

LISTE DES ABREVIATIONS

ASBL	Association sans but lucratif
BNB	Banque Nationale de Belgique
BRI	Banque des Règlements Internationaux
CEC	Centre d'échange d'opérations à compenser du système financier belge
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
ELLIPS	Electronic Large-value Interbank Payment System
ETP	Equivalent temps plein
FMI	Fonds Monétaire International
HWWA	Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv
ICN	Institut des Comptes Nationaux
MET	Ministère de l'emploi et du travail
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économiques
ONSS	Office national de sécurité sociale
OPC	Organisme de placement collectif
OPEP	Organisation des pays exportateurs de pétrole
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
RTGS	Real Time Gross Settlement
TARGET	Trans-European Automated Real-time Gross settlement Express Transfer
TGV	Train à grande vitesse
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union Européenne
UEBL	Union Economique Belgo-Luxembourgeoise

SIGNES CONVENTIONNELS

—	la donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
...	zéro ou quantité négligeable
e	estimation
p	provisoire
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire

LE BILAN SOCIAL 1997

REMARQUES PRELIMINAIRES

1. Champ d'application du bilan social

L'obligation de déposer un bilan social concerne toutes les entreprises tenues de déposer des comptes annuels normalisés (dont le bilan social est un élément constitutif) auprès de la Centrale des bilans, ainsi que les services médicaux interentreprises, les entreprises d'assurances, les établissements de crédit, les hôpitaux, les entreprises de droit étranger ayant une succursale ou un siège d'exploitation en Belgique (pour la part de leur activité exercée en Belgique), ainsi que les autres personnes morales (ASBL, établissements d'utilité publique, mutuelles) de droit privé qui occupent annuellement au moins 20 travailleurs ETP. A titre provisoire, ce critère est, pour cette dernière catégorie, porté à 100 travailleurs ETP pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997.

2. Bilan social complet ou abrégé

Les critères déterminant la version du bilan social que les entreprises doivent remplir sont identiques à ceux utilisés pour déterminer la version des comptes annuels normalisés à présenter. Doivent par conséquent remplir un bilan social complet les entreprises qui comptent plus de 100 travailleurs ETP en moyenne ou qui remplissent deux des trois critères suivants :

- un nombre moyen de travailleurs ETP supérieur à 50;
- un chiffre d'affaires annuel hors TVA de plus de 200 millions de francs;
- un total bilantaire supérieur à 100 millions de francs.

3. Contenu du bilan social

Le bilan social comporte quatre volets :

- l'état des personnes occupées, qui précise notamment le volume de l'emploi pendant et à la fin de l'exercice;

- les mouvements de personnel au cours de l'exercice;
- l'usage, au cours de l'exercice, de certaines mesures en faveur de l'emploi;
- des informations relatives à la formation des travailleurs.

Le volet relatif aux mouvements de personnel contient des données très détaillées (par type de contrat, par sexe et par niveau d'étude, par motif de fin de contrat) pour les schémas complets, dont un formulaire est repris en annexe. Dans la version abrégée, seul figure le nombre d'entrées et de sorties du registre du personnel au cours de l'exercice.

4. Une statistique relativement nouvelle

L'obligation de dépôt du bilan social est relativement récente. Si les entreprises de plus de 20 personnes et les personnes morales de plus de 100 travailleurs ont déjà dû déposer un bilan social allégé pour l'exercice 1995, la réglementation définitive concernant le bilan social n'est entrée en vigueur que pour les exercices comptables débutant après le 31 décembre 1995. L'exercice 1997 est par conséquent le deuxième pour lequel les entreprises soumises à l'obligation de dépôt ont rempli le formulaire relatif au bilan social. En conséquence, les agrégations qui en résultent doivent être interprétées avec prudence, d'autant plus que certaines informations demandées nécessitent une série de calculs relativement complexes de la part des entreprises.

5. Quel bilan social comme référence pour le calcul des résultats ?

Certains agrégats relatifs à l'année 1996, comme l'effectif à la fin de l'exercice par exemple, peuvent être obtenus indirectement en utilisant les informations du bilan social 1997 (dans l'exemple précité, en déduisant les entrées et en additionnant les sorties de personnel de l'effectif à la fin de l'exercice 1997) ou

directement en utilisant les données issues du bilan social 1996.

Normalement, les résultats obtenus à l'aide de ces deux méthodes devraient être identiques. Ce n'est cependant pas le cas, en partie sans doute parce que les entreprises qui avaient commis des erreurs en 1996 ont été priées d'adapter leur méthodologie en 1997. Etant donné que la qualité du bilan social s'est améliorée entre 1996 et 1997 — les entreprises disposant d'une année d'expérience supplémentaire —, lorsqu'un tel choix s'est posé, les données figurant dans le bilan social 1997 ont été systématiquement utilisées.

Les différences obtenues entre l'approche en termes de flux (en utilisant le seul bilan social 1997) et l'approche en termes de stocks (en utilisant les bilans successifs des deux années) ne signifient pas que les bilans sociaux 1996 et 1997 soient totalement incompatibles. En effet, lorsqu'il s'agit par exemple de comparer des caractéristiques structurelles entre deux années, le risque d'erreur est plus réduit que dans le cas d'une analyse en termes de flux de personnel. Des comparaisons de variables de stocks ou de caractéristiques structurelles obtenues à partir des bilans sociaux 1996 comme 1997 apparaissent donc également dans l'analyse.

CHAPITRE 1 : CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON EN PLUSIEURS ETAPES

La constitution de l'échantillon a permis de détecter une série d'anomalies dans les bilans sociaux déposés, qu'il s'agisse de problèmes de cohérence interne (à l'intérieur du bilan lui-même) ou externe (en comparaison avec les données issues des comptes annuels normalisés) ou encore avec le bilan social relatif à l'exercice 1996. Afin d'éliminer ces anomalies, la taille de l'échantillon a été réduite jusqu'au moment où il était assez fiable pour être analysé. Si la représentativité de cet échantillon est plus faible, les résultats recouvrent un ensemble d'entreprises beaucoup plus homogène que l'échantillon de départ.

1. Contrôle de la cohérence interne et externe des bilans sociaux

Les bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans font l'objet d'une première série de contrôles afin de vérifier la cohérence des déclarations de chaque entreprise à partir de tests arithmétiques et logiques, et, pour un nombre réduit de rubriques, la cohérence avec les comptes annuels. Au 1^{er} septembre 1998, 81.354 entreprises avaient déposé un bilan social. Parmi les entreprises qui avaient déjà été soumises à ces premiers contrôles, 61.511 entraient encore en ligne de compte pour être incluses dans l'échantillon¹.

Sur la base de cet échantillon cohérent, une première sélection a été opérée pour ne retenir que les entreprises clôturant leur exercice au 31 décembre, afin de renforcer l'homogénéité et la comparaison. Pour permettre les analyses sectorielles, ont également été exclus les bilans sociaux des entreprises dont le code d'activité n'était pas connu. A l'issue de cette opération, l'échantillon comptait 44.001 entreprises.

Des contrôles ponctuels sur les bilans sociaux des plus grosses entreprises ont ensuite été réalisés, contrôles qui ont consisté à vérifier la cohérence interne des données relatives au bilan social 1997 en calculant la valeur absolue et le taux de croissance d'une série de ratios, à savoir :

- le salaire par ETP ;
- le salaire par heure prestée ;
- les heures prestées par ETP.

Lorsque cela a été possible, les bilans sociaux dans lesquels des erreurs ont été détectées ont été corrigés de manière ponctuelle. Dans certains cas, des entreprises ont été exclues de l'analyse. Ces exclusions se rapportent à trois cas-types :

¹ Lorsque les bilans sociaux ne satisfont pas aux exigences de qualité de la Centrale des bilans, les entreprises concernées sont priées de justifier leurs données ou de les corriger.

TABLEAU 1 — CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT EN PLUSIEURS ETAPES

(unités)

	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois en 1997
Entreprises qui avaient déposé un bilan social au 1^{er} septembre 1998	81.354	n.d.
– Entreprises dont le bilan social n'avait pas encore été traité ou n'avait pas satisfait aux contrôles de qualité de la Centrale des bilans	19.843	n.d.
Solde	61.511	1.570.867
– Entreprises qui ne clôturent pas au 31 décembre	17.345	274.493
– Entreprises dont le code NACE-BEL n'est pas connu	165	7.261
Solde	44.001	1.289.113
– Grandes entreprises présentant des anomalies dans les contrôles ponctuels ..	109	91.656
Solde	43.892	1.197.457
– Entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'année 1996	5.253	61.213
Solde	38.639	1.136.244
– Entreprises dont toutes les rubriques concernant 1997 étaient nulles ou vides	827	0
– Entreprises qui n'ont pas satisfait aux trois conditions d'égalité des rubriques communes aux bilans sociaux 1996 et 1997	8.642	263.781
Solde	29.170	872.463
– Entreprises présentant des résultats extrêmes dans les tests par classes d'entreprises et par types de travailleurs	3.911	66.687
Solde	25.259	805.776
– Entreprises des branches NACE-BEL 74.50 (intérim) et 80 (enseignement) ainsi que celles sans activité apparente ou dont l'activité était mal définie et les organismes extra-territoriaux	179	14.949
Solde	25.080	790.827
– Entreprises du secteur public	88	58.255
Entreprises du secteur privé retenues pour l'analyse	24.992	732.573

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

- des erreurs ont été décelées mais il a été impossible de les corriger;
- la durée de l'exercice était inférieure ou supérieure à 12 mois¹;
- l'entreprise avait fait l'objet d'une fusion ou avait cédé une partie de ses activités².

Ces exclusions ont réduit l'échantillon à 43.892 entreprises.

2. Contrôle de la cohérence sur deux années

Comme on disposait pour la première fois de formulaires relatifs aux bilans sociaux identiques pour deux années consécutives, l'objectif a été de tenter d'exploiter au maximum ces deux sources. Un échantillon constant reprenant dès

lors les seules entreprises ayant déposé un bilan à la fois pour 1996 et pour 1997 a été constitué. Ce faisant, l'échantillon a été réduit à 38.639 entreprises. N'ont par conséquent pas été exploités, les bilans sociaux

¹ Dans ces cas, les problèmes proviennent du fait que l'emploi moyen est le résultat de la somme du nombre de travailleurs inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice divisé par le nombre de mois de l'exercice, alors que les heures prestées ou les frais de personnel couvrent la totalité de l'exercice. Le calcul des ratios « frais de personnel par ETP » ou « heures prestées par ETP » fait par conséquent intervenir des variables recouvrant des périodes différentes. Il en découle dès lors des résultats erronés.

² La fusion ou la cession d'activités ne pose pas de problème si les différentes entités concernées comptabilisent correctement les mouvements de travailleurs et si chaque entité continue à remplir un bilan social l'année qui suit cette fusion ou cette cession. Dans le cas contraire, les chiffres laissent apparaître des créations ou des destructions artificielles d'emplois.

- des entreprises qui ont déposé leur bilan social trop tard pour être pris en compte dans la clôture du 1^{er} septembre 1998;
- des entreprises qui, en raison d'une fusion, d'une cession ou d'une faillite, ont disparu de l'échantillon 1997;
- des entreprises nouvelles qui ont clôturé leur premier exercice le 31 décembre 1997 (soit 1.775 entreprises);
- des entreprises existantes qui, par négligence, oubli ou ignorance, n'avaient pas satisfait à leur obligation de dépôt d'un bilan social pour 1996 (soit 3.478 entreprises);
- les « autres personnes morales » qui employaient moins de 100 personnes en 1996 et plus de 100 personnes en 1997.

Ce choix comporte des implications importantes, puisqu'il revient à exclure les créations d'emplois qui sont le fait d'entreprises nouvelles. Si on peut déplorer l'absence de ces entreprises nouvellement créées, il faut cependant considérer aussi que la plupart des entreprises en faillite n'ont pas déposé de bilan social pour l'année de leur faillite ou l'année suivante, et que, par conséquent, les destructions d'emploi qui en découlent ne sont pas non plus enregistrées. Par souci de cohérence, ont également été exclues de l'échantillon constant les 827 entreprises ayant déposé, pour l'année 1997, un bilan social dans lequel les rubriques relatives à 1997 étaient vides ou nulles, tandis que les rubriques se rapportant à 1996 étaient remplies. Cela signifie que l'analyse effectuée porte sur les bilans sociaux des entreprises qui avaient plus de deux ans d'existence et étaient encore en activité en 1997.

La constitution de l'échantillon constant a fait apparaître des incohérences importantes entre les données concernant l'année 1996 communiquées par les entreprises dans le bilan social 1996 et dans le bilan social 1997. En effet, trois rubriques¹ (concernant l'emploi moyen exprimé en ETP, les heures prestées et les frais de personnel) peuvent faire l'objet d'une comparaison pour les deux années successives puisqu'elles sont reprises tant dans le bilan relatif à l'année 1996 que dans celui relatif à 1997. Une partie des différences peut s'expliquer par le fait que certaines entreprises ont constaté des erreurs dans leur bilan

social 1996 et qu'elles ont apporté des corrections dans les rubriques du bilan social 1997 relatives à l'année 1996. Par contre, si les entreprises ont été cohérentes pour ces trois rubriques dans leurs bilans sociaux pour les deux années consécutives, on peut considérer que les autres rubriques du bilan social ont été valablement remplies tant en 1996 qu'en 1997, et que, dès lors, on peut utiliser ces bilans sociaux pour une analyse pluriannuelle. Comme ce n'était pas le cas pour 8.642 entreprises, l'échantillon constant a été réduit à 29.170 entreprises.

3. Elimination des extrêmes

L'analyse menée à partir de ce dernier échantillon ayant encore fait ressortir de nombreuses anomalies, notamment au niveau de la comparaison, pour les années 1996 et 1997, des ratios obtenus respectivement pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel, les bilans sociaux des entreprises présentant des résultats improbables ont été exclus. Pour ce faire, l'échantillon total a été réparti en deux classes d'entreprises :

- les entreprises qui déposent un schéma complet;
- les entreprises qui déposent un schéma abrégé.

Pour les données concernant respectivement les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, les ratios suivants ont été calculés :

- la croissance du salaire par travailleur entre 1996 et 1997;
- la croissance du salaire par heure prestée entre 1996 et 1997.

Pour chacune des classes d'entreprises et chaque type de travailleurs, et pour chacun des ratios, on a exclu les 2,5 p.c. d'entreprises présentant les résultats les plus extrêmes.

L'examen au cas par cas des plus grosses entreprises présentant des anomalies pour l'un ou l'autre ratio a montré qu'il s'agissait dans de nombreux cas d'entreprises ayant enregistré une variation importante de leur activité au cours de l'une des deux années (par exemple en raison de grèves), ayant été déclarées en faillite ou en liquidation, ou encore présentant un exercice d'une durée anormalement courte ou longue.

¹ Les données communiquées sous une quatrième rubrique, à savoir les avantages en sus du salaire, ne sont pas fiables. Elles ont par conséquent été totalement exclues de l'analyse.

A la suite de l'élimination de ces sociétés, l'échantillon des entreprises entrant en compte pour l'analyse a été réduit à 25.259 unités.

4. Répartition sectorielle

De ce dernier échantillon ont encore été exclus certains secteurs d'activité, soit 179 entreprises :

- les données concernant les sociétés d'intérim (NACE-BEL 74.50), qui, d'après la nomenclature d'activité NACE-BEL, font partie des services aux entreprises, n'ont pas été retenues en raison de leurs caractéristiques propres et de l'évolution atypique de l'emploi qu'elles enregistrent. Les informations fournies par les entreprises d'intérim ne sont cependant pas totalement perdues puisque le bilan social prévoit, pour les entreprises déposant un schéma complet, un tableau dans lequel ces sociétés doivent préciser dans quelle mesure elles font appel à des travailleurs intérimaires (nombre moyen de personnes employées, nombre d'heures, coût pour l'entreprise);
- les entreprises sans activité apparente, celles

dont l'activité n'était pas suffisamment précise et les organismes extraterritoriaux ont également été exclus.

Il a également été décidé d'écarter les entreprises du secteur public car elles présentent des caractéristiques très spécifiques. Les sociétés actives dans le secteur de l'enseignement ont aussi été exclues de l'analyse en raison de l'impossibilité de distinguer celles relevant du secteur privé de celles appartenant au secteur public.

Les résultats présentés dans cette analyse concernent donc uniquement le secteur privé, et la ventilation se limite aux branches les plus représentatives. Lorsqu'elle ne figure pas dans les tableaux du corps de l'article, cette ventilation sectorielle est disponible dans les tableaux de l'annexe statistique.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour n'exploiter dans l'analyse que les bilans sociaux d'une qualité suffisante, il faut garder à l'esprit que les résultats obtenus ne constituent en aucun cas des statistiques parfaites ou exhaustives, et qu'ils doivent être utilisés avec prudence.

CHAPITRE 2 : RESULTATS DU BILAN SOCIAL POUR L'EXERCICE 1997

1. Représentativité des données

En définitive, l'échantillon sur lequel porte l'analyse comprend un peu moins de 25.000 entreprises, recouvrant 732.573 emplois, soit un taux de représentativité, calculé par comparaison avec les données officielles correspondantes du MET les plus récentes (soit la situation au 30 juin 1997), de 36,4 p.c.

Le taux de représentativité varie considérablement d'un secteur à l'autre, mais il reste suffisamment élevé dans toutes les branches d'activité analysées. La branche des transports et communications, celle du commerce, réparations et Horeca et celle de la construction ont un taux de représentativité légèrement supérieur à 30 p.c. Dans ces branches, une partie importante de l'activité est exercée par des indépendants, qui ne sont pas soumis à l'obligation du dépôt d'un

TABLEAU 2 — REPRESENTATIVITE, EN 1997, DE L'ECHANTILLON SELON LE CRITERE DE L'EMPLOI¹

(pourcentages)

Energie et eau	98,0
Industrie manufacturière	43,8
Construction	33,5
Commerce, réparations, Horeca	32,5
Transports et communications	30,2
Services aux entreprises	44,6
Services financiers	55,4
Santé et action sociale	40,6
Secteur privé	36,4
p.m. emploi dans le bilan social ..	732.573
emploi salarié total	2.013.251

Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Emploi moyen en 1997 dans les entreprises dont le bilan social a été retenu pour l'analyse, exprimé en pourcentage de l'emploi salarié recensé au 30 juin 1997 par le MET.

bilan social, même s'ils emploient du personnel. Celui-ci est cependant comptabilisé dans les statistiques du MET, ce qui réduit le taux de représentativité. A l'autre extrême, la représentativité de la branche de l'énergie et de l'eau est de 98 p.c. Dans les autres branches, elle varie entre 40 et 55 p.c.

2. Caractéristiques structurelles de l'emploi

Au sein des entreprises de l'échantillon, 36,9 p.c. des travailleurs salariés étaient occupés dans le secteur de l'industrie manufacturière, 18,3 p.c. dans la branche du commerce, réparations et Horeca et 11,7 p.c. exerçaient une activité dans le secteur de la santé ou de l'action sociale. Les autres branches d'activité représentaient chacune moins de 10 p.c. du total.

La grande majorité des emplois, soit 97,3 p.c. du total, étaient occupés en 1997 par des travailleurs inscrits au registre du personnel. Si la part du personnel intérimaire reste relativement peu importante, le recours à ce type de contrat s'accroît cependant d'année en année. Ainsi, entre 1996 et 1997, cette part est passée de 1,8 à 2,1 p.c. C'est dans l'industrie manufacturière et dans la branche des transports et communications, où la part des travailleurs intérimaires était déjà plus importante que dans les autres secteurs d'activité, que la progression a été la plus marquée. La part des personnes mises à disposition¹ dans le total de l'emploi, partout très faible excepté dans les transports et communications, où elle représente 6,4 p.c. de l'emploi, est, quant à elle, demeurée inchangée, à 0,6 p.c.

Le bilan social fournit également, pour les travailleurs inscrits au registre du personnel, une ventilation par contrat de travail, à la date de clôture de l'exercice. Le contrat de travail à durée indéterminée reste de très loin le modèle de référence dans les entreprises de l'échantillon. Entre 1996 et 1997, la part des contrats à durée déterminée a cependant progressé, passant de 3,8 à 4,4 p.c., au détriment exclusif de la part

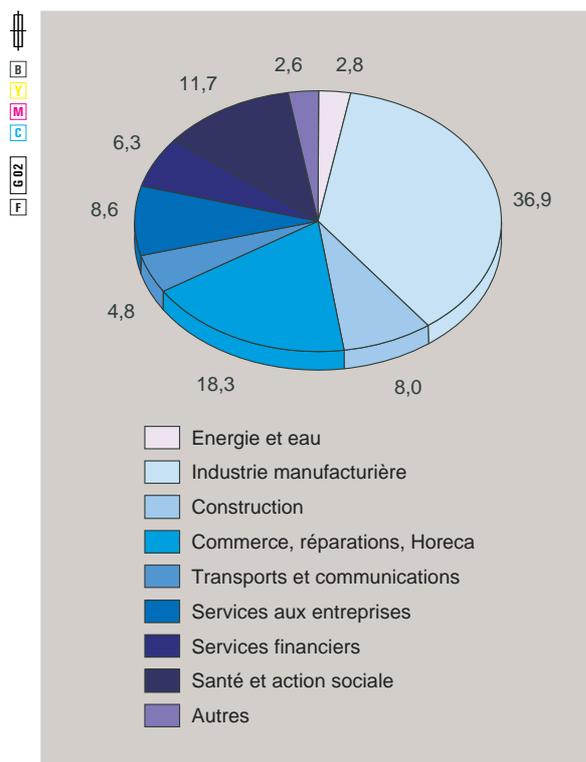
¹ Par personnes mises à disposition, il faut entendre, au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le fait pour un employeur de mettre certains de ses travailleurs, avec lesquels il reste lié par un contrat de travail, à la disposition d'utilisateurs qui exercent sur ces travailleurs une part de l'autorité qui appartient normalement à l'employeur.

des contrats à durée indéterminée, les parts des contrats de remplacement et pour l'exécution d'un travail nettement défini étant restées inchangées. Le recours à des contrats à durée déterminée est le plus largement répandu dans le secteur de la santé et de l'action sociale, où ils représentaient, en 1997, 7 p.c. des emplois en raison sans doute du mode de financement de ces emplois souvent liés à des subsides publics dont la pérennité n'est pas toujours garantie, et dans la branche de l'énergie et de l'eau. Dans cette dernière branche, l'accroissement de la part des contrats à durée déterminée observé entre 1996 et 1997 est concomitant à une baisse marquée du nombre de contrats à durée indéterminée due principalement à des départs à la retraite. Elle traduit dès lors peut-être une modification des comportements d'embauche du personnel de la part des entreprises.

Même si les contrats à durée indéterminée continuent à représenter la majorité écrasante des contrats de travail, il semble que les entreprises engagent depuis quelque temps de plus en plus

GRAPHIQUE 1 — REPARTITION SECTORIELLE DE L'EMPLOI SALARIE

(pourcentages du total)



Source : BNB, bilans sociaux 1997.

TABLEAU 3 — QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE

(pourcentages du total à la fin de l'exercice)

	1996	1997
Ventilation selon le statut des travailleurs		
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,5	97,3
Personnel intérimaire ¹	1,8	2,1
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ^{1,2}	0,6	0,6
Ventilation selon le contrat de travail		
Contrat à durée indéterminée ..	94,8	94,2
Contrat à durée déterminée	3,8	4,4
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,2
Contrat de remplacement	1,2	1,2

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Seuls les schémas complets fournissent des informations relatives au personnel intérimaire et aux personnes mises à la disposition de l'entreprise. La part de ces travailleurs est par conséquent sans doute sous-estimée.

² Les travailleurs liés à une maison mère belge et par conséquent inscrits dans le registre du personnel de cette entreprise sont comptabilisés deux fois.

de personnel sous contrat à durée déterminée et recourent davantage à du personnel intérimaire.

L'importance croissante des contrats à durée déterminée apparaît encore plus clairement dans les mouvements nets des travailleurs inscrits au registre du personnel. Parmi les 5.300 grandes

entreprises de l'échantillon (les renseignements relatifs aux entrées et sorties par type de contrat n'étant disponibles que pour les entreprises ayant rempli un bilan social complet), la part de l'effectif inscrit au registre du personnel dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée s'élève à 4,6 p.c., mais les mouvements de personnel enregistrés en cours d'année donnent une vue sensiblement différente. Le faible niveau des embauches nettes réalisées par les grandes entreprises du secteur privé, soit 10.777 unités au cours de l'année 1997 ou une hausse de 1,8 p.c. par rapport à l'effectif enregistré à la fin de l'année 1996, masque en réalité des mouvements bruts différents par type de contrat. Les entreprises ont procédé à 11.244 embauches nettes sous la forme de contrats à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail bien défini. Ils ont par contre procédé à une réduction nette de l'emploi de 467 personnes travaillant sous contrat à durée indéterminée. Dans l'industrie manufacturière, la diminution du nombre de travailleurs sous contrats à durée indéterminée, qui a touché plus de 2.800 personnes, a été plus que compensée par des embauches de travailleurs pour une durée déterminée. Dans les services financiers et l'énergie et l'eau, par contre, les embauches à durée déterminée n'ont pas suffi à compenser la diminution du nombre d'emplois à durée indéterminée.

Les mouvements bruts de sorties et d'entrées dans le registre du personnel des grandes entreprises permettent d'analyser la vitesse de rotation

TABLEAU 4 — MOUVEMENTS NETS DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES QUI DEPOSENT UN BILAN SOCIAL COMPLET

(unités)

	Total	Contrats à durée indéterminée	Autres types de contrats ¹
Energie et eau	-249	-631	382
Industrie manufacturière	1.096	-2.848	3.944
Construction	262	90	172
Commerce, réparations, Horeca	1.215	-191	1.406
Transports et communications	1.603	1.023	580
Services aux entreprises	3.755	2.577	1.178
Services financiers	-152	-820	668
Santé et action sociale	2.666	340	2.326
Secteur privé	10.777	-467	11.244

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Contrats à durée déterminée, pour l'exécution d'une tâche bien définie ou de remplacement.

du personnel. Ainsi, une grande partie des contrats à durée déterminée sont renouvelés, parfois à plusieurs reprises, en cours d'exercice ou convertis en contrats à durée indéterminée, ce qui explique que les mouvements d'entrées et de sorties enregistrés pour ce type de contrat représentent en moyenne plus du triple de l'effectif inscrit en fin d'année. Dans les secteurs où l'activité est essentiellement saisonnière, comme dans le commerce et l'Horeca, ou lorsque l'emploi est fortement subsidié, comme dans la santé, la rotation des travailleurs est encore plus élevée. En revanche, pour les contrats à durée indéterminée, le taux de rotation des sorties, c'est à dire la part des fins de contrat dans l'effectif total enregistré l'année précédente, s'est élevé en moyenne à 9 p.c. en 1997, ce qui signifie que, théoriquement, l'effectif fixe est renouvelé en un peu plus d'une dizaine d'année. Le taux de rotation des travailleurs atteignait plus de 25 p.c. dans le secteur des services aux entreprises. Il était également élevé dans les transports, la construction et le commerce. Dans les entreprises de l'industrie manufacturière, par contre, la rotation du personnel engagé à durée indéterminée était inférieure à 2 p.c. en 1997.

La participation des femmes au marché du travail est en constante progression, comme en

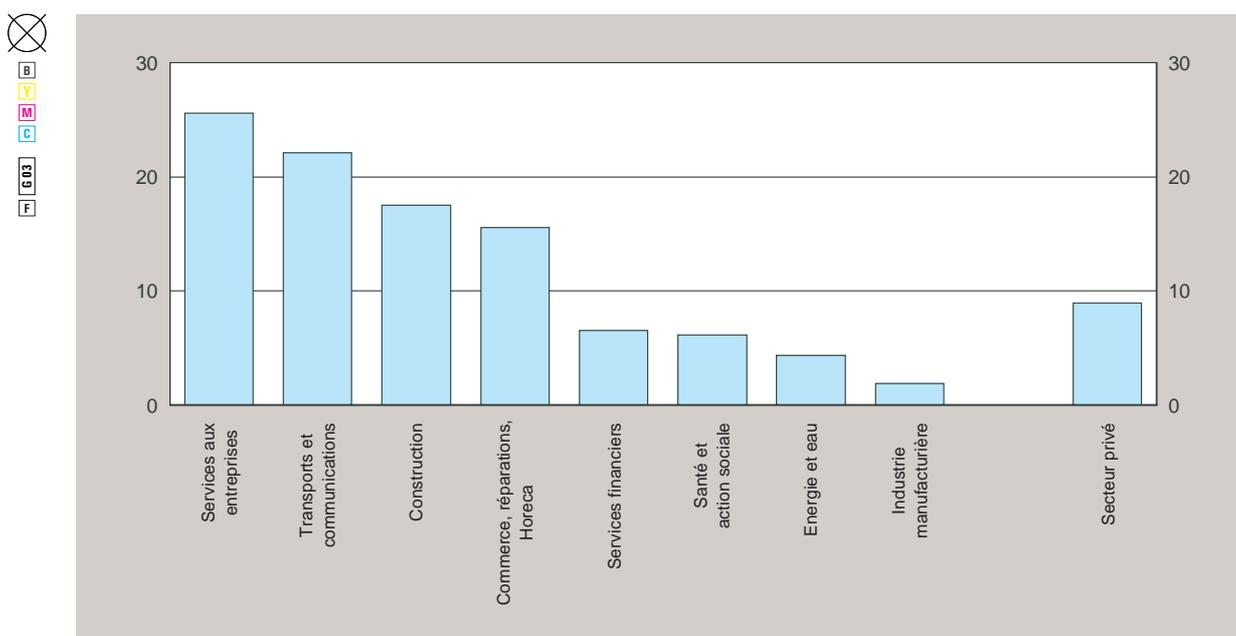
témoigne l'augmentation ininterrompue depuis le début des années quatre-vingt du taux d'activité féminin. La population féminine ne représentait cependant encore que 34,4 p.c. des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises de l'échantillon à la fin de l'année 1997. Elles étaient surtout présentes dans le secteur de la santé et de l'action sociale, où elles totalisaient plus de 80 p.c. de la main-d'œuvre, ainsi que dans les services aux entreprises, les services financiers et le commerce et l'Horeca, où elles occupaient de 40 à 45 p.c. des emplois.

L'importance du travail à temps partiel est étroitement liée à la participation des femmes à l'activité. Ainsi, dans les branches où l'emploi est traditionnellement masculin, comme la construction, l'énergie et l'eau et l'industrie manufacturière, le taux de temps partiel est très faible, inférieur à 5 p.c. Par contre, dans le secteur de la santé et de l'action sociale, environ la moitié des emplois sont occupés par des travailleurs à temps partiel.

En moyenne, à la fin de 1997, 17,2 p.c. des emplois au sein des entreprises de l'échantillon étaient des emplois à temps partiel. En 1996, cette part était de 16,6 p.c. Comme le montre la suite, le nombre des emplois à temps partiel

GRAPHIQUE 2 — TAUX DE ROTATION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

(rapports entre le nombre de sorties enregistrées en 1997 et l'effectif à la fin de l'exercice 1996)



Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

TABLEAU 5 — TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN 1997

	Importance de l'emploi à temps partiel (pourcentages du nombre total d'emplois)	Durée de travail contractuelle moyenne d'un emploi à temps partiel ¹ (pourcentages d'un temps plein)	Emplois supplémentaires créés grâce au travail à temps partiel ² (pourcentages)
Energie et eau	3,6	68,1	1,2
Industrie manufacturière	4,8	60,7	1,9
Construction	3,1	54,7	1,4
Commerce, réparations, Horeca	26,7	56,2	13,2
Transports et communications	12,9	56,2	6,0
Services aux entreprises	26,6	50,2	15,3
Services financiers	15,6	68,8	5,1
Santé et action sociale	49,1	60,7	23,9
Secteur privé	17,2	57,9	7,8

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

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

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

a progressé dans tous les secteurs d'activité. La création d'emplois à temps partiel a été la plus nette dans le secteur de la santé et de l'action sociale, dans le commerce, ainsi que dans la branche des services aux entreprises et l'industrie manufacturière.

En rapprochant les statistiques d'emploi en nombre de travailleurs à temps plein, à temps partiel et en équivalents temps plein, le bilan social permet de déterminer avec précision la durée de travail contractuelle moyenne d'un travailleur à temps partiel. Cette durée varie considérablement d'un domaine d'activité à l'autre. Elle est la plus élevée dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans les services financiers, où elle atteint près de 70 p.c. de la durée d'un emploi à temps plein. A l'autre extrême, dans la branche des services aux entreprises, où des prestations très réduites posent sans doute moins de problèmes d'organisation qu'ailleurs, les travailleurs à temps partiel prestent en moyenne la moitié du temps de travail contractuel d'un temps plein.

Le travail à temps partiel permet de créer un certain nombre de postes de travail supplémentaires, pour un volume de travail donné, par rapport à une situation où les travailleurs seraient uniquement engagés à temps plein. Le nombre d'emplois supplémentaires ainsi créés est d'autant plus grand que la part des travailleurs à temps

partiel dans l'emploi est importante et que la durée contractuelle du travail à temps partiel est faible. Ainsi, si, dans l'ensemble du secteur privé, l'utilisation de la formule du temps partiel a permis en moyenne de créer 7,8 p.c. d'emplois supplémentaires, dans le secteur de la santé et de l'action sociale, où le taux de temps partiel est le plus élevé, près de 24 p.c. de postes de travail additionnels ont été dégagés. Dans les services aux entreprises, où le temps de travail contractuel des travailleurs à temps partiel est le plus faible, 15,3 p.c. d'emplois supplémentaires ont été générés et, dans le commerce, les réparations et l'Horeca, 13,2 p.c.

3. Evolution de l'emploi

Dans le bilan social relatif à l'année 1997, les entreprises ont été, pour la première fois, tenues de communiquer les valeurs de certaines rubriques enregistrées au cours de l'exercice précédent, permettant ainsi de procéder à une analyse temporelle. Ces rubriques concernent, comme indiqué au point 2 du chapitre 1, l'emploi moyen exprimé en ETP, les heures prestées et les frais de personnel.

Les données du bilan social permettent également, en reconstruisant un stock de départ à partir du volume de l'emploi à la fin de l'exercice et des flux d'entrées et de sorties de

personnel, de connaître l'évolution de l'emploi dans les entreprises de l'échantillon entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 1997¹. Cette dernière façon d'apprécier l'évolution de l'emploi, pourtant indirecte, est peut-être plus fiable car plus aisée à calculer pour les entreprises. Il s'agit en effet, pour les données en fin d'exercice, de données purement administratives², tandis que l'emploi moyen résulte d'un calcul assez compliqué où interviennent à la fois le nombre de travailleurs, la durée contractuelle du travail et le nombre de mois de l'exercice.

L'emploi moyen exprimé en ETP dans le secteur privé a crû, dans l'échantillon retenu, de 1,3 p.c. entre 1996 et 1997, ce qui représente presque 8.800 emplois ETP, dont deux tiers dans les grandes entreprises déposant un schéma complet. Il n'en reste pas moins que la progression de l'emploi ETP a augmenté plus vite dans les PME qui ont déposé un schéma abrégé, où elle a atteint 2,5 p.c., que dans les grandes entreprises, où elle n'a été que de 1,1 p.c. Le volume de l'emploi a augmenté dans toutes les branches d'activité, excepté dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans les services financiers.

Vu l'extension du travail à temps partiel, le nombre moyen d'emplois a augmenté à un rythme plus soutenu que le volume de l'emploi, soit 1,5 p.c. ou 10.840 emplois supplémentaires enregistrés au cours de l'année 1997 par rapport à 1996. Plus de la moitié des emplois créés concernaient des postes à temps partiel. Le nombre de travailleurs à temps partiel a augmenté dans tous les secteurs d'activité. Le rythme

¹ Comme on l'a mentionné dans les remarques préliminaires, l'évolution de l'emploi à la fin de l'exercice peut également être appréciée en utilisant les stocks en fin d'année fournis respectivement dans les bilans sociaux 1996 et 1997. Les résultats obtenus pour l'année 1996 sur base des données fournies en 1997 (stock à la fin de 1997 - entrées en 1997 + sorties en 1997) sont différents des données fournies dans le bilan social 1996 (stock à la fin de 1996), mais les données restent suffisamment cohérentes selon les deux méthodes pour être utilisées ici.

² Des contrats à durée déterminée, qui sont renouvelés fréquemment, peuvent cependant constituer une source d'erreur potentielle. Pour éliminer ces risques, l'analyse de l'évolution de l'emploi devrait idéalement être réalisée uniquement pour les contrats à durée indéterminée. Outre que cette précision n'est disponible que dans les schémas complets, cette manière de faire implique également l'hypothèse qu'en aucun cas un emploi assorti d'un contrat à durée indéterminée n'est remplacé par un contrat à durée déterminée, ce qui est irréaliste dans un marché de l'emploi en pleine évolution, comme on l'a vu au point 2 du chapitre 2.

TABLEAU 6 — EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVE ENTRE 1996 ET 1997

	Total	Schémas complets	Schémas abrégés
En unités, en moyenne			
en ETP	8.763	5.928	2.835
en personnes	10.840	8.280	2.559
- à temps plein	4.884	3.741	1.143
- à temps partiel ..	5.955	4.540	1.416
En p.c. de variations en moyenne			
en ETP	1,3	1,1	2,5
en personnes	1,5	1,4	2,0
- à temps plein	0,8	0,8	1,1
- à temps partiel ..	5,0	4,8	5,6
En p.c. de variation en fin d'exercice ¹			
en ETP	1,7	1,6	2,1
en personnes	1,9	1,8	2,3

Source : BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Variations calculées de manière indirecte à partir des données contenues dans le bilan social 1997 (stock à la fin de 1996 = stock à la fin de 1997 - entrées en 1997 + sorties en 1997).

d'accroissement a été particulièrement élevé dans la construction et dans l'industrie où il a été de respectivement 10,8 et 8,5 p.c., branches dans lesquelles la part du travail à temps partiel est traditionnellement faible. Le nombre de travailleurs occupés sous ce régime a encore augmenté dans le secteur de la santé et de l'action sociale, où près de la moitié des emplois sont pourtant déjà à temps partiel. Simultanément, le nombre d'emploi à temps plein y a faiblement diminué. Dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans les services financiers, l'emploi à temps plein s'est également inscrit à la baisse, mais cette tendance n'a pu être compensée par la hausse très limitée du nombre d'emplois à temps partiel.

Le rythme de croissance de l'activité économique s'est intensifié tout au long de l'année 1997. Par conséquent, les taux de croissance de l'emploi exprimé tant en volume qu'en unités observés en fin d'année, soit respectivement 1,7 et 1,9 p.c., sont plus élevés que les taux de croissance moyens, soit, comme mentionné plus haut, 1,3 et 1,5 p.c.

Le bilan social ventile, pour les schémas complets uniquement, les mouvements de personnel par type de contrat de travail, par sexe

et niveau d'étude et, pour les sorties, par motif de fin de contrat.

Afin de limiter l'influence des mouvements dus aux contrats à durée déterminée, seuls les résultats des entreprises qui ont déposé un schéma complet et dont le nombre de travailleurs embauchés sous contrat à durée déterminée ne dépassait pas 2 p.c. de l'effectif inscrit au registre du personnel à la fin de l'exercice ont été pris en compte pour l'étude des mouvements de personnel par sexe et par niveau de qualification.

Parmi les 2.695 embauches nettes enregistrées par ce groupe d'entreprises, plus de trois quarts, soit 2.055 unités, concernaient des emplois à temps plein, occupés à 70 p.c. par des travailleurs de sexe masculin. Par contre, les femmes occupaient plus de deux tiers des 640 embauches nettes à temps partiel. Au total, quatre embauches nettes sur dix ont concerné des femmes.

TABLEAU 7 — BILAN SOCIAL : MOUVEMENTS DE PERSONNEL NETS¹ EN 1997 PAR SEXE ET PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

(unités)

	Travail- leurs à temps plein	Travail- leurs à temps partiel	Total des travailleurs
Hommes			
primaire	-324	-86	-410
secondaire	586	268	854
supérieur non universitaire	580	27	607
universitaire	619	-15	604
Total des hommes	1.461	194	1.655
Femmes			
primaire	-278	159	-119
secondaire	5	272	277
supérieur non universitaire	550	-2	548
universitaire	317	17	334
Total des femmes	594	446	1.040
Total			
primaire	-602	73	-529
secondaire	591	540	1.131
supérieur non universitaire	1.130	25	1.155
universitaire	936	2	938
Total	2.055	640	2.695

Source : BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Dans les entreprises qui déposent un schéma complet et dont le nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée est inférieur à 2 p.c. du total.

La répartition des engagements nets par niveau de qualification souligne la tendance au remplacement des personnes sortantes par des personnes entrantes présentant un niveau de qualification supérieur. Les embauches nettes se font en effet généralement au profit de travailleurs ayant un niveau de scolarité au moins égal au diplôme de l'enseignement secondaire, tandis que des sorties nettes sont enregistrées pour les porteurs d'un certificat de l'enseignement primaire — excepté pour les femmes qui travaillent à temps partiel, pour lesquelles des entrées nettes sont encore enregistrées pour ce niveau de qualification.

Il est frappant de constater que, particulièrement pour les femmes, les engagements nets à temps plein concernent principalement des personnes de qualification supérieure ou universitaire, tandis que les engagements nets à temps partiel concernent surtout des personnes faiblement qualifiées. Cette dualisation trouve principalement son origine dans les mouvements enregistrés dans les services aux entreprises, qui recouvrent un champ d'activités très variées allant du nettoyage à la conception de logiciels informatiques et font appel à des compétences très diverses. L'élévation du niveau moyen de qualification, dont une partie résulte naturellement du remplacement de travailleurs âgés par des jeunes ayant fait des études plus poussées s'observe dans la plupart des branches, y compris celles dans lesquelles la population est traditionnellement la moins qualifiée, comme la construction. La branche des transports et communications et celle des services aux entreprises sont les seules qui continuent à enregistrer des entrées nettes de travailleurs faiblement qualifiés.

En ce qui concerne les sorties du registre du personnel, les entreprises déposant un schéma complet sont tenues de mentionner le motif pour lequel des contrats ont pris fin, c'est à dire mise à la retraite ou à la préretraite, licenciement ou autre motif. Comme la plupart des contrats à durée déterminée, pour une tâche bien définie ou de remplacement, comprennent une clause de fin de contrat qui est susceptible de gonfler la rubrique « autre motif », le montant des cessations de contrat attribuables à ces derniers a dès lors été déduit de cette rubrique, de façon à isoler les motifs de sortie pour les seuls contrats à durée indéterminée.

TABLEAU 8 — MOTIFS DES DEPARTS^{1,2}

	Retraite	Retraite anticipée	Licenciement	Autre motif	Total des sorties
Nombre total de sorties enregistrées (unités)					
1996	2.870	6.384	24.377	34.046	67.677
1997	2.599	4.014	22.132	38.533	67.278
p.m. variation en pourcentage	-9,4	-37,1	-9,2	13,2	-0,6
Ventilation par motif (pourcentages du total)					
1996	4,2	9,4	36,0	50,3	100
1997	3,9	6,0	32,9	57,3	100

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ La ventilation est disponible uniquement pour les entreprises qui déposent un bilan social complet.

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

Les sorties de contrats à durée indéterminée représentaient, en 1997, 9 p.c. de l'effectif figurant au registre du personnel à la fin de l'année précédente. Près d'un tiers des départs ont résulté de licenciements; les mises à la retraite et à la préretraite expliquent ensemble environ 10 p.c. des départs; les 57,3 p.c. de départs restants se sont effectués pour des motifs autres que ceux déjà cités. Si le nombre de sorties enregistré en 1996 et en 1997 était globalement identique (67.677 en 1996 et 67.278 en 1997), la répartition entre les différents motifs de sortie a changé significativement. On a observé en effet moins de sorties pour cause de retraite (-271 unités) et un recours plus limité aux régimes de mise à la préretraite (-2.370 unités) et aux mesures de licenciement (-2.245 unités), tandis que les sorties pour autre motif ont considérablement augmenté, à savoir de 4.487 unités. Cette répartition différente s'explique peut-être par un marché de l'emploi plus dynamique et plus porteur en 1997, les entreprises ayant moins fait appel aux méthodes traditionnelles de compression des effectifs, tandis que les travailleurs ont davantage eu recours aux changements spontanés d'employeur.

Dans la branche de l'énergie et de l'eau, près de 70 p.c. des départs s'expliquent par des mises à la retraite. Dans les services financiers, la politique d'allègement des coûts de fonctionnement s'est également traduite par un recours important aux mises à la retraite ou à la préretraite. Le commerce, les transports et communications et la construction ont, quant à eux, été particulièrement touchés par les licenciements.

4. Durée du travail

Le volume de travail effectivement presté, exprimé en nombre d'heures par ETP, a diminué de 0,5 p.c. entre 1996 et 1997.

Une diminution de la durée du travail a été observée dans presque tous les domaines d'activité. Elle a été particulièrement accentuée dans les branches de l'énergie et de l'eau (-1,3 p.c.), des services aux entreprises (-1,3 p.c.), dans le commerce (-1,2 p.c.) et dans le secteur de la santé et de l'action sociale (-1,2 p.c.). Dans la construction et dans les services financiers, par contre, le volume de travail a augmenté respectivement de 1 et de 0,7 p.c.

Contrairement aux données exprimées en ETP, qui sont obtenues à partir du seul bilan social 1997, le calcul de l'évolution du nombre d'heures prestées par les travailleurs à temps plein et à temps partiel résulte de la comparaison des bilans sociaux 1996 et 1997. L'utilisation de deux méthodes différentes peut dès lors faire apparaître des incohérences lorsqu'on compare l'évolution respective de ces trois ratios. Au niveau de l'ensemble du secteur privé cependant, la réduction du temps de travail effectif observée respectivement pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, compte tenu de l'allongement de la durée contractuelle du temps de travail de ces derniers, est du même ordre de grandeur que celle obtenue pour les travailleurs ETP.

Le nombre des heures prestées en moyenne par un travailleur ETP est bien entendu très

TABLEAU 9 — HEURES PRESTÉES AU COURS DE L'EXERCICE COMPTABLE PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL, PAR ETP

(unités)

	1996	1997	p.c. de variation entre 1996 et 1997
Energie et eau	1.539	1.519	-1,3
Industrie manufacturière	1.570	1.563	-0,4
Construction	1.447	1.461	1,0
Commerce, réparations, Horeca	1.680	1.660	-1,2
Transports et communications	1.746	1.734	-0,7
Services aux entreprises	1.704	1.682	-1,3
Services financiers	1.549	1.559	0,7
Santé et action sociale	1.567	1.549	-1,2
Secteur privé	1.595	1.587	-0,5

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

variable d'un secteur à l'autre. Ainsi, les travailleurs des transports et communications ont presté en moyenne 273 heures de plus que les travailleurs de la construction en 1997. Outre le niveau de l'activité économique, certains facteurs temporaires sont de nature à modifier sensiblement le nombre des heures prestées annuellement, comme, par exemple, des conditions atmosphériques plus ou moins favorables dans le secteur de la construction ou des grèves importantes comme en ont connu, en 1997, les transporteurs de fonds, dont l'activité est répertoriée dans les services aux entreprises.

5. Coût du facteur travail

L'analyse du coût du travail se base sur la rubrique 102 « Frais de personnel » du bilan social et ne tient pas compte de la rubrique 103 « Avantages accordés en sus du salaire », dont la qualité est insuffisante. Par ailleurs, dans cette section, les résultats sectoriels ont été agrégés en excluant les branches des services financiers et des assurances, pour lesquelles des résultats incohérents ont été obtenus¹.

Les frais de personnel par travailleur sont assez variables d'un secteur à l'autre. Si on exclut la branche de l'énergie et de l'eau, où la comptabilisation de charges de personnel exceptionnelles² a entraîné une augmentation des frais moyens de plus de 17 p.c., ils vont, pour les travailleurs à temps plein, de 1.306.000 francs

dans la construction à 1.883.000 francs dans les services aux entreprises, soit un écart de quelque 30 p.c. Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire moyen par personne varie de 649.000 francs dans les services aux entreprises à 1.011.000 francs dans l'industrie. De tels écarts entre les salaires moyens versés respectivement aux travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur des services aux entreprises sont révélateurs de la grande diversité tant des activités couvertes par cette appellation, que de la durée de travail contractuelle des personnes travaillant à temps partiel.

Les rémunérations par travailleur ETP ont augmenté, entre 1996 et 1997, de 3 p.c. pour l'ensemble du secteur privé. Si on exclut la branche de l'énergie et de l'eau pour les raisons mentionnées ci-dessus, le taux de croissance n'est que de 2,3 p.c., soit un taux qui demeure largement en deçà de la norme salariale imposée par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette loi prévoit que la hausse des coûts salariaux par ETP (corrigée, le cas échéant,

¹ En l'absence de comptes annuels normalisés pour ces entreprises, il est en effet difficile de procéder aux contrôles de cohérence nécessaires. Il était néanmoins souhaitable de conserver les autres informations fournies par ces entreprises pour le restant de l'analyse car celles-ci ne semblaient pas présenter de problèmes de qualité majeurs.

² Une grande entreprise a en effet procédé au versement exceptionnel de 7,5 milliards de francs au fond de pension de ses travailleurs en activité et au paiement de 550 millions de francs au titre de rectification des montants dus à l'ONSS.

TABLEAU 10 — FRAIS DE PERSONNEL LIES AUX TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVE INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL^{1,2}

	1996	1997	Pourcentage de variation par rapport à l'année précédente
Par travailleur, en francs			
par ETP	1.591	1.639	3,0
par travailleur à temps plein	1.629	1.680	3,1
par travailleur à temps partiel	713	747	4,8
p.m. par travailleur, en francs, hors énergie et eau			
par ETP	1.547	1.582	2,3
par travailleur à temps plein	1.583	1.619	2,3
par travailleur à temps partiel	706	738	4,6
Par heure prestée, en francs			
par ETP	996	1.032	3,7
par travailleur à temps plein	1.023	1.061	3,7
par travailleur à temps partiel	768	805	4,8
p.m. par heure prestée, en francs, hors énergie et eau			
par ETP	967	995	2,8
par travailleur à temps plein	992	1.021	2,9
par travailleur à temps partiel	761	795	4,5
Coût relatif d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	75,1	75,9	—

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Les résultats par ETP sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1997, tandis que les résultats par travailleurs à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1996 et 1997. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par ETP et les évolutions obtenues pour chacun des deux régimes.

² Hors services financiers et assurances.

en fonction de la variation de la durée conventionnelle annuelle du travail) ne peut excéder la progression moyenne des coûts salariaux en termes nominaux en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. Pour la période 1997-1998, la norme salariale qui devait servir aux négociations salariales dans chaque secteur avait été fixée à 6,1 p.c., soit 3 p.c. pour 1997 et 3,1 p.c. pour 1998. Pour 1997, l'objectif fixé permettait, après déduction de l'indexation prévue (1,7 p.c.) et du glissement des salaires (0,5 p.c.), une hausse réelle de 0,8 p.c. Au terme de la première année d'application de cette loi, les frais de personnel par ETP avaient augmenté en moyenne chez les principaux partenaires de 2,5 p.c. Comme l'inflation a également été moins forte que prévu, l'application des mécanismes d'indexation a finalement conduit à une hausse plus modérée des salaires, de sorte que la marge de hausse réelle a pu, à peu de choses près, être conservée. En tout état de cause, une modération a été observée dans toutes les branches d'activité du secteur privé.

Contrairement aux évolutions des coûts salariaux par ETP citées précédemment, qui sont obtenues à partir du seul bilan social 1997, la progression des coûts salariaux par régime de travail entre 1996 et 1997 ne peut être calculée qu'en utilisant les bilans sociaux de ces deux années. Comparer les résultats obtenus selon les deux méthodes peut dès lors faire apparaître des incohérences.

Dans le secteur privé, le coût annuel moyen d'un travailleur à temps plein s'est élevé, en 1997, à 1.680.000 francs, en hausse de 3,1 p.c. par rapport à l'année précédente. Le coût d'un travailleur à temps partiel a augmenté, quant à lui, de 4,8 p.c., pour atteindre 747.000 francs. Ce montant représente à peine 45 p.c. du coût d'un travailleur à temps plein alors que la durée moyenne de travail d'un travailleur à temps partiel atteint 57,2 p.c.¹ de celle d'un temps plein. Ceci

¹ Hors services financiers et assurances.

s'explique par le fait qu'une grande partie des emplois à temps partiel sont des emplois peu qualifiés. Si le bilan social ne fournit pas d'indications sur le niveau de qualification de l'ensemble de l'effectif, l'analyse des embauches nettes au cours de l'année 1997 laisse apparaître que plus de neuf nouveaux travailleurs à temps partiel sur dix étaient porteurs tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire, tandis que parmi les travailleurs à temps plein, la proportion de diplômés de l'enseignement primaire tend à diminuer au profit de travailleurs ayant des niveaux de qualification plus élevés.

Les frais de personnel par heure prestée, qui sont non seulement influencés par les dispositions contractuelles mais également par des éléments tels que les absences ou les heures supplémentaires, constituent le meilleur indicateur du coût du travail. En 1997, ceux-ci s'élevaient en moyenne à 1.061 francs par heure pour un travailleur à temps plein dans le secteur privé, soit une augmentation de 3,7 p.c. par rapport à l'année 1996, et à 805 francs l'heure pour un travailleur à temps partiel, en hausse de 4,8 p.c. par rapport à 1996. Si on exclut la branche de l'énergie et de l'eau, ces hausses n'ont été respectivement que de 2,9 et 4,5 p.c.

Quel que soit le régime, les augmentations ont été les plus prononcées dans les services aux entreprises et dans l'industrie manufacturière. L'accroissement du salaire horaire dans la construction, où les gains potentiels de productivité sont plus limités, est demeuré un des plus faibles.

La croissance plus limitée des coûts salariaux horaires pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel est observable dans chacun des secteurs d'activité, la différence étant la plus prononcée dans l'industrie manufacturière. Cette évolution a permis de résorber partiellement l'écart entre le coût horaire moyen d'un travailleur à temps plein et celui d'un travailleur à temps partiel. Ce dernier est en moyenne inférieur d'environ 25 p.c. au coût d'un temps plein. Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, les coûts du travail sont presque identiques quel que soit le régime de travail des travailleurs. Dans l'industrie manufacturière, la forte hausse des rémunérations horaires des travailleurs à temps partiel a permis de réduire sensiblement la différence : le coût horaire d'un temps partiel représentait 93,4 p.c. du coût d'un

temps plein en 1997, contre 90,6 p.c. en 1996. C'est dans le secteur des services aux entreprises et dans le commerce, où les emplois à temps partiel faiblement rémunérés sont les plus répandus, que l'écart est le plus élevé : le coût d'un temps partiel y est en effet inférieur de quelque 30 p.c. au coût d'un travailleur à temps plein.

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

En 1997, les avantages financiers dont ont bénéficié les entreprises de l'échantillon par le biais des différentes mesures de promotion de l'emploi ont représenté 1,1 p.c. du coût salarial total, contre 1,3 p.c. en 1996. Les entreprises qui font le plus appel aux mesures d'aide à l'emploi appartiennent aux branches de la construction, des transports et communications et de l'industrie manufacturière. Les grandes entreprises recourent moins à ces aides que les PME. Ainsi, la branche de l'énergie et de l'eau et les services financiers, qui comptent une majorité d'entreprises de grande taille, ne font quasiment pas appel à ces mesures.

La diminution des avantages financiers perçus exprimés en pourcentage du coût salarial entre 1996 et 1997 n'est sans doute qu'apparente. En effet, elle est attribuable au nombre limité des mesures qui figurent dans le bilan social et du fait qu'une partie de celles-ci, comme les accords pour l'emploi 1995-1996 et le plan d'embauche des jeunes, n'ont plus produit que des effets résiduels en 1997. Par ailleurs, les rubriques du bilan social ne permettent pas de signaler l'usage de mesures importantes comme les plans « plus un, plus deux, plus trois » et les nouveaux accords pour l'emploi 1997-1998. En l'absence de données exhaustives telles que les recense L'ONSS, il est difficile d'évaluer l'incidence effective des subsides octroyés sur le volume de l'emploi. Pour que les informations recueillies soient meilleures, il serait nécessaire, comme le prévoit la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi, d'adapter chaque année la liste des mesures reprises dans le bilan social.

Au total, en 1997 comme en 1996, 65 p.c. des travailleurs des entreprises de l'échantillon ont été concernés par une ou plusieurs mesures en faveur de l'emploi. Les mesures qui ont touché le plus de travailleurs ont de nouveau été les

TABLEAU 11 — MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

	Avantage financier en francs, par travailleur		Postes de travail concernés en p.c. de l'emploi total dans les bilans sociaux ¹	
	1996	1997	1996	1997
Mesures avec avantage financier				
<i>Non liées à des engagements</i>			69,6	73,0
Maribel	21.459	24.341	42,9	43,8
Bas salaires	12.323	13.040	26,7	29,1
<i>Liées à des engagements</i>			8,5	4,2
Accords pour l'emploi 1995-1996	74.670	46.249	6,1	1,6
Plan d'embauche des chômeurs de longue durée .	95.598	89.986	1,1	1,3
Plan d'embauche des jeunes	124.535	61.498	0,8	0,6
Plans d'entreprise	80.816	85.625	0,5	0,6
Autres	27.096	36.420	0,3	0,6
<i>Total, en pourcentage du coût salarial</i>				
Ensemble du secteur privé	1,3	1,1		
Entreprises déposant un schéma abrégé	2,9	2,5		
Entreprises déposant un schéma complet	1,0	0,9		
Autres mesures			5,9	5,5
dont :				
Prépension conventionnelle			2,9	2,2
Stage des jeunes			1,6	1,6
Succession de contrats à durée déterminée			0,6	0,6
Autres			0,9	1,0

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

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

mesures Maribel et les réductions de cotisations pour bas salaires (respectivement 43,8 et 29,1 p.c. des travailleurs en 1997). Parmi les mesures liées à des engagements, les plans encore en vigueur au cours de l'année 1997 n'ont pas récolté un succès suffisant pour compenser la baisse du nombre des travailleurs concernés par les plans qui venaient à échéance, d'autant plus que les plans qui les remplaçaient ne figuraient pas dans le tableau du bilan social. Les autres mesures auxquelles un avantage financier est lié (emplois de réinsertion, prépensions conventionnelles à mi-temps, interruptions complètes et partielles de carrière) n'ont touché qu'une faible part des travailleurs des entreprises du secteur privé, mais il est à noter que le nombre des travailleurs concernés par une interruption de carrière partielle ou complète a augmenté de quelque 80 p.c. entre 1996 et 1997, probable-

ment en raison de l'élargissement des possibilités d'interruption de carrière et de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale sur le salaire du remplaçant accordée en vertu du plan pluriannuel pour l'emploi. Les mesures non liées à des avantages financiers n'ont plus concerné que 5,5 p.c. des travailleurs en 1997, en raison du moindre recours des employeurs au régime des prépensions conventionnelles.

7. Formation

Depuis l'introduction du bilan social, les entreprises sont tenues de fournir une série d'informations quant à leur effort de formation, tant en ce qui concerne le nombre de personnes, que les heures et les coûts des formations. Dans cette section, les données relatives au secteur de

la santé et de l'action sociale ont été exclues de l'analyse en raison de leur qualité insuffisante¹.

Le budget consacré en 1997 par les entreprises de l'échantillon à la formation de leur personnel s'est élevé à 1,4 p.c. des frais de personnel (ce qui correspond à un coût moyen par bénéficiaire de 71.739 francs), soit le pourcentage figurant comme objectif dans l'accord interprofessionnel 1999-2000 conclu entre les partenaires sociaux en décembre 1998. Cet accord confirme leur engagement à fournir des efforts supplémentaires en matière de formation permanente de façon à aboutir, après six ans, au niveau moyen réalisé par les trois pays voisins de la Belgique. Pour la période 1999-2000, cet engagement signifie que l'effort des entreprises devra s'élever à 1,4 p.c. des frais de personnel. L'accord précise qu'il s'agit d'un engagement global, qui ne doit pas être réalisé de manière uniforme dans tous les secteurs, ni dans les montants, ni dans les modalités.

Bien que l'objectif, au regard des données analysées dans cette étude soit globalement atteint, il faut prendre en compte deux considérations. D'une part, les résultats mentionnés ici

¹ Les anomalies relevées ne concernant que les données relatives à la formation, il a été jugé utile de conserver les autres informations fournies par les entreprises du secteur pour le reste de l'analyse.

TABLEAU 12 — FORMATION DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE¹

	1996	1997
Coût de la formation		
En p.c. des frais de personnel	1,3	1,4
Moyenne par bénéficiaire, en francs	68.838	71.739
Nombre de personnes concernées par une formation		
En p.c. de l'effectif total	29,4	31,6
En unités	184.490	200.717
Heures de formation		
En p.c. du nombre total d'heures prestées	0,7	0,8
Moyenne par bénéficiaire, en unités	37	40

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Hors santé et action sociale.

concernent un échantillon d'entreprises certes représentatif mais réduit. D'autre part, les efforts consentis par les entreprises pour améliorer la qualité du capital humain dont elles disposent varient notablement d'un secteur à l'autre et d'une année à l'autre. Les besoins de qualification, ainsi que l'évolution de ceux-ci, sont bien entendu très différents également. Dans la mesure où les efforts consentis par les entreprises en matière de formation dépendent en outre des formations disponibles à ce moment-là, ceux-ci ne sont pas nécessairement uniformes, de sorte que l'analyse du nombre de personnes concernées, des heures de formation et du coût de celle-ci devrait idéalement porter sur une période pluriannuelle, d'autant plus que les relevés sectoriels annuels sont sans doute plus imprécis qu'une moyenne calculée sur plusieurs années.

Le secteur de la construction est celui qui consacre la part la plus faible de ses frais de personnel au budget de formation, soit 0,2 p.c. en 1997. Dans ce secteur, moins de 10 p.c. du personnel a reçu une formation en 1997, qui s'est élevée en moyenne à 26 heures par personne, soit à peine 0,1 p.c. du nombre total d'heures prestées. Les branches des services financiers et de l'énergie et de l'eau sont, à l'autre extrême, celles qui pratiquent des politiques de formation continuée les plus généreuses. Dans les services financiers, le budget de la formation a représenté, en 1997, 3,6 p.c. des frais de personnel. Dans le secteur de l'énergie et de l'eau, ce taux n'a été que de 1,5 p.c. en 1997, mais il faut rappeler que, cette année-là, les frais de personnel ont été gonflés par la comptabilisation d'importantes charges exceptionnelles. Environ la moitié de l'effectif de ces secteurs a pu suivre une formation au cours de l'année sous revue et celle-ci a représenté quelques 50 heures de travail par bénéficiaire, soit 1,6 p.c. des heures prestées dans le secteur de l'énergie et 1,8 p.c. dans les services financiers.

Dans l'échantillon d'entreprises du secteur privé analysé, on observe en moyenne que 31,6 p.c. des travailleurs ont reçu une formation en 1997, chaque personne concernée ayant suivi 40 heures de formation, ce qui représente 0,8 p.c. du volume de travail effectivement presté.

La politique de formation des entreprises ne touche pas de la même façon les travailleurs masculins et féminins. Si l'accord interprofession-

TABLEAU 13 — DIFFERENCES DE FORMATION ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET FEMININS DU SECTEUR PRIVE¹

	1996	1997
Part dans l'effectif total en fin d'année (en p.c.)		
Hommes	71,9	71,7
Femmes	28,1	28,3
Part dans les travailleurs ayant reçu une formation (en p.c.)		
Hommes	75,7	73,9
Femmes	24,3	26,1
Heures de formation par bénéficiaire (unités)		
Hommes	38	42
Femmes	35	36
<i>Déficit de formation des femmes (en p.c.)</i>	7,5	13,8
Coût moyen de formation par bénéficiaire (en francs)		
Hommes	69.196	75.283
Femmes	64.700	61.719
<i>Déficit de formation des femmes (en p.c.)</i>	6,5	18,0

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Hors santé et action sociale.

nel, outre son objectif budgétaire, insiste sur la nécessité d'offrir des opportunités de formation aux groupes à risques, et en particulier aux femmes, c'est en raison de la discrimination dont souffrent les travailleuses par rapport à leur collègues masculins. Il ressort de l'analyse du bilan social que, globalement, la part de la population féminine dans l'effectif ayant suivi une formation, soit 26,1 p.c. en 1997, est inférieure

à la part de la population féminine dans l'effectif total, soit 28,3 p.c. En outre, les hommes ont suivi en moyenne 42 heures de formation en 1997, et les femmes seulement 36 heures, soit un niveau inférieur de 14 p.c. à celui des hommes. Enfin, les budgets par personne consacrés à la formation des femmes sont en moyenne inférieurs de quelque 18 p.c. à ceux alloués à l'amélioration de la qualification des hommes.

4. BILAN SOCIAL

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

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise :

I. ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

A. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

1. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent

Nombre moyen de travailleurs
Nombre effectif d'heures prestées
Frais de personnel
Montant des avantages accordés en sus
du salaire

Codes	1. Temps plein (exercice)	2. Temps partiel (exercice)	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice)	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice précédent)
100(ETP)(ETP)
101(T)(T)
102(T)(T)
103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx(T)(T)

2. A la date de clôture de l'exercice

a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel

b. Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée
Contrat à durée déterminée
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini
Contrat de remplacement

c. Par sexe

Hommes
Femmes

d. Par catégorie professionnelle

Personnel de direction
Employés
Ouvriers.....
Autres

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
105
110
111
112
113
120
121
130
134
132
133

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

Au cours de l'exercice

Nombre moyen de personnes occupées
Nombre effectif d'heures prestées
Frais pour l'entreprise

Codes	1. Personnel intérimaire	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
150
151
152

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

A. ENTREES

a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice.....

b. Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée

Contrat à durée déterminée

Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini

Contrat de remplacement

c. Par sexe et niveau d'études

Hommes : primaire

 secondaire

 supérieur non universitaire.....

 universitaire.....

Femmes : primaire

 secondaire

 supérieur non universitaire.....

 universitaire.....

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
205
210
211
212
213
220
221
222
223
230
231
232
233

B. SORTIES

a. Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice.....

b. Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée

Contrat à durée déterminée

Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini

Contrat de remplacement

c. Par sexe et niveau d'études

Hommes : primaire

 secondaire.....

 supérieur non universitaire.....

 universitaire

Femmes : primaire.....

 secondaire.....

 supérieur non universitaire

 universitaire

d. Par motif de fin de contrat

Pension

Prépension.....

Licenciement.....

Autre motif.....

Dont : le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
305
310
311
312
313
320
321
322
323
330
331
332
333
340
341
342
343
350

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

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1. Mesures comportant un avantage financier¹

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

2. Autres mesures

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

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

- total pour l'exercice	550
- total pour l'exercice précédent.....	560

Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Montant de l'avantage financier
	1. Nombre	2. Equivalents temps plein	
400 ²
401
402
403
404
405 ²
406
407
408
409
410
411
412
413
500
501
502
503
504
505
506

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

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

. Hommes	580
. Femmes	581

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

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le titulaire ou son remplaçant.

² Les rubriques 400 et 405 représentent les totaux de la ventilation Hommes/Femmes (400 = 401 + 402 et 405 = 406 + 407).

ANNEXE STATISTIQUE

ANNEXE 1

REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON DES ENTREPRISES RETENUES POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX SELON LE CRITERE DE L'EMPLOI

	Emploi salarié moyen en 1997 dans les entreprises dont le bilan social a été retenu pour l'analyse (unités) (1)	Emploi salarié correspondant au 30 juin 1997 (selon le MET) (unités) (2)	Représentativité (pourcentages) (3) = (1) : (2)
Energie et eau	20.869	21.302	98,0
Industrie manufacturière	270.365	616.649	43,8
Construction	58.554	174.977	33,5
Commerce, réparations, Horeca	134.095	412.646	32,5
Transports et communications	35.011	115.820	30,2
Services aux entreprises	63.221	141.645	44,6
Services financiers	46.233	83.396	55,4
Santé et action sociale	85.433	210.547	40,6
Secteur privé	732.573	2.013.251	36,4

Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1997.

ANNEXE 2

REPARTITION SECTORIELLE DE L'EMPLOI SALARIE MOYEN DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON ANALYSE

	Unités	Pourcentages du total
Energie et eau	20.869	2,8
Industrie manufacturière	270.365	36,9
Construction	58.554	8,0
Commerce, réparations, Horeca	134.095	18,3
Transports et communications	35.011	4,8
Services aux entreprises	63.221	8,6
Services financiers	46.233	6,3
Santé et action sociale	85.433	11,7
Autres ¹	18.792	2,6
Secteur privé	732.573	100,0

Source : BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Agriculture, assurances, services aux personnes, mutualités.

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS¹*(pourcentages du total à la fin de l'exercice)*

	1996	1997
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,5	97,3
Personnel intérimaire	1,8	2,1
dont :		
Energie et eau	0,9	0,7
Industrie manufacturière	3,0	3,5
Construction	0,8	0,9
Commerce, réparations, Horeca	1,6	1,6
Transports et communications	2,1	2,7
Services aux entreprises	1,6	1,7
Services financiers	0,4	0,4
Santé et action sociale	0,2	0,2
Personnes mises à la disposition de l'entreprise	0,6	0,6

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Seuls les schémas complets fournissent des informations relatives au personnel intérimaire et aux travailleurs mis à la disposition de l'entreprise. La part de ces travailleurs est par conséquent sans doute sous-estimée.**VENTILATION DE L'EMPLOI SALARIE SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL***(pourcentages du total des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice)*

	1996	1997
Ventilation selon le contrat de travail :		
Contrat à durée indéterminée	94,8	94,2
Contrat à durée déterminée	3,8	4,4
dont :		
Energie et eau	4,4	6,0
Industrie manufacturière	3,5	3,8
Construction	2,0	2,4
Commerce, réparations, Horeca	3,5	4,2
Transports et communications	4,4	4,7
Services aux entreprises	5,0	4,9
Services financiers	2,6	3,1
Santé et action sociale	6,0	7,0
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,2
Contrat de remplacement	1,2	1,2

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1996 ET 1997

	En EIP			En personnes						
	Emploi moyen		Emploi en fin d'exercice ¹	A temps complet		Emploi moyen		Total		Emploi en fin d'exercice ¹
	(en unités)	(en p.c.)		(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	
	(en unités)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	
Energie et eau	-388	-1,8	-1,1	-402	-2,0	13	1,8	-389	-1,8	-1,2
Industrie manufacturière	199	0,1	0,5	62	0,0	1.013	8,5	1.075	0,4	0,5
Construction	640	1,1	1,4	84	0,1	179	10,8	263	0,5	1,4
Commerce, réparations, Horeca	2.216	1,9	1,2	1.302	1,3	1.422	4,1	2.724	2,1	1,4
Transports et communications	1.663	5,3	6,4	1.270	4,3	107	2,4	1.377	4,1	7,2
Services aux entreprises	2.548	4,9	6,5	2.148	4,9	1.061	6,7	3.210	5,3	6,9
Services financiers	-183	-0,4	0,1	-142	-0,4	6	0,1	-136	-0,3	-0,3
Santé et action sociale	1.449	2,1	2,8	-26	-0,1	2.005	5,0	1.979	2,4	3,3
Secteur privé	8.763	1,3	1,7	4.884	0,8	5.955	5,0	10.840	1,5	1,9
dont :										
Schémas complets	5.928	1,1	1,6	3.741	0,8	4.540	4,8	8.280	1,4	1,8
Schémas abrégés	2.835	2,5	2,1	1.143	1,1	1.416	5,6	2.559	2,0	2,3

Source : BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Calculé de manière indirecte à partir des données contenues dans le bilan social 1997 (situation à la fin de 1996 = situation à la fin de 1997 - entrées en 1997 + sorties en 1997).

BILAN SOCIAL : MOUVEMENTS DE PERSONNEL ¹ PAR SEXE ET PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

(unités)

	Travailleurs à temps plein			Travailleurs à temps partiel			Total des travailleurs		
	Entrées	Sorties	Embauches nettes	Entrées	Sorties	Embauches nettes	Entrées	Sorties	Embauches nettes
Hommes									
primaire	5.762	6.086	-324	370	456	-86	6.132	6.542	-410
secondaire	17.406	16.820	586	1.576	1.308	268	18.982	18.128	854
supérieur non universitaire	4.087	3.507	580	251	224	27	4.338	3.731	607
universitaire	2.319	1.700	619	63	78	-15	2.382	1.778	604
Total des hommes	29.574	28.113	1.461	2.260	2.066	194	31.834	30.179	1.655
Femmes									
primaire	1.213	1.491	-278	1.550	1.391	159	2.763	2.882	-119
secondaire	5.617	5.612	5	2.439	2.167	272	8.056	7.779	277
supérieur non universitaire	2.312	1.762	550	500	502	-2	2.812	2.264	548
universitaire	960	643	317	86	69	17	1.046	712	334
Total des femmes	10.102	9.508	594	4.575	4.129	446	14.677	13.637	1.040
Total									
primaire	6.975	7.577	-602	1.920	1.847	73	8.895	9.424	-529
secondaire	23.023	22.432	591	4.015	3.475	540	27.038	25.907	1.131
supérieur non universitaire	6.399	5.269	1.130	751	726	25	7.150	5.995	1.155
universitaire	3.279	2.343	936	149	147	2	3.428	2.490	938
Total	39.676	37.621	2.055	6.835	6.195	640	46.511	43.816	2.695

Source : BNB, bilans sociaux 1997.

¹ Dans les entreprises déposant un schéma complet et dont le nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée est inférieur à 2 p.c. du total.

MOTIFS DES DEPARTS^{1,2}

	Retraite	Retraite anticipée	Licenciement	Autre motif	Total des sorties
<i>Nombre total de sorties enregistrées (unités)</i>					
1996	2.870	6.384	24.377	34.046	67.677
1997	2.599	4.014	22.132	38.533	67.278
Variation	-271	-2.370	-2.245	4.487	-399
p.m. variation en pourcentage	-9,4	-37,1	-9,2	13,2	-0,6
<i>Par secteur d'activité en 1997 (pourcentages du total³)</i>					
Energie et eau	68,8	1,4	3,9	25,9	872
Industrie manufacturière	3,0	10,8	31,2	55,0	21.352
Construction	1,3	3,8	36,5	58,5	5.873
Commerce, réparations, Horeca	2,7	3,1	40,2	54,1	13.455
Transports et communications	1,7	3,9	37,8	56,7	4.932
Services aux entreprises	2,0	0,9	28,1	69,0	11.258
Services financiers	7,8	19,4	24,4	48,3	2.795
Santé et action sociale	8,0	4,2	29,3	58,5	4.430
Total	3,9	6,0	32,9	57,3	67.278
p.m. Total en 1996	4,2	9,4	36,0	50,3	67.677

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ La ventilation est disponible uniquement pour les entreprises qui déposent un bilan social complet.² Il s'agit uniquement des départs de travailleurs sous contrat à durée indéterminée.³ Pour le total des sorties, unités.

FRAIS DE PERSONNEL PAR TRAVAILLEUR¹*(milliers de francs par an)*

	Par ETP		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	1997	p.c. de variation par rapport à 1996	1997	p.c. de variation par rapport à 1996	1997	p.c. de variation par rapport à 1996
Energie et eau	3.333	17,2	3.336	17,1	2.189	24,7
Industrie manufacturière	1.721	2,5	1.725	2,6	1.011	10,6
Construction	1.304	1,8	1.306	1,9	650	4,4
Commerce, réparations, Horeca	1.494	2,0	1.564	1,9	650	3,4
Transports et communications	1.595	2,2	1.621	2,1	719	4,5
Services aux entreprises	1.792	2,9	1.883	2,4	649	5,0
Santé et action sociale	1.318	1,0	1.325	0,8	794	2,5
Secteur privé²	1.639	3,0	1.680	3,1	747	4,8
p.m. Hors énergie et eau	1.582	2,3	1.619	2,3	738	4,6

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Les résultats par ETP sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1997, tandis que les résultats par travailleur à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1996 et 1997. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par ETP et les évolutions obtenues pour chacun des deux régimes.

² Hors services financiers et assurances.

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE¹

(francs)

	Par ETP		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel		Coût relatif d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	
	1997	p.c. de variation par rapport à l'année précédente	1997	p.c. de variation par rapport à l'année précédente	1997	p.c. de variation par rapport à l'année précédente	1996	1997
Energie et eau	2.194	18,7	2.197	18,5	2.072	28,2	87,2	94,3
Industrie manufacturière	1.101	3,0	1.104	3,0	1.032	6,2	90,6	93,4
Construction	893	0,8	896	0,9	728	3,0	79,6	81,3
Commerce, réparations, Horeca	901	3,3	945	3,3	688	4,3	72,1	72,9
Transports et communications	920	2,9	932	2,8	773	4,4	81,6	82,9
Services aux entreprises	1.065	4,3	1.122	4,2	758	6,1	66,4	67,6
Santé et action sociale	851	2,2	855	1,9	845	2,7	98,0	98,7
Secteur privé²	1.032	3,7	1.061	3,7	805	4,8	75,1	75,9
p.m. Hors énergie et eau	995	2,8	1.021	2,9	795	4,5	76,7	77,9

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Les résultats par ETP sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1997, tandis que les résultats par travailleur à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1996 et 1997. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par ETP et les évolutions obtenues pour chacun des deux régimes.

² Hors services financiers et assurances.

AVANTAGE FINANCIER LIÉ AU RECOURS À DES MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI : VENTILATION SECTORIELLE

(pourcentages du coût salarial)

	1996	1997
Energie et eau	0,1	...
Industrie manufacturière	1,7	1,4
Construction	1,5	1,6
Commerce, réparations, Horeca	1,4	1,1
Transports et communications	1,9	1,5
Services aux entreprises	1,1	0,9
Services financiers	0,1	0,1
Santé et action sociale	0,8	1,0
Secteur privé	1,3	1,1
p.m. Entreprises qui déposent un schéma abrégé	2,9	2,5
p.m. Entreprises qui déposent un schéma complet	1,0	0,9

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

FORMATION EN 1997

	Coût de la formation			Nombre de personnes concernées par une formation, en p.c. de l'effectif total	Heures de formation	
	En p.c. des frais totaux de personnel		Moyenne par bénéficiaire, en francs		Moyenne par bénéficiaire	En p.c. du nombre total d'heures prestées
	1996	1997				
Energie et eau	2,1	1,5	96.733	49,4	49	1,6
Industrie manufacturière	1,3	1,5	68.594	37,3	42	1,0
Construction	0,3	0,2	35.700	8,0	26	0,1
Commerce, réparations, Horeca	0,7	0,8	38.293	27,8	32	0,6
Transports et communications	0,6	0,9	57.858	22,2	32	0,4
Services aux entreprises	1,0	1,1	65.915	26,9	38	0,7
Services financiers	3,7	3,6	160.410	52,8	50	1,8
Secteur privé ¹	1,3	1,4	71.739	31,6	40	0,8

Source : BNB, bilans sociaux 1996 et 1997.

¹ Hors santé et action sociale.