commerces, transports et communications, on fait plus largement appel aux travailleurs mis à disposition, et dans les autres services, aux travailleurs sous contrat à durée déterminée.

La masse salariale a gonflé de 5,1 p.c. entre 2006 et 2007 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le volume de travail a crû de 2,3 p.c., de sorte que les coûts horaires ont progressé en moyenne de 2,8 p.c. La hausse a été plus sensible pour les travailleurs à temps plein (2,9 p.c.) que pour ceux à temps partiel (2,2 p.c.). L'évolution et le niveau de ces coûts diffèrent considérablement selon la catégorie de taille et la branche d'activité des entreprises. Les frais horaires augmentent généralement avec la taille. Ils sont les plus faibles dans l'Horeca et les plus élevés dans l'énergie et l'eau ainsi que dans les services financiers et d'assurance.

En matière de formation, les performances observées en 2006 pour la population totale se situent toujours largement en deçà des objectifs fixés: les frais de formation ne représentaient que 1,17 p.c. de la masse salariale, alors

qu'un objectif de 1,9 p.c. était stipulé dans le pacte de solidarité entre les générations, et le taux de participation des travailleurs à la formation n'était que de 35,2 p.c., alors que l'objectif est fixé à 50 p.c. à l'horizon 2010. Une amélioration a néanmoins été enregistrée entre 2006 et 2007 dans la population réduite: l'indicateur relatif à l'effort financier de formation a progressé de 4 p.c. Si l'on appliquait ce pourcentage au niveau atteint en 2006 pour la population totale, le budget de formation aurait représenté 1,22 p.c. des frais de personnel en 2007. Le taux de participation des travailleurs à la formation a également augmenté, très modérément, de 0,2 p.c., pour atteindre, en appliquant le même mode de calcul, 35,3 p.c. en 2007.

Bibliographie

Davis S., J. Haltiwanger et S. Schuh (1996), *Job creation and destruction*, The MIT Press, Cambridge.

Duhautois R. (2002), « Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ? », *Économie et Statistique*, 351.

Heuse P. et Y. Saks (2008), « Job flows in Belgium », *mimeo*.

ONEM (2008), *Rapport annuel 2007*, Bruxelles

Stiglbauer A., F. Stahl, R. Winter-Ebmer et J. Zweimüller (2003), « Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria », *Empirica*, 30,2.

Annexe 1

Annexe méthodologique

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

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

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

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

En outre, l'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2007 est réalisée à partir d'une population réduite⁽⁴⁾ constante, ce qui diminue davantage encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés à la Centrale des bilans. Les résultats présentés dans cet article reflètent par conséquent les évolutions enregistrées entre les exercices 2006 et 2007 au sein d'une population stable et peuvent différer de l'évolution qui sera observée, après la clôture définitive, à partir de la population complète⁽⁵⁾ des entreprises ayant déposé un bilan social.

À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2006 comptait 79.402 entreprises et 1.863.641 travailleurs salariés. La population constante réduite comptait, pour le même exercice, 44.718 sociétés qui, ensemble, occupaient 1.312.274 travailleurs, ce qui correspond à 70,4 p.c. des personnes occupées dans les entreprises ayant déposé un bilan social pour cet exercice, bien que le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 56 p.c. de la population totale des entreprises. Les travailleurs employés dans les entreprises de la population réduite représentent par ailleurs 50 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux⁽⁶⁾.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie en fonction de la branche d'activité. Exprimée en pourcentage du nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale relative à l'exercice 2006, elle est la plus faible dans les branches où sont prédominantes les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont souvent déposés et/ou traités plus tardivement. C'est notamment le cas dans l'Horeca et l'agriculture. Le taux de représentativité est également bas dans la branche de la santé et de l'action sociale, où des modifications des habitudes de dépôt de

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les entreprises relevant des branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation », et 95 « services domestiques » de même que les entreprises de travail intérimaire (NACE-Bel 74.502).

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

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

(4) Les entreprises disposent d'un délai de sept mois prenant cours à la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai supplémentaire lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2007 n'était pas disponible le 8 septembre 2008, date à laquelle les données ont été extraites.

(5) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont en effet exclues de la population réduite. Par ailleurs, étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur cette population réduite pour l'année 2007 présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

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

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2006

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux		En p.c. de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	En p.c. de la population totale
		Population totale ⁽²⁾	Population réduite ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2.620.678	1.863.641	1.312.274	50,1	70,4
Agriculture	17.021	9.809	5.389	31,7	54,9
Industrie	586.991	459.084	372.553	63,5	81,2
Industrie extractive	3.087	2.999	2.566	83,1	85,6
Industrie manufacturière	558.735	433.901	352.354	63,1	81,2
Énergie et eau	25.169	22.184	17.633	70,1	79,5
Construction	186.126	137.667	95.551	51,3	69,4
Commerce, transports et communications	784.035	575.348	430.823	54,9	74,9
Commerce et réparations	462.223	312.718	231.026	50,0	73,9
Horeca	88.398	55.443	25.948	29,4	46,8
Transports et communications	233.414	207.187	173.849	74,5	83,9
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	547.231	317.753	244.237	44,6	76,9
Services financiers et d'assurance	127.445	111.890	98.086	77,0	87,7
Services immobiliers et aux entreprises ⁽³⁾	419.786	205.863	146.151	34,8	71,0
Autres services	499.274	363.981	163.720	32,8	45,0
Santé et action sociale	398.379	318.659	134.484	33,8	42,2
Services collectifs, sociaux et personnels	100.895	45.322	29.236	29,0	64,5
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	79.402	44.718	n.	56,3

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

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

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

(3) À l'exclusion, pour les bilans sociaux, des entreprises de travail intérimaire.

certaines ASBL ont perturbé l'enregistrement des informations reprises dans les bilans sociaux en 2007 et ont conduit les auteurs à écarter les entreprises concernées⁽¹⁾.

Par ailleurs, certaines entreprises ou emplois ne sont pas représentés dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 personnes, qui ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social, et des entreprises de travail intérimaire, que l'on a choisi d'écarter par souci de cohérence et de qualité des populations d'analyse. De même, les travailleurs salariés occupés par des employeurs non constitués en société ne sont pas repris puisque seules les sociétés sont tenues de déposer un bilan social. Il en résulte que la représentativité exprimée en pourcentage de l'emploi correspondant recensé dans les comptes nationaux est particulièrement faible dans les branches où ces entreprises ou ces travailleurs sont fortement représentés, notamment celle des services collectifs, sociaux et personnels, celle des services immobiliers et aux entreprises, l'Horeca et l'agriculture.

(1) Suite à l'obligation de dépôt de comptes normalisés applicable aux (très) grandes ASBL depuis 2006, certaines associations qui déposaient auparavant des bilans sociaux séparés, ont en effet déposé, à partir de 2006 ou 2007, un bilan social unique.

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

Contrairement à l'année dernière, l'analyse des bilans sociaux n'est pas abordée sous l'angle régional dans le présent article. Néanmoins, les annexes 10 à 12 reprennent une série d'indicateurs régionaux, identiques à ceux publiés dans la Revue économique de décembre 2007.

La ventilation régionale des entreprises s'applique uniquement aux populations totales obtenues à partir des principes méthodologiques décrits à la section 1 de cette annexe, et ce pour les exercices 1998 à 2006. La méthodologie qui a présidé à la répartition régionale est semblable à celle utilisée en 2004⁽¹⁾.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2006, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 78.241, soit près de 99 p.c. du total des firmes ayant déposé un bilan social satisfaisant aux critères de qualité pour cet exercice. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite : en moyenne, elles occupent 18 travailleurs.

TABLEAU 2 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2006
(population totale)

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
Entreprises unirégionales	78.241	98,5	1.373.355	73,7
Bruxelles	9.226	11,6	152.149	8,2
Flandre	48.202	60,7	872.829	46,8
Wallonie	20.813	26,2	348.377	18,7
Entreprises multirégionales	1.161	1,5	490.286	26,3
Total	79.402	100,0	1.863.641	100,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Les 1.161 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Elles emploient en moyenne 422 personnes.

En ce qui concerne les firmes implantées dans plusieurs régions, deux options se présentent en matière de ventilation régionale. La première consiste à attribuer l'ensemble des rubriques du bilan social de ces entreprises à la région dans laquelle l'entreprise recense le plus grand nombre d'emplois. Dans cette optique, dite majoritaire, chaque entreprise est rattachée chaque année à une seule région, mais cette région peut être différente d'une année à l'autre en fonction de l'évolution de l'emploi dans les sièges d'exploitation. Cette méthode de répartition majoritaire introduit des distorsions dans la ventilation de l'emploi, qui découlent du fait qu'une partie des entreprises actives sur l'ensemble du territoire belge sont attribuées à la Flandre, qui couvre 44 p.c. du territoire mais où étaient recensés près de 58 p.c. des résidents au 1^{er} janvier 2007, tandis que d'autres sont affectées à la région bruxelloise en raison de l'implantation de leur siège social, où sont centralisés un grand nombre de services et donc de travailleurs.

L'optique de répartition proportionnelle consiste, quant à elle, à ventiler l'ensemble des rubriques du bilan social des entreprises multirégionales entre les régions où elles disposent de leur siège social et de sièges d'exploitation. Une telle clé peut être calculée pour l'emploi ou les salaires, sur la base des données par établissement collectées par l'ONSS, comme le fait l'ICN pour l'élaboration des comptes régionaux. En revanche, il n'est pas possible de définir une clé de répartition pertinente pour toutes les rubriques du bilan social. C'est le cas par exemple pour la formation continue ou

(1) Voir l'article « Le bilan social 2003 », paru dans la Revue économique du quatrième trimestre de 2004.

le travail intérimaire. Or, en ces matières, le comportement des entreprises peut sensiblement varier suivant l'activité, l'organisation et l'emplacement des différents sites d'exploitation et, éventuellement, de l'offre de formation ou de travail intérimaire disponible.

Ni la clé de ventilation majoritaire (qui attribue la totalité des rubriques du bilan social de chaque entreprise à la région dans laquelle elle occupe le plus grand nombre de travailleurs) ni la clé de répartition proportionnelle (qui ventile les rubriques du bilan social entre les différentes régions où l'entreprise est active en fonction de l'emploi qui y est enregistré) n'ont été jugées satisfaisantes. Le groupe des entreprises multirégionales n'a dès lors pas été réparti entre les régions.

Il faut souligner que la ventilation par branche d'activité diffère sensiblement entre entreprises multirégionales et entreprises unirégionales (cf. tableau 3). À l'intérieur même de ces dernières, l'on observe des divergences de spécialisation entre les entreprises implantées à Bruxelles et celles implantées en Flandre ou en Wallonie. Cette hétérogénéité explique partiellement les différences de résultats enregistrées pour les indicateurs régionaux figurant dans les annexes 10 à 12.

TABLEAU 3 STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2006
(pourcentages du total, population totale)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Agriculture	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	11,5	28,4	26,4	26,0	20,7	24,6
Construction	5,0	9,4	11,5	9,4	1,6	7,4
Commerce, transports et communications	29,9	27,7	23,8	26,9	41,9	30,9
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	34,1	11,1	9,2	13,2	27,8	17,1
Autres services	19,4	22,6	28,3	23,7	8,0	19,5

Source: BNB (bilans sociaux).

Annexe 2

Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité est basé sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises élaboré par la Banque nationale dans le cadre de l'élaboration des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire relatif à l'année 2006 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2007. Il est basé sur la nomenclature NACE-Bel 2003. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2006 conservent le code d'activité attribué dans le répertoire 2005, ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Les descriptions qui jalonnent le corps du texte sont basées, selon les besoins, sur une ventilation à six ou à douze branches. Dans les annexes 3 à 9, ces deux ventilations apparaissent systématiquement.

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

Intitulé	Section	Division
Agriculture	A-B	01-05
Industrie		
Industrie extractive	C	10-14
Industrie manufacturière	D	15-37
Énergie et eau	E	40-41
Construction	F	45
Commerce, transports et communications		
Commerce et réparations	G	50-52
Horeca	H	55
Transports et communications	I	60-64
Services financiers, immobiliers et aux entreprises		
Activités financières et d'assurance	J	65-67
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	K	70-74
Autres services		
Santé et action sociale	N	85
Services collectifs, sociaux et personnels	O	90-93

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire (code NACE-Bel 74.502).

Annexe 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS ENTRE 2006 ET 2007 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			Nombre de personnes						
	Emploi moyen		Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)	Emploi moyen						Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)
	(unités)	(p.c.)		À temps plein		À temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)
Agriculture	120	2,5	-0,2	124	3,0	-12	-0,9	112	2,1	-0,4
Industrie	2.347	0,7	0,5	1.838	0,6	1.014	2,5	2.853	0,8	0,5
Industrie extractive	-8	-0,3	-1,2	-8	-0,3	-2	-1,4	-10	-0,4	-1,4
Industrie manufacturière ...	2.465	0,7	0,5	2.069	0,7	866	2,2	2.935	0,8	0,5
Énergie et eau	-109	-0,6	1,2	-223	-1,4	150	10,7	-73	-0,4	1,3
Construction	2.570	2,7	1,9	2.255	2,5	473	9,4	2.728	2,9	2,0
Commerce, transports et communications	5.518	1,4	0,7	3.105	1,0	3.605	3,0	6.710	1,6	0,8
Commerce et réparations ..	4.533	2,2	1,1	3.435	2,2	1.239	1,7	4.674	2,0	1,0
Horeca	-59	-0,3	-4,6	-165	-1,3	353	2,6	188	0,7	-3,0
Transports et communications	1.044	0,6	0,7	-165	-0,1	2.013	5,9	1.848	1,1	1,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	7.591	3,5	4,0	5.050	2,9	3.389	4,8	8.440	3,5	3,9
Activités financières et d'assurance	540	0,6	-0,1	28	0,0	181	0,7	210	0,2	-0,2
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	7.051	5,5	6,8	5.022	4,9	3.208	7,3	8.230	5,6	6,6
Autres services	6.889	5,2	5,0	3.484	4,2	5.279	6,5	8.763	5,4	5,1
Santé et action sociale	6.454	6,1	5,9	3.179	5,3	5.111	6,9	8.290	6,2	6,1
Services collectifs, sociaux et personnels	434	1,7	1,5	304	1,4	168	2,2	473	1,6	0,4
Total	25.034	2,1	1,8	15.856	1,6	13.749	4,3	29.605	2,3	1,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 4

HEURES PRESTÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2006 et 2007 (population réduite)		
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006			Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel
	Par équivalent temps plein						Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel			
Agriculture	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.546	755	1,0	0,8	2,2
Industrie	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.517	1.520	1.523	998	0,3	0,2	-0,1
Industrie extractive	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.476	1.004	1,1	1,6	-6,9
Industrie manufacturière ...	1.540	1.523	1.510	1.512	1.540	1.521	1.525	1.528	995	0,1	0,1	-0,2
Énergie et eau	1.416	1.415	1.426	1.425	1.410	1.445	1.435	1.432	1.073	3,1	3,1	2,1
Construction	1.460	1.438	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.437	944	0,3	0,4	-1,0
Commerce, transports et communications	1.677	1.640	1.627	1.616	1.605	1.578	1.576	1.580	878	0,0	-0,3	1,6
Commerce et réparations ..	1.634	1.628	1.610	1.600	1.608	1.597	1.589	1.594	945	-0,1	0,0	0,5
Horeca	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.561	1.564	1.544	671	0,3	-0,2	0,3
Transports et communications	1.740	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.568	886	0,0	-0,7	4,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.601	1.588	1.552	1.541	1.551	1.536	1.541	1.561	878	0,5	0,6	1,2
Activités financières et d'assurance	1.529	1.500	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.459	843	1,3	1,4	3,5
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.609	1.612	1.620	895	-0,2	-0,1	-0,2
Autres services	1.555	1.514	1.513	1.520	1.531	1.510	1.496	1.482	875	0,2	0,1	0,7
Santé et action sociale	1.549	1.503	1.502	1.508	1.523	1.496	1.482	1.462	879	0,1	-0,1	0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	1.595	1.583	1.581	1.594	1.583	1.592	1.585	1.577	823	0,8	0,9	1,0
Total	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.530	1.533	889	0,2	0,1	1,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 5

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

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

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
	(population totale)						(population réduite)		
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,1	93,8	93,9	94,0	94,0	93,8	93,5	94,7	94,6
Contrat à durée déterminée	5,4	4,8	4,8	4,9	5,0	5,2	5,4	4,5	4,6
Agriculture	7,4	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	5,4	6,9
Industrie	5,2	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,3	4,6
Industrie extractive	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	8,1	7,4
Industrie manufacturière	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,2	4,6
Énergie et eau	8,0	7,4	6,2	6,3	6,0	6,3	6,6	6,9	6,1
Construction	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	2,6	2,6
Commerce, transports et communications	4,6	4,7	5,2	5,6	5,5	6,0	5,9	5,0	5,1
Commerce et réparations	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,5	5,7
Horeca	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	11,1	12,5
Transports et communications	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,7	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4	4,3	2,9	2,8
Activités financières et d'assurance	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,2
Services immobiliers et aux entreprises	4,7	4,0	4,6	5,1	4,7	5,2	5,0	3,2	3,2
Autres services	8,5	7,9	7,4	7,2	7,7	7,6	7,7	7,1	6,8
Santé et action sociale	8,5	7,8	7,2	7,0	7,7	7,5	7,6	6,9	6,9
Services collectifs, sociaux et personnels ⁽¹⁾ ..	8,8	8,8	8,8	8,6	7,9	8,4	8,3	8,0	5,9
Contrat de remplacement	1,3	1,2	1,1	0,9	0,9	0,8	0,9	0,7	0,7
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini ..	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Selon le sexe									
Hommes	63,0	62,7	61,9	61,6	60,9	61,1	59,3	63,4	63,0
Femmes	37,0	37,3	38,1	38,4	39,1	38,9	40,7	36,6	37,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 6

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

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel . . .	96,3	96,5	96,5	96,4	95,7	95,6	93,7	93,1	93,0
Personnel intérimaire	3,0	2,8	2,7	2,8	3,1	3,3	3,7	3,9	4,1
Agriculture	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	5,1	4,6
Industrie	4,8	4,2	4,1	4,3	5,0	5,0	5,8	5,8	6,0
Industrie extractive	4,1	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	2,8	3,2
Industrie manufacturière	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,2	6,1	6,1	6,3
Énergie et eau	0,8	0,9	0,8	1,0	1,0	1,0	1,3	0,9	1,0
Construction	1,4	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,0	2,2
Commerce, transports et communications	2,8	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,0	4,2
Commerce et réparations	3,6	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	4,5	4,4	4,6
Horeca	6,1	5,0	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	4,9	6,1
Transports et communications	1,9	1,9	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	3,5	3,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	2,1	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,5	2,6
Activités financières et d'assurance	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7	0,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	3,0	2,8	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	4,0	4,0
Autres services	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,5	1,6
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7
Services collectifs, sociaux et personnels	5,3	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,4	6,6
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	2,6	2,9	2,9

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

(2) Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de celle-ci et qui sont mis à la disposition d'une autre entreprise soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social sont comptabilisés deux fois.

Annexe 7

FRAIS DE PERSONNEL PAR ETP⁽¹⁾

	Euros, par an (population totale)							Pourcentages de variation entre 2006 et 2007 (population réduite)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Agriculture	26.660	27.007	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	3,3
Industrie	44.969	46.455	48.694	49.694	51.594	52.677	54.528	3,7
Industrie extractive	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	5,1
Industrie manufacturière	43.823	45.273	47.285	48.627	50.289	51.354	53.204	3,8
Énergie et eau	70.529	74.075	77.528	74.852	77.809	79.108	80.831	3,1
Construction	33.534	34.532	35.638	36.609	37.763	37.934	39.077	2,9
Commerce, transports et communications	37.472	38.807	40.486	41.212	42.370	43.543	44.882	2,6
Commerce et réparations	38.346	39.797	41.080	41.509	42.398	43.448	44.815	2,6
Horeca	24.750	25.141	26.517	27.508	28.230	28.676	29.532	2,5
Transports et communications	38.420	39.753	42.003	43.215	44.939	46.488	47.957	2,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	53.581	55.196	56.179	56.904	57.516	58.091	58.945	2,2
Activités financières et d'assurance	62.437	63.910	64.292	65.667	67.278	68.908	70.838	2,9
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	46.675	48.654	49.972	50.562	50.742	51.151	52.125	2,2
Autres services	33.892	33.924	35.905	37.491	39.097	39.726	40.323	3,9
Santé et action sociale	33.996	33.848	35.731	37.381	39.169	39.694	40.122	4,0
Services collectifs, sociaux et personnels	33.176	34.388	37.020	38.193	38.625	39.912	41.614	4,3
Total	41.382	42.729	44.411	45.265	46.496	47.503	48.522	3,0

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE ⁽¹⁾

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2006 et 2007 (population réduite)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Agriculture	16,95	17,57	18,40	18,75	19,13	19,56	19,32	2,3
Industrie	29,31	30,61	32,34	32,96	33,66	34,73	35,87	3,5
Industrie extractive	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	31,90	32,43	3,9
Industrie manufacturière	28,46	29,73	31,32	32,17	32,67	33,77	34,89	3,7
Énergie et eau	49,80	52,35	54,35	52,52	55,17	54,75	56,34	0,1
Construction	22,97	24,01	24,97	25,55	25,79	26,31	27,10	2,5
Commerce, transports et communications	22,34	23,66	24,89	25,50	26,40	27,59	28,48	2,7
Commerce et réparations	23,47	24,45	25,52	25,95	26,36	27,20	28,21	2,7
Horeca	15,24	15,91	16,68	17,55	18,08	18,37	18,88	2,2
Transports et communications	22,09	23,86	25,37	26,23	27,95	29,91	30,74	2,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33,47	34,75	36,20	36,92	37,09	37,82	38,26	1,6
Activités financières et d'assurance	40,84	42,59	45,03	46,06	46,84	48,45	49,99	1,6
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	28,17	29,41	30,35	31,11	31,12	31,80	32,34	2,4
Autres services	21,79	22,40	23,73	24,67	25,53	26,31	26,96	3,8
Santé et action sociale	21,94	22,52	23,78	24,79	25,71	26,54	27,08	3,9
Services collectifs, sociaux et personnels	20,80	21,72	23,42	23,97	24,40	25,06	26,26	3,5
Total	26,12	27,40	28,75	29,34	29,95	31,01	31,71	2,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 9

FORMATION FORMELLE, EN 2007, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Participants à une formation			(en p.c. des heures prestées)	Heures de formation			(en p.c. des frais de personnel)	Coûts de formation		
	(en p.c. de l'emploi)				(moyenne par participant, en heures)				(moyenne par participant, en euros)		
	Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes
Agriculture	4,9	4,1	8,5	0,06	16,2	16,4	15,9	0,06	378	457	269
Industrie	48,3	49,6	44,5	1,15	34,9	36,2	29,5	1,52	1.743	1.801	1.513
Industrie extractive	23,1	23,4	22,2	0,75	47,5	48,0	41,0	0,52	1.147	1.067	2.144
Industrie manufacturière ...	47,1	48,6	42,9	1,09	34,1	35,6	28,3	1,41	1.621	1.680	1.380
Énergie et eau	75,7	73,9	75,1	2,32	43,4	43,9	42,0	2,96	3.313	3.438	2.906
Construction	15,2	15,4	11,5	0,25	23,8	23,7	24,7	0,33	899	888	1.107
Commerce, transports et communications	37,5	41,5	31,2	0,92	34,1	38,4	24,1	1,50	1.683	1.880	1.235
Commerce et réparations ..	28,3	30,3	26,0	0,43	21,4	23,2	19,0	0,63	917	1.036	754
Horeca	11,5	12,9	10,8	0,16	16,1	17,0	15,0	0,27	519	563	463
Transports et communications	53,8	54,7	51,0	1,63	43,6	46,8	31,8	2,63	2.261	2.349	1.943
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	38,9	42,4	34,3	1,06	37,2	38,2	35,9	1,82	2.577	2.570	2.586
Activités financières et d'assurance	57,9	61,5	54,5	1,57	35,3	34,8	35,9	2,85	3.315	3.364	3.258
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	26,8	31,4	20,5	0,76	39,9	42,0	36,1	0,88	1.562	1.675	1.355
Autres services	40,6	34,6	42,6	0,65	19,1	20,4	18,6	0,64	505	635	465
Santé et action sociale	43,1	33,8	45,1	0,70	18,7	19,5	18,5	0,65	466	513	456
Services collectifs, sociaux et personnels	28,8	36,1	20,8	0,44	21,7	22,1	20,9	0,57	785	853	641
Total	39,4	41,0	36,7	0,93	32,6	36,0	26,2	1,42	1.691	1.861	1.367

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 10

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS

(population totale)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Emploi à temps partiel (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	21,2	21,2	22,7	23,6	24,8	25,1	26,6
Bruxelles	20,0	20,7	22,4	22,3	23,9	24,9	23,9
Flandre	21,0	20,7	22,3	23,4	24,9	25,2	27,0
Wallonie	22,4	22,8	23,7	24,5	24,7	24,9	26,5
Entreprises multirégionales	19,5	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7
Total	20,7	21,3	22,8	24,1	25,2	25,9	27,4
Travail temporaire⁽¹⁾ (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	7,0	6,1	6,0	6,0	6,2	6,3	6,8
Bruxelles	7,6	6,1	6,4	7,3	7,5	7,2	6,9
Flandre	5,9	5,1	4,6	4,6	4,8	5,1	5,6
Wallonie	9,7	8,8	9,4	9,1	9,0	9,0	9,7
Entreprises multirégionales	6,4	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7
Total	6,9	6,2	6,1	6,0	6,0	6,2	6,5
Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet (pourcentages de l'emploi ETP moyen)							
Entreprises unirégionales	3,5	3,3	3,2	3,2	3,6	3,8	4,5
Bruxelles	2,3	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6
Flandre	3,6	3,3	3,3	3,4	3,9	4,1	4,8
Wallonie	4,2	3,8	3,5	3,4	3,6	3,8	4,4
Entreprises multirégionales	2,0	1,9	1,7	2,0	2,2	2,2	2,4
Total	3,0	2,8	2,7	2,8	3,1	3,3	3,7

Source: BNB (bilans sociaux).

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

Annexe 11

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS

(population totale)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Heures prestées par ETP (unités, par an)							
Entreprises unirégionales	1.580	1.564	1.554	1.549	1.566	1.549	1.547
Bruxelles	1.621	1.622	1.604	1.586	1.598	1.578	1.578
Flandre	1.577	1.558	1.551	1.550	1.573	1.554	1.553
Wallonie	1.565	1.550	1.536	1.528	1.532	1.523	1.519
Entreprises multirégionales	1.597	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483
Total	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.530
Frais de personnel par ETP (euros, par an)							
Entreprises unirégionales	39.088	40.337	41.848	42.616	44.021	44.999	45.781
Bruxelles	47.372	48.871	51.196	50.857	52.548	53.460	53.681
Flandre	38.689	40.051	41.562	42.641	43.946	45.016	45.891
Wallonie	35.518	36.597	37.673	38.603	40.121	41.083	42.101
Entreprises multirégionales	47.529	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432	56.044
Total	41.382	42.729	44.411	45.265	46.496	47.503	48.522
Frais de personnel par heure prestée (euros)							
Entreprises unirégionales	24,75	25,79	26,93	27,52	28,11	29,05	29,59
Bruxelles	29,22	30,13	31,91	32,07	32,89	33,88	34,02
Flandre	24,54	25,71	26,80	27,52	27,93	28,97	29,55
Wallonie	22,70	23,60	24,53	25,26	26,19	26,97	27,71
Entreprises multirégionales	29,76	31,48	33,34	33,89	35,39	36,66	37,78
Total	26,12	27,40	28,75	29,34	29,95	31,01	31,71

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 12

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SUIVANT LES RÉGIONS

(population totale)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Participants à une formation (pourcentages de l'emploi moyen)							
Entreprises unirégionales	27,2	24,7	26,2	25,8	26,8	27,1	26,6
Bruxelles	30,3	28,5	29,5	27,4	28,1	26,7	26,4
Flandre	30,3	26,2	28,1	27,9	28,8	29,1	28,2
Wallonie	16,8	18,6	19,5	19,6	20,9	22,1	22,8
Entreprises multirégionales	56,7	61,1	55,6	56,8	61,7	60,7	59,4
Total	35,1	35,0	34,6	34,7	35,7	36,0	35,2
Heures de formation (pourcentages des heures prestées)							
Entreprises unirégionales	0,61	0,58	0,52	0,56	0,53	0,54	0,53
Bruxelles	0,72	0,61	0,59	0,60	0,49	0,53	0,56
Flandre	0,67	0,63	0,56	0,62	0,59	0,57	0,55
Wallonie	0,39	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44
Entreprises multirégionales	1,52	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30	1,41
Total	0,86	0,84	0,79	0,77	0,73	0,73	0,75
Coûts de formation (pourcentages des frais de personnel)							
Entreprises unirégionales	0,93	0,83	0,76	0,76	0,73	0,72	0,69
Bruxelles	1,18	0,87	0,85	0,74	0,63	0,70	0,69
Flandre	0,99	0,90	0,82	0,86	0,82	0,77	0,72
Wallonie	0,54	0,58	0,52	0,49	0,56	0,61	0,61
Entreprises multirégionales	2,49	2,47	2,31	2,09	2,07	2,08	2,26
Total	1,42	1,36	1,27	1,20	1,13	1,13	1,17
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)							
Entreprises unirégionales	7,0	6,4	6,6	6,4	6,3	6,2	6,3
Bruxelles	7,2	6,7	7,1	6,7	6,9	6,7	7,0
Flandre	8,0	7,1	7,2	7,2	7,0	6,8	6,9
Wallonie	4,6	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7
Entreprises multirégionales	46,8	46,3	47,6	43,4	44,1	44,8	42,9
Total	7,6	7,0	7,2	7,1	6,8	6,7	6,9

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 13

BILAN SOCIAL

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise:

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

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>	3P. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice précédent)</i>
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	102(T)(T)
Montant des avantages accordés en sus du salaire	103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx(T)(T)

A la date de clôture de l'exercice

Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel

Par type de contrat de travail

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	105
Contrat à durée indéterminée	110
Contrat à durée déterminée	111
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112
Contrat de remplacement	113

Par sexe et niveau d'études

Hommes:	120
de niveau primaire	1200
de niveau secondaire	1201
de niveau supérieur non universitaire	1202
de niveau universitaire	1203
Femmes:	121
de niveau primaire	1210
de niveau secondaire	1211
de niveau supérieur non universitaire	1212
de niveau universitaire	1213

Par catégorie professionnelle

Personnel de direction	130
Employés	134
Ouvriers	132
Autres	133

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

	Codes	1. Personnel intérimaire	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
Au cours de l'exercice			
Nombre moyen de personnes occupées	150
Nombre effectif d'heures prestées	151
Frais pour l'entreprise	152

TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

ENTREES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205
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

SORTIES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice ...	305
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
Par motif de fin de contrat				
Pension	340
Prépendion	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

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

	Codes	Hommes	Codes	Femmes
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5801	5811
Nombre d'heures de formation suivies	5802	5812
Coût net pour l'entreprise	5803	5813
dont coût brut directement lié aux formations	58031	58131
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032	58132
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033	58133
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5821	5831
Nombre d'heures de formation suivies	5822	5832
Coût net pour l'entreprise	5823	5833
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5841	5851
Nombre d'heures de formation suivies	5842	5852
Coût net pour l'entreprise	5843	5853