

LISTE DES ABREVIATIONS

BNB	Banque Nationale de Belgique
ICN	Institut des Comptes Nationaux
MET	Ministère de l'Emploi et du Travail
PIB	Produit intérieur brut
SNCB	Société Nationale des Chemins de Fer Belges
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée

SIGNES CONVENTIONNELS

—	la donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
e	estimation
n.	non disponible
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire

LE BILAN SOCIAL 1998

La présente analyse étudie, à la lumière des bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans, la structure et, dans une certaine mesure, l'évolution d'une série de variables à caractère social, comme l'emploi, la durée du travail, les coûts salariaux, le recours aux aides à l'emploi et la formation. L'obligation de dépôt s'applique aux entreprises tenues de déposer des comptes annuels normalisés, aux services médicaux inter-entreprises, aux entreprises d'assurances, aux établissements de crédit, aux hôpitaux, aux entreprises de droit étranger ayant une succursale ou un siège d'exploitation en Belgique (pour la part de leur activité exercée en Belgique), ainsi qu'aux autres personnes morales (ASBL, établissements d'utilité publique, mutuelles) de droit privé qui occupent annuellement au moins 20 travailleurs équivalents temps plein.

Les articles relatifs aux bilans sociaux 1996 et 1997, parus dans la Revue économique respectivement en novembre 1997 et en mai 1999, décrivaient de façon détaillée l'origine, le contenu et le champ d'application du bilan social. Le bilan social, comme les comptes annuels normalisés dont il fait partie intégrante, existe en version complète ou abrégée. 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 à présenter¹. L'exercice 1998 étant le troisième pour lequel les entreprises sont soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social, les résultats sont en général, l'expérience aidant, d'une qualité supérieure à celle des bilans sociaux relatifs aux exercices 1997 et surtout 1996. Il n'en va pas de même pour les bilans sociaux des autres personnes morales occupant de 20 à 100 travailleurs équivalents temps plein, qui avaient bénéficié d'une dérogation provisoire pour les exercices débutant avant le 31 décembre 1997, l'exercice comptable 1998 étant

le premier pour lequel ces entreprises ont rempli un bilan social.

La première partie de cette étude décrit la façon dont l'échantillon des entreprises retenues pour l'analyse a été constitué à partir des bilans sociaux déposés pour l'exercice 1998. La méthode utilisée permet non seulement de fournir une image correcte des données structurelles relatives à 1998, mais aussi de comparer de façon crédible et non biaisée les données relatives à 1998 à celles concernant 1997, rendant ainsi possible l'étude de l'évolution de certaines variables à caractère social. Dans la seconde partie de l'étude seront ainsi successivement étudiés l'évolution de l'emploi, la durée du travail, l'évolution des frais de personnel, l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi et les moyens consacrés par les entreprises à la formation de leur personnel.

1. COUVERTURE DE L'ECHANTILLON

A l'instar de l'analyse des bilans sociaux relatifs à l'exercice 1997, l'étude des résultats de l'exercice 1998 s'appuie sur un échantillon d'entreprises qui, au 9 septembre 1999, avaient déposé un bilan social pour chacune des années 1997 et 1998 et satisfait à certains contrôles de qualité et de cohérence. Comme pour l'exercice 1997, ces contrôles, en d'autres termes le recours à un échantillon constant, réduisent le nombre des entreprises incluses dans l'analyse par rapport au nombre d'entreprises ayant effectivement déposé un bilan social pour l'exercice 1998. Il n'en reste pas moins que l'échantillon étudié demeure très représentatif, tant en ce qui concerne le nombre d'entreprises qu'en ce qui concerne le nombre de travailleurs, et que les résultats obtenus peuvent dès lors être considérés comme valables.

1.1 Constitution de l'échantillon

La constitution de l'échantillon constant s'est faite en plusieurs étapes. Des 60.710 bilans sociaux résultant de la clôture du 9 septembre,

¹ Doivent par conséquent remplir un bilan social complet les entreprises qui comptent plus de 100 travailleurs équivalents temps plein en moyenne ou qui remplissent deux des trois critères suivants :

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

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

(unités)

	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois en 1998
Entreprises ayant fait l'objet de la clôture du 9 septembre 1999 par la Centrale des bilans	60.710	1.528.088
– Entreprises qui ne clôturent pas au 31 décembre	20.307	292.004
– Entreprises dont le code d'activité NACE-BEL n'est pas connu	226	9.315
Solde	40.177	1.226.769
– Entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'année 1997	3.600	71.956
– Entreprises dont toutes les rubriques concernant 1998 étaient nulles ou vides	1.464	0
Solde	35.113	71.956
– Entreprises présentant des anomalies dans les contrôles ponctuels	42	15.579
– Entreprises n'ayant pas satisfait aux conditions d'égalité des rubriques relatives à l'emploi en équivalents temps plein et aux heures prestées communes aux bilans sociaux 1997 et 1998	3.208	95.205
– Entreprises présentant des résultats extrêmes pour l'évolution de certains ratios	3.892	28.706
Solde	27.971	1.015.323
– Entreprises des branches NACE-BEL 74.50 (intérim) et 80 (enseignement), ainsi que celles sans activité apparente ou dont l'activité était mal définie, les organismes extra-territoriaux et les entreprises publiques	342	115.160
Entreprises du secteur privé retenues pour l'analyse	27.629	900.163
– dont : entreprises qui déposent un schéma complet	6.596	749.711
entreprises qui déposent un schéma abrégé	21.033	150.452

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

on a exclu les résultats des entreprises qui clôturent leur exercice à une date autre que le 31 décembre. Ce faisant, le nombre d'entreprises pouvant entrer en considération pour l'analyse se trouve réduit d'un tiers. Ceci se justifie par un souci d'homogénéisation des entreprises de l'échantillon. Les conditions d'activité de deux entreprises dont l'une clôture l'exercice, par exemple, le 31 janvier et l'autre le 31 décembre de la même année sont en effet très différentes puisque la période de l'exercice commune à ces deux entreprises n'est que d'un mois. Par ailleurs, afin de permettre une analyse sectorielle, les 226 entreprises dont le code d'activité n'est pas connu ont été écartées de l'étude.

Parmi les 40.177 entreprises restantes, seules celles qui avaient également déposé un bilan social en 1997 ont été retenues, soit 36.577 entreprises. Cette façon d'opérer exclut les entreprises qui, pour l'une ou l'autre raison, apparaissent pour la première fois dans l'échantillon (par exemple les entreprises nouvellement créées,

celles qui ont changé de numéro de TVA, ou celles qui sont soumises pour la première fois à l'obligation de dépôt d'un bilan social, soit parce qu'elles occupaient pour la première fois du personnel en 1998, soit en raison de l'élargissement du champ d'application du bilan social¹), ainsi que celles qui, ayant déposé un bilan social en 1997, n'apparaissent plus dans l'échantillon (en raison de dépôts ou de traitements tardifs à la Centrale des bilans, de fusion, de reprise ou de faillite). Par souci de cohérence, on a également exclu les 1.464 entreprises ayant déposé un bilan social vide pour l'année 1998, tandis que les rubriques concernant 1997 étaient remplies. A la fin de cette étape, restaient les bilans sociaux de 35.113 entreprises ayant au moins deux ans d'existence et encore en activité en 1998.

¹ Pour rappel, seules les autres personnes morales (ASBL, établissements d'utilité publique, mutuelles) comptant en moyenne plus de 100 travailleurs équivalents temps plein étaient soumises à l'obligation de dépôt du bilan social pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997.

Les étapes suivantes ont consisté en quelque sorte en un contrôle de qualité supplémentaire par rapport aux batteries de contrôles effectuées par la Centrale des bilans. Dans un premier temps, des contrôles ponctuels sur les plus grosses entreprises de l'échantillon ainsi que sur les entreprises qui avaient posé problème en 1997 ont été effectués. Ces contrôles ont entraîné l'exclusion de 42 entreprises supplémentaires.

Dans un second temps, la cohérence des résultats dans le temps a été testée. Cette étape a consisté à confronter, pour chaque entreprise individuellement, les informations concernant l'exercice 1997 dans les bilans sociaux relatifs aux exercices 1997 et 1998. Cette confrontation est possible pour trois variables : l'emploi exprimé en équivalents temps plein, le volume total d'heures effectivement prestées et le total des frais de personnel. En imposant simultanément l'égalité des valeurs relatives à l'exercice 1997 dans les bilans sociaux 1997 et 1998, l'échantillon aurait été amputé de plus de 7.000 entreprises, dont certaines très importantes en nombre d'emplois, ce qui aurait réduit d'autant la représentativité de l'échantillon en termes de travailleurs occupés. Les tests entrepris sur une série de grandes entreprises ayant démontré que les critères en matière d'emploi et d'heures prestées étaient presque systématiquement rencontrés tandis que celui relatif aux frais de personnel ne l'était pas, il a été décidé de n'exiger l'égalité que pour les deux premiers critères pour l'ensemble de l'analyse¹, ce qui a eu pour conséquence de n'exclure de l'échantillon constant que 3.208 entreprises supplémentaires. Pour la partie de l'étude relative à l'examen des frais de personnel, il était cependant impératif, pour éviter de fausser les résultats en matière d'évolution de ces frais, d'imposer également le respect du critère relatif aux rémunérations. Par conséquent, la représentativité de l'échantillon réduit utilisé pour cette partie de l'étude est plus faible que celle de l'échantillon utilisé pour le reste de l'analyse.

Enfin, à la suite des enseignements de l'analyse effectuée sur les bilans sociaux 1997, les

¹ Il est impératif qu'au moins les résultats en matière d'emploi soient cohérents dans le temps pour valider l'ensemble des résultats des deux années consécutives : les informations contenues dans le bilan social portent en effet en grande partie sur la structure et les modifications de l'emploi au cours de l'exercice.

bilans sociaux des entreprises présentant des résultats extrêmes pour certains ratios (croissance des heures prestées par travailleur, croissance des frais de personnel par travailleur et croissance des frais par heure prestée) calculés respectivement par équivalent temps plein et pour les travailleurs à temps plein², soit 3.892 entreprises, ont été exclus. Il est en effet apparu que, pour les plus grosses entreprises, les résultats extrêmes obtenus découlaient soit d'erreurs, soit d'une fusion, d'une cession, d'une reprise d'activité ou d'une faillite³, ou encore de la comparaison de valeurs concernant deux exercices de longueur différente⁴.

Dans l'analyse, il a également été convenu, comme lors de l'étude précédente, d'exclure les résultats des entreprises appartenant aux branches de l'intérim⁵ et de l'enseignement ainsi que les entreprises sans activité apparente, celles dont l'activité n'était pas suffisamment précise et les organismes extra-territoriaux. De même, les entreprises publiques ont été écartées en raison de la spécificité de leur comportement. Les résultats issus de cette étude concernent par conséquent uniquement le secteur privé tel qu'il est défini ci-dessus.

² Pour les travailleurs à temps partiel, les résultats risquent en effet d'être biaisés en cas de modification du régime de travail moyen de ces personnes, comme par exemple un glissement vers un régime de travail différent ou une modification de la répartition des travailleurs à temps partiel selon leur degré de qualification. Il est par conséquent beaucoup plus difficile d'établir des normes d'évolution pour les ratios calculés pour ce type de travailleurs. L'hypothèse implicite est donc que si les employeurs ont fourni une réponse acceptable pour les équivalents temps plein et pour les travailleurs à temps plein, c'est également le cas pour les travailleurs à temps partiel.

³ La fusion ou la cession d'activité ne pose pas de problème dans la mesure où les différentes entités concernées comptabilisent correctement les mouvements de travailleurs et où chaque entité continue à remplir un bilan social l'année qui suit ce changement de statut. Dans le cas contraire, les chiffres laissent apparaître des créations ou des destructions artificielles d'emplois.

⁴ Lorsque la durée de l'exercice est différente de 12 mois, les problèmes proviennent du fait que l'emploi moyen est le résultat de la somme du nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice divisé par le nombre de mois de l'exercice, alors que les heures prestées et les frais de personnel couvrent la totalité de l'exercice. Le calcul des ratios «frais de personnel par travailleur» et «frais de personnel par heure prestée» fait par conséquent intervenir des variables recouvrant des périodes différentes. Il en découle dès lors des résultats erronés.

⁵ Les informations fournies par ces entreprises ne sont cependant pas totalement perdues car les entreprises déposant un schéma complet sont tenues de préciser dans quelle mesure elles font appel à des travailleurs intérimaires.

1.2 Représentativité de l'échantillon

L'échantillon constant obtenu au terme de cet apurement comptait 27.629 entreprises employant ensemble 900.163 travailleurs. Calculé par comparaison avec les données les plus récentes du Ministère de l'Emploi et du Travail relatives à l'emploi salarié (soit la situation au 30 juin 1997), le taux de représentativité de l'échantillon sur lequel se base cette étude est de près de 45 p.c.

La représentativité de l'échantillon varie fortement selon les branches d'activité. Elle est la plus élevée dans les branches de l'énergie et de l'eau et dans les services financiers, où le taux de représentativité atteint respectivement 95 et près de 80 p.c. Dans la branche des services aux entreprises et dans l'industrie manufacturière, il est proche de 60 p.c. Dans le commerce et l'Horeca et dans la construction, pourtant deux branches d'activité où le nombre de travailleurs indépendants — non soumis à l'obligation de dépôt d'un bilan social même s'ils emploient du personnel salarié — est important, il est de près de 40 p.c. Enfin, il est de 35 p.c. dans les transports et communications et de 31 p.c. dans le secteur de la santé et de l'action sociale (où les bilans sociaux de quelques grands hôpitaux

font défaut par rapport à l'année dernière). Le taux de représentativité des autres branches d'activité — assurances, agriculture, services aux personnes et mutuelles — étant inférieur à 30 p.c., les résultats de ces branches n'apparaissent pas individuellement dans les tableaux et graphiques de cette étude. Ils sont néanmoins inclus dans les résultats de l'ensemble du secteur privé, ce qui peut expliquer des divergences entre les ordres de grandeur obtenus pour les branches d'activité et celui obtenu pour le total des entreprises.

1.3 Répartition sectorielle de l'emploi dans l'échantillon

En 1998, quatre travailleurs sur dix employés dans les entreprises de l'échantillon travaillaient dans l'industrie manufacturière. Les entreprises de la branche du commerce et de l'Horeca occupaient 18,5 p.c. des travailleurs et celles des services aux entreprises 10 p.c. Les autres branches totalisaient chacune moins de 10 p.c. de l'effectif total.

Par rapport aux données de référence du MET, certaines branches d'activité sont nettement surreprésentées. C'est le cas des travailleurs de l'industrie manufacturière, dont les entreprises occupent, selon le MET, 30 p.c. des travailleurs salariés, contre 40 p.c. dans l'échantillon, mais aussi des branches des services aux entreprises et des services financiers, qui totalisent respectivement 7 et 4 p.c. des emplois selon le MET, contre 10 et 7 p.c. dans l'échantillon. A l'opposé, le secteur de la santé et de l'action sociale est sous-représenté : il occupe en effet 10,5 p.c. des emplois salariés selon le MET, contre 7,3 p.c. dans l'échantillon.

TABEAU 2 — REPRESENTATIVITE, EN 1998, DE L'ECHANTILLON SELON LE CRITERE DE L'EMPLOI¹

(pourcentages)

Energie et eau	95,2
Industrie manufacturière	58,2
Construction	38,6
Commerce, réparations, Horeca	40,4
Transports et communications	35,1
Services aux entreprises	64,3
Services financiers	77,8
Santé et action sociale	31,3
Autres ²	10,1
Secteur privé	44,7
p.m. emploi dans le bilan social 1998	900.163
emploi salarié total au 30 juin 1997	2.013.251

Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1998.

¹ Emploi moyen en 1998 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.

² Assurances, mutuelles, services aux personnes, agriculture.

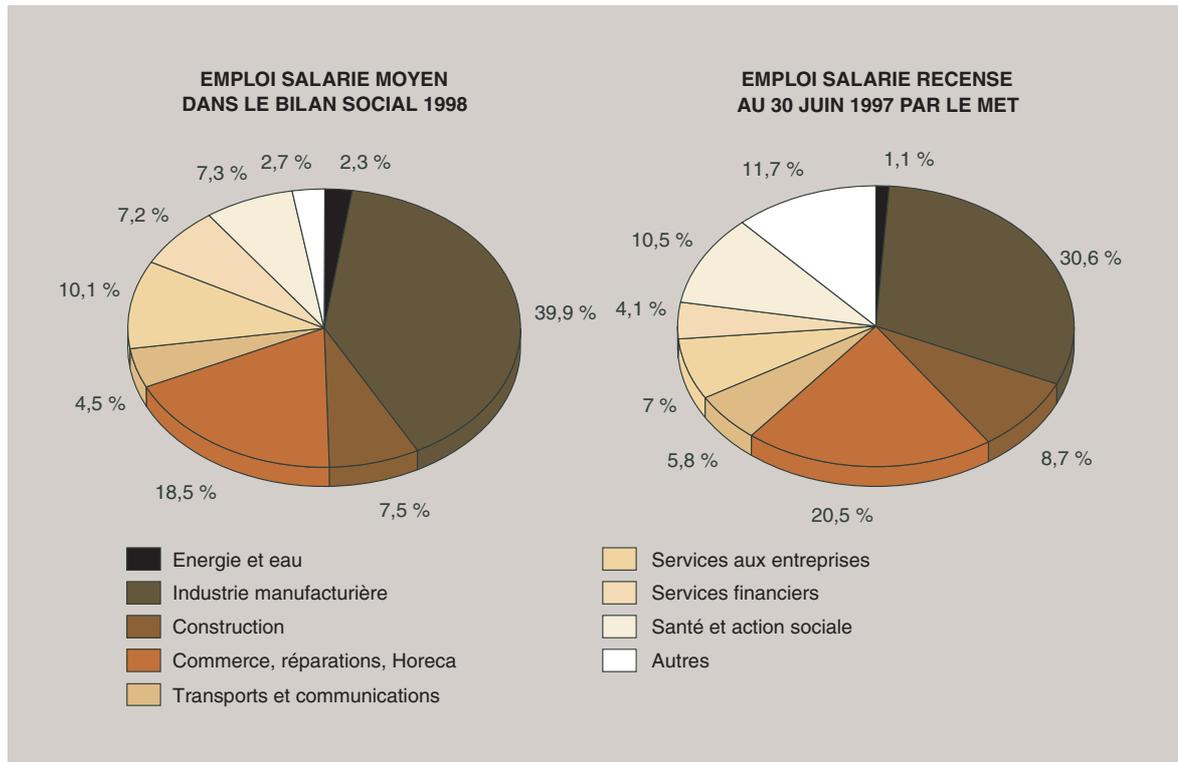
2. LE BILAN SOCIAL EN 1998

2.1 Caractéristiques structurelles de l'emploi

Parmi les 27.629 entreprises de l'échantillon, 6.596 avaient déposé un schéma complet. Ces grandes entreprises, qui représentent 15 p.c. du nombre total des entreprises et emploient chacune en moyenne 114 travailleurs, comptabilisent plus de 80 p.c. du total des travailleurs

GRAPHIQUE 1 — VENTILATION SECTORIELLE COMPAREE DE L'EMPLOI SALARIE

(pourcentages du total)



Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1998.

TABEAU 3 — QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE EN 1997 ET 1998

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

	1997	1998
Ventilation selon le statut des travailleurs		
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,3	96,8
Personnel intérimaire ¹	2,1	2,5
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ^{1,2}	0,6	0,6
Ventilation selon le contrat de travail		
Contrat à durée indéterminée ..	94,3	94,0
Contrat à durée déterminée	4,5	4,8
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,2
Contrat de remplacement	1,0	1,0

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

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 dans notre analyse.

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

inscrits au registre du personnel. Les petites et moyennes entreprises, qui déposent un schéma abrégé et emploient en moyenne 7 travailleurs, étaient au nombre de 21.033.

En plus des renseignements concernant les travailleurs inscrits au registre du personnel, les grandes entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de fournir des informations sur les travailleurs intérimaires qu'elles ont employés au cours de l'exercice sous revue ainsi que sur les personnes mises à leur disposition par d'autres entreprises. La prise en compte de ces deux types de travailleurs aux côtés des travailleurs inscrits au registre du personnel suggère plusieurs remarques. Ainsi, le nombre de travailleurs intérimaires et de personnes mises à disposition est sans aucun doute sous-estimé dans cette analyse puisqu'on ne peut tenir compte, vu l'absence d'information, des pratiques des petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, en ce qui concerne les travailleurs liés à une entreprise et mis à disposition d'une autre entreprise, il y a un risque de double comptage, dans la mesure où ces personnes sont inscrites

au registre du personnel de l'entreprise dont ils dépendent.

Nonobstant ces considérations, la part des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice comptable dans le total de l'emploi de l'échantillon s'est réduite entre 1997 et 1998, passant de 97,3 p.c. à 96,8 p.c., au profit exclusif de la part des travailleurs intérimaires qui représentaient, en 1998, 2,5 p.c. de l'emploi. Deux ans auparavant, en 1996, la part des travailleurs intérimaires atteignait seulement 1,8 p.c. du total. Bien que cette part reste globalement limitée, elle n'en montre pas moins clairement une tendance à la hausse ces dernières années. La part des travailleurs mis à disposition est, quant à elle, restée inchangée à 0,6 p.c.

La part du personnel intérimaire dans l'emploi total s'est au moins stabilisée dans toutes les branches d'activité. Dans l'industrie manufacturière, où ce type de travail était déjà le plus largement utilisé, le recours au travail intérimaire a encore progressé pour atteindre 4 p.c. de l'emploi en 1998. Le travail intérimaire a également poursuivi sa progression dans les branches des transports et communications, dans le commerce et l'Horeca, et, dans une moindre mesure, dans les services aux entreprises.

La lente érosion de la part des travailleurs inscrits au registre du personnel dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à la date de

clôture de l'exercice, déjà observable en 1996 et en 1997, s'est poursuivie. Les travailleurs liés à une entreprise par un contrat à durée déterminée, ou par un contrat de remplacement ou lié à l'exécution d'une tâche déterminée (qui supposent souvent implicitement une durée limitée) représentaient ensemble 6 p.c. de l'effectif total en 1998, contre 5,7 p.c. un an plus tôt. Si les parts respectives des contrats de remplacement ou liés à l'exécution d'une tâche définie sont restées inchangées en 1997 et 1998, la progression de la part des travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée est généralisée à toutes les branches d'activité à l'exception de celle des services aux entreprises et du secteur de la santé et de l'action sociale. Dans ce dernier secteur, ce type de contrat est pourtant largement répandu en vertu du mode de financement d'une partie des emplois, qui sont liés à des subsides dont la pérennité n'est pas assurée. La progression a été particulièrement vive dans la branche de l'énergie et de l'eau, où ces travailleurs représentaient 8,2 p.c. du total en 1998, contre 5,8 p.c. un an plus tôt.

Dans les grandes entreprises, où les travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée représentent 5,1 p.c. de l'emploi, l'examen des mouvements de personnel ventilés par type de contrat¹ confirme la tendance au remplacement de travailleurs sous contrat à durée indéterminée

¹ La ventilation des entrées et des sorties par type de contrat n'est disponible que dans les schémas complets.

TABLEAU 4 — MOUVEMENTS NETS DE TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES QUI ONT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET EN 1998

(unités)

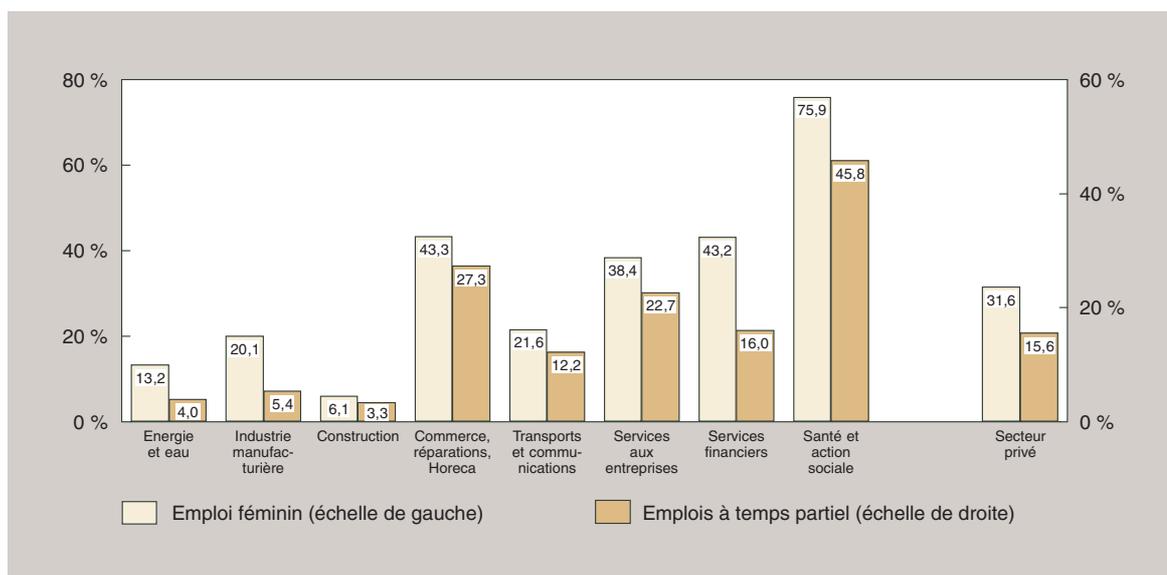
	Total	Contrats à durée indéterminée	Autres types de contrats ¹
Energie et eau	-49	-612	563
Industrie manufacturière	-223	-5.266	5.043
Construction	381	259	122
Commerce, réparations, Horeca	3.193	1.216	1.977
Transports et communications	1.457	954	503
Services aux entreprises	5.485	3.905	1.580
Services financiers	-14	-809	795
Santé et action sociale	1.352	-270	1.596
Secteur privé	12.103	-270	12.373

Source : BNB, bilans sociaux 1998.

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

GRAPHIQUE 2 — VENTILATION SECTORIELLE DE L'EMPLOI FÉMININ ET DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL EN 1998

(pourcentages de l'emploi salarié par branche, en fin d'exercice)



Source : BNB, bilans sociaux 1998.

par des travailleurs liés à l'entreprise par d'autres types de contrat. En effet, les 12.103 embauches nettes enregistrées dans ces entreprises — qui représentent une croissance de l'emploi de 1,6 p.c. par rapport à l'effectif de la fin de 1997 — se sont exclusivement réalisées par le biais de contrats à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail défini, qui ont généré 12.373 emplois supplémentaires, tandis que le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée reculait de 270 unités. La situation est cependant très hétérogène dans les différentes branches d'activité. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, dans l'industrie manufacturière et dans les services financiers, la progression des contrats à durée déterminée n'a pu enrayer le recul des contrats à durée indéterminée comme cela a été le cas dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Dans les autres branches d'activité, par contre, le nombre de contrats tant à durée indéterminée que déterminée a progressé : les engagements nets à durée indéterminée ont représenté plus de 60 p.c. des embauches nettes, sauf dans le commerce et l'Horeca, où ils ont représenté moins de 40 p.c. du total.

En dépit de la participation accrue des femmes au marché du travail, les travailleuses ne représentaient que 31,6 p.c. de l'emploi de l'échantillon en 1998 — alors qu'elles occu-

paient, au 30 juin 1997, 40 p.c. de l'emploi salarié total selon le MET. Les femmes sont par conséquent sous-représentées dans l'échantillon. Cette sous-représentation pourrait s'expliquer par la surreprésentation de l'industrie manufacturière et la sous-représentation des branches de la santé et de l'action sociale et des services aux personnes. Les femmes sont surtout présentes dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, où elles occupent 76 p.c. des emplois, ainsi que dans le commerce et l'Horeca et les services financiers et aux entreprises où elles représentent 40 p.c. environ de l'effectif. Les autres secteurs d'activité, et particulièrement la construction et l'énergie et l'eau restent essentiellement masculins, bien que la part des femmes y progresse légèrement d'année en année.

La présence des femmes dans les différentes branches d'activité est d'autant plus importante que le travail à temps partiel y est développé. Ainsi, dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le travail à temps partiel concerne presque la moitié des travailleurs. A l'opposé, dans la construction, l'énergie et l'eau et dans l'industrie manufacturière, la part du travail à temps partiel est inférieure ou égale à 5 p.c. de l'emploi. Dans les autres branches d'activité, cette part varie de 12 à 27 p.c. de l'emploi. Au total, dans l'ensemble du secteur privé, les travailleurs à temps partiel représentaient 15,6 p.c. de l'ef-

TABLEAU 5 — TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN 1998

	Durée contractuelle moyenne d'un emploi à temps partiel ¹ (pourcentages d'un temps plein)	Durée effective moyenne d'un emploi à temps partiel ² (pourcentages d'un temps plein)	Emplois supplémentaires créés grâce au travail à temps partiel ³ (pourcentages)
Energie et eau	68,9	70,3	1,2
Industrie manufacturière	62,3	64,4	2,0
Construction	52,5	59,7	1,6
Commerce, réparations, Horeca	55,1	55,6	13,9
Transports et communications	57,2	55,0	5,6
Services aux entreprises	50,5	54,7	12,9
Services financiers	68,7	66,6	5,3
Santé et action sociale	60,6	62,2	21,8
Secteur privé	57,6	59,9	7,0

Source : BNB, bilans sociaux 1998.

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

² Calculée à partir de la rubrique 101 « nombre effectif d'heures prestées ».

³ Différence entre le nombre réel d'emplois (somme des emplois à temps plein et à temps partiel) et le nombre d'emplois qui aurait été nécessaire pour obtenir le même volume de travail uniquement avec des travailleurs à temps plein.

fectif de l'échantillon en 1998, un taux légèrement supérieur à celui observé en 1997.

En 1998, un travailleur à temps partiel, en vertu de son contrat de travail, prestait théoriquement 57,6 p.c. du temps de travail d'un travailleur à temps plein. C'est dans la branche des services aux entreprises que la durée contractuelle de travail d'un travailleur à temps partiel est la plus faible, car elle représente à peine la moitié d'un temps plein. Dans les branches où le niveau de qualification de la main d'œuvre est proportionnellement plus élevé et où la division du travail est sans doute plus malaisée, la durée contractuelle de travail d'un travailleur à temps partiel est plus élevée, proche de 70 p.c. par exemple dans les branches de l'énergie et de l'eau et dans les services financiers.

La durée de travail effective d'un travailleur à temps partiel, soit 60 p.c., était, en moyenne, légèrement supérieure à la durée de travail contractuelle. L'écart entre la durée contractuelle et la durée effective de travail est très différent selon les branches d'activité, tantôt négatif, tantôt positif. Le volume de travail varie bien entendu en fonction de la demande de biens et services, et, comme l'emploi est une variable relativement rigide, les variations temporaires de l'activité se traduisent par une variation des heures prestées.

La redistribution du volume de travail entre un nombre plus important de travailleurs grâce au développement du travail à temps partiel est d'autant plus importante que le taux de travail à temps partiel est élevé et que le régime de travail d'un travailleur à temps partiel est faible. En 1998, le nombre effectif d'emplois dans les entreprises du secteur privé était de 7 p.c. supérieur à la situation où un volume de travail identique aurait été fourni uniquement par des travailleurs à temps plein. Le gain d'emploi était même de 22 p.c. dans le secteur de la santé et de l'action sociale et de 13 à 14 p.c. dans les transports et les services aux entreprises. A l'opposé, à peine 1 à 2 p.c. d'emplois supplémentaires ont pu être créés dans les branches de l'énergie et de l'eau, de la construction et dans l'industrie manufacturière.

2.2 Evolution de l'emploi

Le nombre moyen de personnes occupées dans les entreprises de l'échantillon était en 1998 supérieur de 16.600 unités, soit 1,9 p.c., au niveau enregistré l'année précédente. La croissance de l'emploi a été la plus forte dans les entreprises déposant un schéma complet, où elle a atteint 14.710 unités, soit une progression de 2 p.c. par rapport à l'exercice 1997. Dans les entreprises déposant un schéma abrégé,

TABLEAU 6 — EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU VOLUME DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE ENTRE 1997 ET 1998¹

	Emploi, en nombre de personnes			Emploi, en équivalents temps plein	Volume de travail, en heures prestées
	A temps plein	A temps partiel	Total		
En unités, en moyenne, en 1998 ²					
Schémas complets	7.344	7.366	14.710	9.602	1.113.225
Schémas abrégés	654	1.236	1.889	3.648	214.765
Total	7.998	8.601	16.599	13.250	1.327.990
En p.c. de variation, en moyenne					
Schémas complets	1,2	7,4	2,0	1,4	1,4
Schémas abrégés	0,6	4,1	1,3	2,8	2,7
Total	1,1	6,6	1,9	1,6	1,6
En unités, à la fin de l'exercice 1998					
Schémas complets	8.413	3.690	12.103	10.827	n.
Schémas abrégés	3.256	1.630	4.886	3.919	n.
Total	11.669	5.320	16.989	14.746	n.
En p.c. de variation, en fin d'exercice ³					
Schémas complets	1,3	3,5	1,6	1,5	n.
Schémas abrégés	2,8	5,5	3,3	3,0	n.
Total	1,6	3,9	1,9	1,8	n.

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Les résultats par équivalent temps plein sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1998, tandis que les résultats par travailleurs à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1997 et 1998. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par équivalent temps plein et les évolutions obtenues pour les deux autres régimes.

² Pour les heures prestées, le volume est exprimé en milliers d'unités.

³ Variations calculées à partir des données contenues dans le seul bilan social 1998 (stock à la fin de 1997 = stock à la fin de 1998 - entrées en 1998 + sorties en 1998).

l'emploi moyen s'est accru de 1.889 unités ou de 1,3 p.c. par rapport à l'année précédente. La progression du nombre des emplois à temps partiel a été particulièrement vive, puisque ils étaient de 6,6 p.c. plus nombreux en 1998 qu'en 1997. L'emploi à temps plein a, quant à lui, augmenté d'un peu plus de 1 p.c.

L'augmentation de l'emploi la plus importante, supérieure à 5 p.c., a été enregistrée dans les branches des transports et communications¹ et dans les services aux entreprises. Dans ces deux branches, la progression de l'emploi tant à temps plein qu'à temps partiel a été remarquable. Dans les autres branches, bien que le nombre d'emplois à temps partiel ait sensiblement progressé (parfois, il est vrai, à partir d'un niveau relativement faible), le nombre total de travailleurs n'a que faiblement augmenté. Dans l'industrie manufacturière et dans l'énergie et l'eau, l'emploi à temps plein

s'est même contracté, de sorte qu'au total le nombre de postes de travail n'a progressé que de 0,3 p.c. dans le premier cas et a baissé de 0,9 p.c. dans le second.

En raison du développement du travail à temps partiel, la progression du nombre de personnes occupées s'est traduite par une hausse plus modérée de l'emploi exprimé en équivalents temps plein, soit 1,6 p.c. contre 1,9 p.c. L'augmentation de l'emploi en équivalents temps plein, notion qui s'apparente davantage à un concept de volume de travail, est conforme à la progression observée du volume des heures de travail effectivement prestées par les travailleurs de l'échantillon, qui a également atteint 1,6 p.c. Le parallélisme entre l'évolution de l'emploi en équivalents temps plein et celle du volume de travail exprimé en heures est observable tant dans les entreprises qui déposent un schéma complet, où ces deux variables ont augmenté de 1,4 p.c. entre 1997 et 1998, que dans celles qui déposent un schéma abrégé, où ces grandeurs ont progressé de respectivement 2,8 et 2,7 p.c.

¹ Pour rappel, les entreprises publiques, notamment Belgacom, la Poste et la SNCB, ne sont pas reprises dans l'échantillon.

L'analyse des mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice fait apparaître un accroissement net de l'effectif en fin d'année de près de 17.000 unités, soit une hausse de 1,9 p.c. Cet accroissement a résulté de l'engagement de 257.000 travailleurs, tandis que les sorties de personnel s'élevaient à 240.000 unités. Les mouvements de personnel enregistrés dans les grandes entreprises représentaient, tant pour les entrées que pour les sorties, environ trois quarts du total et ont ainsi contribué à l'accroissement net de l'effectif de 12.103 unités, soit une augmentation du nombre des travailleurs inscrits de 1,6 p.c. Proportionnellement, les entreprises qui déposent un schéma abrégé ont davantage contribué à la hausse de l'emploi, car leur effectif à la fin de l'exercice 1998 était de 3,3 p.c. ou de 4.886 unités supérieur au niveau atteint à la fin de l'exercice 1997.

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. Ces dernières peuvent être ventilées entre quatre postes, c'est-à-dire le départ à la retraite, la mise à la retraite anticipée, le licenciement ou un autre motif. Comme la plupart des contrats à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'une tâche définie comprennent une clause de fin de contrat qui est susceptible de gonfler la rubrique « autre motif », les fins de contrat attribuables à cette clause ont été déduites de la rubrique, de façon à isoler les motifs de sorties pour les seuls contrats à durée indéterminée.

Les sorties de contrats à durée indéterminée dans les grandes entreprises ont concerné 94.184 personnes en 1998, soit un peu plus de 50 p.c. du nombre total des sorties enregistrées dans ces entreprises et une réduction de 18.000 unités, ou 16 p.c., par rapport au niveau enregistré un an plus tôt. La réduction du nombre des sorties est généralisée à tous les motifs de fin de contrat, mais elle est particulièrement importante pour la rubrique « autre motif » où elle a concerné 16.000 personnes de moins qu'en 1997, soit une baisse de 22 p.c. Cette rubrique représentait cependant encore six fins de contrat sur dix en 1998, tandis que 30 p.c. des sorties ont trouvé leur origine dans des licenciements et 10 p.c. dans des mises à la retraite ou à la préretraite.

La mise à la retraite a été invoquée dans 65 p.c. des cas de fins de contrat dans la branche de l'énergie et de l'eau, alors que, dans les autres branches, ce motif ne représentait qu'une faible proportion des départs, qui a varié de 1,4 p.c. dans les transports et télécommunications à 6,5 p.c. dans les services financiers. La mise à la retraite anticipée a été invoquée pour 15 p.c. des sorties dans l'industrie manufacturière et dans les services financiers et dans 8 p.c. des cas dans l'énergie. Dans les autres branches, les mises à la préretraite n'occupaient qu'une importance marginale. Les sorties pour cause de licenciement ont représenté, selon les secteurs, 22 à 33 p.c. du total, sauf dans le secteur de l'énergie et de l'eau où ils n'ont concerné que 4 p.c. des ruptures de contrat. Enfin, la part des personnes qui ont mis spontanément fin à leur

TABLEAU 7 — MOTIFS DES DEPARTS DANS LES ENTREPRISES QUI ONT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET EN 1998¹

	Retraite	Retraite anticipée	Licenciement	Autre motif	Total des sorties
Nombre total de sorties enregistrées (unités)					
en 1997	3.668	7.122	29.096	72.314	112.200
en 1998	3.290	6.871	27.761	56.262	94.184
p.m. en p.c. de variation	-10,3	-3,5	-4,6	-22,2	-16,1
Ventilation par motif (pourcentages du total)					
en 1997	3,3	6,3	25,9	64,5	100
en 1998	3,5	7,3	29,5	59,7	100

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Il s'agit uniquement des départs de travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

carrière dans les entreprises de l'échantillon a varié de 23 p.c. dans l'énergie et l'eau à 71 p.c. dans les transports et communications et dans la santé et l'action sociale.

2.3 Durée du travail

Comme mentionné ci-dessus, le volume de travail exprimé en heures effectivement prestées dans les entreprises de l'échantillon a crû de 1,6 p.c. en 1998 par rapport à l'année précédente. Le nombre d'emplois exprimé en équivalents temps plein ayant crû au même rythme, le volume de travail assumé par un équivalent temps plein, soit 1.578 heures, est resté inchangé entre 1997 et 1998, en dépit du ralentissement progressif de la croissance de l'activité observé au cours de l'année 1998. Le niveau de l'activité économique, s'il est le déterminant principal du volume de travail par le biais du recours plus ou moins important au chômage temporaire ou aux heures supplémentaires, n'est pas le seul facteur explicatif d'une variation de la durée du travail. Ainsi, les conditions climatiques, les grèves, les conséquences d'une restructuration ou d'une faillite, ou encore les accords de réduction du temps de travail négociés au niveau de l'entreprise sont de nature à influencer la durée normale du travail.

La durée de travail d'un équivalent temps plein s'est réduite respectivement de 0,4 p.c. et 0,6 p.c. dans le commerce et dans la construc-

tion. Dans cette dernière branche, la durée du travail était pourtant déjà la plus basse. A l'opposé, elle a augmenté de 1,4 p.c. dans l'énergie et l'eau, de 1 p.c. dans les services financiers et de 0,5 p.c. dans les services aux entreprises. Dans les autres branches d'activité, elle est restée quasiment inchangée.

Contrairement aux données exprimées en équivalents temps plein qui sont obtenues à partir du seul bilan social 1998, le calcul de l'évolution du nombre d'heures prestées respectivement par les travailleurs à temps plein et par les travailleurs à temps partiel résulte de la comparaison des bilans sociaux 1997 et 1998. L'utilisation de ces deux méthodes de calcul peut par conséquent faire apparaître des incohérences lorsqu'on compare l'évolution respective de ces trois ratios. Au niveau de l'ensemble des entreprises de l'échantillon cependant, on observe, tant pour les équivalents temps plein que pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel (compte tenu de l'allongement de la durée contractuelle du temps de travail de ces derniers) une stabilisation de la durée effective du travail.

Si la durée du travail des travailleurs à temps plein a globalement évolué dans toutes les branches d'activité de la même façon que pour les équivalents temps plein, les différences sont plus marquées pour les travailleurs à temps partiel et les évolutions sont parfois très divergentes, même lorsque la durée de travail de ces derniers

TABLEAU 8 — HEURES PRESTÉES AU COURS DE L'EXERCICE COMPTABLE PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL, PAR EQUIVALENT TEMPS PLEIN

(unités)

	1997	1998	Pourcentages de variation entre 1997 et 1998
Energie et eau	1.521	1.543	1,4
Industrie manufacturière	1.547	1.546	-0,1
Construction	1.464	1.455	-0,6
Commerce, réparations, Horeca	1.664	1.658	-0,4
Transports et communications	1.753	1.751	-0,1
Services aux entreprises	1.612	1.620	0,5
Services financiers	1.546	1.561	1,0
Santé et action sociale	1.590	1.589	-0,1
Secteur privé	1.578	1.578	0,0

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

est corrigée pour tenir compte de la variation de la durée contractuelle de travail. Ainsi, dans l'industrie et dans les transports et télécommunications, la durée de travail d'un travailleur à temps partiel s'est sensiblement réduite, tandis que celle d'un travailleur à temps plein restait quasiment stable. Dans la construction, par contre, les travailleurs à temps partiel ont vu leur durée moyenne de travail s'allonger, tandis que celle des travailleurs à temps plein diminuait sensiblement.

2.4 Coût du facteur travail¹

Comme cela a été signalé dans le chapitre 1 relatif à la constitution de l'échantillon, il a été nécessaire, pour cette partie de l'analyse, de

recourir à un échantillon plus réduit d'entreprises. En effet, l'étude de l'évolution des frais de personnel entre 1997 et 1998 implique que les données relatives aux frais de personnel communiquées pour ces deux années soient parfaitement comparables, ce qui signifie que le montant figurant sous la rubrique «frais de personnel» relative à 1997 soit identique dans les bilans sociaux 1997 et 1998. Un peu moins de 4.000 entreprises occupant près de 275.000 personnes ont mentionné des montants différents pour cette rubrique en 1997 et en 1998. Elles ont par conséquent dû être exclues de l'analyse. La représentativité de cet échantillon réduit tombe par conséquent à environ 33 p.c., soit 10 p.c. de moins que l'échantillon utilisé pour le reste de l'analyse.

Au cours de l'analyse, il s'est en outre avéré que les données en matière de coût du travail fournies par les entreprises de la branche de la santé et de l'action sociale et par les mutuelles n'étaient pas fiables. Ces branches d'activité ont

¹ L'analyse du coût du travail se base exclusivement 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.

TABLEAU 9 — FRAIS DE PERSONNEL LIES AUX TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVE INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL EN 1998^{1,2}

	1997	1998	Pourcentages de variation entre 1997 et 1998
Par personne occupée, en milliers de francs			
par équivalent temps plein	1.713	1.752	2,3
par travailleur à temps plein	1.742	1.780	2,2
par travailleur à temps partiel	784	822	4,9
p.m. par personne occupée, en milliers de francs, hors énergie et eau			
par équivalent temps plein	1.661	1.705	2,6
par travailleur à temps plein	1.688	1.730	2,5
par travailleur à temps partiel	773	813	5,1
Par heure prestée, en francs			
en moyenne	1.085	1.107	2,0
par travailleur à temps plein	1.107	1.129	2,0
par travailleur à temps partiel	844	881	4,3
p.m. par heure prestée, en francs, hors énergie et eau			
en moyenne	1.050	1.075	2,4
par travailleur à temps plein	1.071	1.095	2,3
par travailleur à temps partiel	833	871	4,5
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	76,3	78,0	—

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Les résultats par équivalent temps plein sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1998, tandis que les résultats par travailleurs à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1997 et 1998. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par équivalent temps plein et les évolutions obtenues pour les deux autres régimes.

² Hors santé et action sociale, et mutuelles.

par conséquent été exclues de l'analyse dans cette section¹.

Par ailleurs, dans cette partie de l'étude, les données exprimées en équivalents temps plein, qu'elles concernent 1997 ou 1998, proviennent uniquement des bilans sociaux 1998. Par contre, la progression des coûts salariaux par régime de travail entre 1997 et 1998 ne peut être effectuée 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.

Les frais de personnel par travailleur se sont, en moyenne, respectivement élevés à 1.780.000 francs pour un travailleur à temps plein et à 822.000 francs pour un travailleur à temps partiel. Le coût moyen d'un travailleur à temps partiel s'élevait par conséquent à environ 46 p.c. du coût d'un temps plein, alors que ces travailleurs présentent en moyenne quelque 57 p.c. du temps de travail d'un travailleur à temps plein. Cette divergence s'explique bien entendu par le niveau de qualification global moindre des travailleurs à temps partiel par rapport à ceux occupés à temps plein.

Les frais de personnel par travailleur sont très variables d'un secteur à l'autre. Ainsi, un travailleur à temps plein coûte en moyenne 3.334.000 francs par an dans la branche de l'énergie et de l'eau, soit 2,5 fois plus qu'un travailleur du secteur de la construction, qui coûte à peine 1.310.000 francs. Pour un travailleur à temps partiel, les écarts sont encore plus importants, mais il est vrai que les différences dans la durée contractuelle du travail expliquent sans doute en partie l'importance des écarts : dans l'énergie et l'eau, où la durée contractuelle du travail d'un temps partiel s'élève à près de 70 p.c. de celle d'un travailleur à temps plein, un travailleur à temps partiel coûte en moyenne 2.126.000 francs par an, soit 3,2 fois plus qu'un travailleur du commerce et de l'Horeca, dont la durée contractuelle de travail représente quelque 55 p.c. d'un temps plein.

Le coût annuel d'un travailleur à temps plein a augmenté de 2,2 p.c. en moyenne entre 1997

et 1998. Si on exclut la branche de l'énergie et de l'eau où l'évolution des frais de personnel entre 1997 et 1998 est perturbée par la comptabilisation, par une grosse entreprise, de charges exceptionnelles en 1997, cette progression s'est élevée à 2,5 p.c. C'est dans la branche des services aux entreprises que la hausse, proche de 5 p.c., a été la plus marquée. Les augmentations les plus modérées, inférieures à 2 p.c., ont concerné les travailleurs des services financiers et des transports.

En vertu de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les rémunérations tant par équivalent temps plein que par heure prestée ne peuvent augmenter plus rapidement que la progression moyenne des coûts salariaux en terme nominaux en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. Dans ce contexte, la hausse des frais de personnel par équivalent temps plein s'est élevée à 2,3 p.c. pour les entreprises de l'échantillon, alors que, pour les trois pays voisins, la progression calculée par le Conseil central de l'économie était de 2,1 p.c. Pour l'ensemble du secteur privé belge, le Conseil a calculé que la hausse s'était élevée à 2,8 p.c. en 1998, ce qui semble indiquer que la hausse des coûts salariaux dans les entreprises de l'échantillon a été plus modérée. Par ailleurs, l'augmentation des frais de personnel par heure prestée s'est élevée à 2 p.c. dans les entreprises de l'échantillon, soit un taux proche de celui obtenu pour la Belgique par le Conseil central de l'économie, et inférieur aux 2,3 p.c. obtenus en moyenne pour les trois principaux partenaires commerciaux.

Les salariés occupés à temps plein ont coûté en moyenne 1.129 francs par heure prestée, soit une hausse de 2 p.c., ou de 2,3 p.c. si on exclut le secteur de l'énergie et de l'eau pour la raison déjà mentionnée ci-dessus. Le coût horaire moyen d'un travailleur à temps partiel s'élevait quant à lui à 881 francs, en hausse de 4,3 p.c. par rapport à l'année antérieure. Pour les travailleurs à temps plein, c'est dans la branche des services aux entreprises que la hausse des frais par heure a été la plus élevée, soit 4,1 p.c. Cette pression à la hausse des coûts salariaux s'explique sans doute partiellement par les goulots d'étranglement qui existent pour certaines professions et notamment pour les informaticiens et les ingénieurs. Les frais de personnel par

¹ Les anomalies relevées ne concernant que les données relatives aux frais de personnel, il a été jugé utile de conserver les autres informations fournies par les entreprises de ces branches pour le reste de l'analyse.

heure prestée par les travailleurs à temps partiel de cette branche ont également fortement progressé, de quelque 6 p.c., comme dans l'industrie manufacturière et dans la construction, branche où la hausse moyenne a même atteint environ 8 p.c. C'est dans cette dernière branche et dans les services financiers que les rythmes de croissance des coûts horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel sont les plus différents.

2.5 Utilisation des mesures d'aide à l'emploi

En 1998 comme en 1997, le nombre de travailleurs concernés par une ou plusieurs mesures d'aide à l'emploi qui figurent au bilan social représentait environ 68 p.c. du total de l'effectif des entreprises de l'échantillon. Les mesures qui ont remporté le plus grand succès

en termes de travailleurs concernés étaient, comme en 1997, la mesure Maribel, qui s'est appliquée à 47,1 p.c. des travailleurs et la mesure « bas salaires », qui a concerné 28,6 p.c. de l'effectif.

Les autres mesures auxquelles fait référence le bilan social n'occupent qu'une place assez marginale dans le recours des entreprises aux mesures de soutien de l'emploi. Les mesures auxquelles sont liées simultanément un avantage financier et une obligation d'engagement ont concerné ensemble 5,9 p.c. de l'effectif. L'utilisation accrue de ce type de mesures est exclusivement attribuable au regain d'intérêt que les entreprises ont manifesté à l'égard des nouveaux accords pour l'emploi, alors que les autres plans connaissaient un succès plus modéré que l'année précédente. La baisse du nombre de personnes concernées par le plan d'embauche des jeunes s'explique par la suppression de cette mesure.

TABLEAU 10 — MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

	Avantage financier en francs, par travailleur		Postes de travail concernés en p.c. de l'emploi moyen total ¹	
	1997	1998	1997	1998
Mesures avec avantage financier				
<i>Non liées à des engagements</i>				
Maribel	25.115	27.998	47,0	47,1
Bas salaires	12.981	13.302	28,7	28,6
<i>Liées à des engagements</i>			3,9	5,9
Accords pour l'emploi	45.545	81.658	1,6	4,5
Plan d'embauche des chômeurs de longue durée	89.831	93.669	1,2	1,1
Plan d'embauche des jeunes	62.847	27.667	0,6	0,1
Plans d'entreprise	79.373	95.676	0,5	0,3
<i>Autres</i>	37.653	38.656	0,5	0,7
<i>Total, en pourcentage du coût salarial</i>				
Ensemble du secteur privé	1,1	1,4		
Entreprises déposant un schéma abrégé	2,5	2,9		
Entreprises déposant un schéma complet	0,9	1,1		
Autres mesures			6,4	5,7
dont :				
Prépension conventionnelle			2,8	2,2
Stage des jeunes			1,7	1,7
Succession de contrats à durée déterminée			0,9	0,9
Autres			1,0	1,0

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

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

L'importance, exprimée en nombre de travailleurs concernés, des mesures non encore citées ci dessus est restée quasiment inchangée, à l'exception de la part relative des travailleurs bénéficiant du régime des prépensions conventionnelles, qui a continué à diminuer à la suite des mesures restrictives prises par le gouvernement.

Au total, les réductions des coûts salariaux consécutives aux différentes mesures reprises dans le bilan social ont représenté 20 milliards de francs, soit 1,4 p.c. du total des coûts salariaux des entreprises de l'échantillon. Les petites et moyennes entreprises ont davantage que les grandes profité de cette opportunité : les avantages perçus par les entreprises déposant un schéma abrégé ont en effet représenté 2,9 p.c. de leurs coûts salariaux, tandis que cette part s'élevait à 1,1 p.c. seulement dans les entreprises déposant un schéma complet. Cette divergence trouve sans doute son origine dans les différences de structure des salaires entre les petites et les grandes entreprises. Ces dernières payent en effet généralement des salaires plus élevés que les premières et profitent donc moins de la mesure « bas salaires ». Les entreprises ayant le plus bénéficié d'un soutien financier à l'emploi exercent leur activité dans les branches de la construction et des transports et communications. Les entreprises des branches de l'énergie et de l'eau et des services financiers, souvent de grande taille et exclues du bénéfice de certaines mesures, entre autres Maribel, n'ont que très peu tiré parti de la politique de soutien de l'emploi du gouvernement.

2.6 Formation

Le budget consacré à la formation par les entreprises de l'échantillon a atteint plus de 21 milliards de francs en 1998, en hausse de 13,3 p.c. par rapport à l'année précédente. Les frais de personnel ayant augmenté à un rythme nettement plus modéré, l'importance du budget consacré à la formation par rapport au total des frais de personnel s'est accru, passant de 1,3 p.c. en 1997 à 1,4 p.c. en 1998.

Un accroissement de l'effort relatif de formation a été observé dans toutes les branches d'activité, sauf dans les services aux entreprises et la santé et l'action sociale, où la part de ce

TABEAU 11 — FORMATION DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE

	1997	1998
Coût de la formation		
En p.c. des frais de personnel	1,3	1,4
Moyenne par bénéficiaire, en francs		
Total	61.536	64.109
Hommes	67.952	69.436
Femmes	47.493	52.073
Déficit de formation des femmes (en p.c.)	30,1	25,0
Nombre de personnes concernées par une formation		
En p.c. de l'effectif total	34,2	36,5
En unités	302.115	328.596
p.m. Part des femmes dans les travailleurs ayant reçu une formation (en p.c.)	31,4	30,7
Part des femmes dans l'effectif total en fin d'année (en p.c.) ...	34,2	31,6
Heures de formation		
En p.c. du nombre total d'heures prestées	0,8	0,9
Moyenne par bénéficiaire, en unités		
Total	35	36
Hommes	39	40
Femmes	27	28
Déficit de formation des femmes (en p.c.)	30,1	31,2

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

budget dans les frais de personnel est restée stable. Dans les services financiers, qui consacrent à la formation un budget élevé représentant 3,4 p.c. des frais de personnel en 1998, le coût moyen par bénéficiaire s'élevait à plus de 130.414 francs, soit environ le double du budget moyen par personne, qui s'élevait, lui, à 64.109 francs, et dix fois plus que le budget consacré par le secteur de la santé et de l'action sociale à ses travailleurs.

En moyenne, le nombre de travailleurs ayant pu bénéficier d'une formation s'élevait à 36,5 p.c. de l'effectif total dans les entreprises de l'échantillon. Cette proportion est la plus élevée dans les services financiers, qui ont offert une formation à près de 63 p.c. de leur personnel. Dans la branche de l'énergie, un travailleur sur deux a reçu une formation, tandis que dans la

construction, un travailleur sur dix seulement a été formé sur le budget propre de l'entreprise. La faiblesse de l'effort de formation de cette dernière branche d'activité, dont le budget ne représentait que 0,3 p.c. des frais de personnel, doit cependant être relativisée. Une partie de la formation des travailleurs y est en effet supportée par un fonds spécifique alimenté par les contributions obligatoires des entreprises de la branche. Le montant de ces contributions, de même que le nombre de personnes formées et les heures de formation dispensées par l'intermédiaire de ce fonds n'apparaissent pas dans le tableau relatif à la formation du bilan social rempli par ces entreprises.

En moyenne, les travailleurs formés ont reçu 36 heures de formation, soit à peu près l'équivalent d'une semaine de travail ou 2,3 p.c. de la durée annuelle moyenne de travail d'un travailleur à temps plein. Le nombre moyen d'heures de formation reçues par les travailleurs a varié de 14 dans le secteur de la santé et de

l'action sociale à 46 dans la branche de l'énergie et de l'eau. Dans son ensemble, l'effort global de formation représentait, en 1998, 0,9 p.c. du total des heures prestées, en légère hausse par rapport à 1997.

Si la part relative des femmes dans le nombre des travailleurs formés était, en 1998, plus conforme à leur représentativité dans l'ensemble des travailleurs de l'échantillon, le déficit de formation des femmes par rapport à leurs collègues masculins reste important. Ainsi, au niveau des heures de formation, le temps moyen de formation des femmes, soit 28 heures en moyenne en 1998, en progression de 3,7 p.c. par rapport au niveau de 1997, est de 30 p.c. inférieur au nombre d'heures de formation que reçoit en moyenne un travailleur masculin. Par ailleurs, le budget moyen consacré à la formation des femmes, soit quelque 52.000 francs en 1998, est pour sa part inférieur d'un quart à celui consacré à leurs homologues masculins, qui s'élève à près de 69.500 francs.

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

	Emploi salarié moyen, en 1998, 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	20.279	21.302	95,2
Industrie manufacturière	359.193	616.649	58,2
Construction	67.538	174.977	38,6
Commerce, réparations, Horeca	166.732	412.646	40,4
Transports et communications	40.664	115.820	35,1
Services aux entreprises	91.100	141.645	64,3
Services financiers	64.898	83.396	77,8
Santé et action sociale	65.807	210.547	31,3
Secteur privé	900.163	2.013.251	44,7

Sources : MET, BNB, bilans sociaux 1998.

REPARTITION SECTORIELLE DE L'EMPLOI SALARIE MOYEN DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON EN 1998

	Unités	Pourcentages du total
Energie et eau	20.279	2,3
Industrie manufacturière	359.193	39,9
Construction	67.538	7,5
Commerce, réparations, Horeca	166.732	18,5
Transports et communications	40.664	4,5
Services aux entreprises	91.100	10,1
Services financiers	64.898	7,2
Santé et action sociale	65.807	7,3
Autres ¹	23.951	2,7
Secteur privé	900.163	100,0

Source : BNB, bilans sociaux 1998.

¹ Agriculture, assurances, services aux personnes, mutuelles.

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

	1997	1998
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,3	96,8
Personnel intérimaire	2,1	2,5
dont :		
Energie et eau	0,7	0,7
Industrie manufacturière	3,4	4,0
Construction	1,0	1,0
Commerce, réparations, Horeca	1,8	2,2
Transports et communications	2,4	3,1
Services aux entreprises	1,3	1,5
Services financiers	0,6	0,6
Santé et action sociale	0,4	0,4
Personnes mises à la disposition de l'entreprise	0,6	0,6

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

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 dans notre analyse.**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)*

	1997	1998
Ventilation selon le contrat de travail :		
Contrat à durée indéterminée	94,3	94,0
Contrat à durée déterminée	4,5	4,8
dont :		
Energie et eau	5,8	8,2
Industrie manufacturière	4,3	4,6
Construction	2,4	2,5
Commerce, réparations, Horeca	4,4	4,9
Transports et communications	3,8	4,3
Services aux entreprises	4,6	4,5
Services financiers	4,1	4,4
Santé et action sociale	7,8	7,6
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,2
Contrat de remplacement	1,0	1,0

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1997 ET 1998

	En équivalents temps plein				En personnes						Emploi en fin d'exercice ¹ (en p.c.)
	Emploi moyen		Emploi en fin d'exercice ¹		A temps complet		A temps partiel		Total		
	(en unités)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	(en unités)	(en p.c.)	
Energie et eau	-195	-1,0	-0,2	-1,1	-223	4,3	33	4,3	-190	-0,9	-0,2
Industrie manufacturière	419	0,1	0,1	-0,4	-1.404	14,3	2.328	14,3	924	0,3	0,2
Construction	684	1,0	1,4	1,0	667	5,4	117	5,4	784	1,2	1,4
Commerce, réparations, Horeca	3.417	2,4	2,5	1,8	2.162	6,8	2.875	6,8	5.038	3,1	3,0
Transports et communications	2.318	6,4	5,5	5,9	1.989	8,5	396	8,5	2.385	6,2	5,5
Services aux entreprises	4.103	5,4	7,3	5,4	3.587	5,3	1.066	5,3	4.653	5,4	7,2
Services financiers	804	1,3	0,3	1,1	604	2,6	260	2,6	864	1,3	0,1
Santé et action sociale	866	1,6	2,3	0,0	12	4,2	1.191	4,2	1.203	1,9	2,3
Secteur privé	13.250	1,6	1,8	1,1	7.998	6,6	8.601	6,6	16.599	1,9	1,9
dont :											
Schémas complets	9.602	1,4	1,5	1,2	7.344	7,4	7.366	7,4	14.710	2,0	1,6
Schémas abrégés	3.648	2,8	3,0	0,6	654	4,1	1.236	4,1	1.889	1,3	3,3

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Calculé à partir des données contenues dans le seul bilan social 1998 (situation à la fin de 1997 = situation à la fin de 1998 - entrées en 1998 + sorties en 1998).

MOTIFS DES DEPARTS DANS LES ENTREPRISES QUI ONT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET EN 1998¹

	Retraite	Retraite anticipée	Licenciement	Autre motif	Total des sorties
<i>Nombre total de sorties enregistrées (unités)</i>					
1997	3.668	7.122	29.096	72.314	112.200
1998	3.290	6.871	27.761	56.262	94.184
Variation	-378	-251	-1.335	-16.052	-18.016
p.m. variation en pourcentage	-10,3	-3,5	-4,6	-22,2	-16,1
<i>Par secteur d'activité en 1998 (pourcentages du total²)</i>					
Energie et eau	64,8	8,1	3,9	23,2	999
Industrie manufacturière	2,5	15,2	29,7	52,6	32.315
Construction	1,7	2,3	33,0	63,0	7.261
Commerce, réparations, Horeca	2,2	2,2	32,2	63,4	21.046
Transports et communications	1,4	1,2	26,6	70,8	6.812
Services aux entreprises	4,1	1,9	27,0	67,0	15.123
Services financiers	6,5	15,4	23,3	54,8	4.273
Santé et action sociale	5,1	2,8	21,6	70,5	4.110
Total	3,5	7,3	29,5	59,7	94.184
p.m. Total en 1997	3,3	6,3	25,9	64,5	112.200

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Il s'agit uniquement des départs de travailleurs sous contrat à durée indéterminée.² Pour le total des sorties, unités.

HEURES PRESTÉES EN 1998 PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(unités)

	Par équivalent temps plein		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel		
	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997	Pourcentages de variation par rapport à 1997 corrigés pour tenir compte de la variation de la durée contractuelle du travail
Energie et eau	1.543	1,4	1.542	1,4	1.084	2,2	1,1
Industrie manufacturière	1.546	-0,1	1.544	-0,1	995	1,6	-1,4
Construction	1.455	-0,6	1.451	-0,7	866	-0,1	0,9
Commerce, réparations, Horeca	1.658	-0,4	1.655	-0,4	920	-1,6	-0,4
Transports et communications	1.751	-0,1	1.756	0,1	965	1,4	-2,9
Services aux entreprises	1.620	0,5	1.602	0,4	876	0,8	0,9
Services financiers	1.561	1,0	1.567	0,9	1.043	2,1	1,8
Santé et action sociale	1.589	-0,1	1.575	-0,4	979	1,2	0,4
Secteur privé	1.578	0,0	1.572	0,0	942	0,4	-0,1

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

FRAIS DE PERSONNEL PAR TRAVAILLEUR¹

(milliers de francs par an)

	Par équivalent temps plein		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997	1998	Pourcentages de variation par rapport à 1997
Energie et eau	3.328	-1,2	3.334	-1,2	2.126	1,0
Industrie manufacturière	1.682	2,2	1.687	2,1	941	9,4
Construction	1.310	2,2	1.310	2,1	693	8,1
Commerce, réparations, Horeca	1.494	3,0	1.564	3,1	656	2,4
Transports et communications	1.540	1,6	1.556	1,8	721	4,5
Services aux entreprises	1.861	4,9	1.931	4,8	689	6,7
Services financiers	2.530	2,2	2.552	1,7	1.620	7,6
Secteur privé ²	1.752	2,3	1.780	2,2	822	4,9
p.m. Hors énergie et eau	1.705	2,6	1.730	2,5	813	5,1

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Les résultats par équivalent temps plein sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1998, tandis que les résultats par travailleur à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1997 et 1998. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par équivalent temps plein et les évolutions obtenues pour les deux autres régimes.

² Hors santé et action sociale, et mutuelles.

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE¹

(francs)

	En moyenne		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel		Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	
	1998	p.c. de variation par rapport à 1997	1998	p.c. de variation par rapport à 1997	1998	p.c. de variation par rapport à 1997	1997	1998
Energie et eau	2.222	-2,7	2.225	-2,8	2.119	1,2	91,5	95,3
Industrie manufacturière	1.081	1,9	1.085	1,9	974	5,8	86,4	89,7
Construction	901	2,7	904	2,6	780	7,9	82,1	86,3
Commerce, réparations, Horeca	901	3,2	945	3,3	705	3,1	74,8	74,6
Transports et communications	869	1,5	875	1,4	784	2,3	88,8	89,5
Services aux entreprises	1.157	4,0	1.211	4,1	775	6,1	62,8	64,0
Services financiers	1.621	1,2	1.629	0,7	1.557	5,5	91,2	95,6
Secteur privé²	1.107	2,0	1.129	2,0	881	4,3	76,3	78,0
p.m. Hors énergie et eau	1.075	2,4	1.095	2,3	871	4,5	77,9	79,5

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

¹ Les résultats par équivalent temps plein sont obtenus à partir des seuls bilans sociaux 1998, tandis que les résultats par travailleur à temps plein et à temps partiel sont calculés à partir des bilans sociaux 1997 et 1998. Il est dès lors possible que des incohérences apparaissent entre les évolutions calculées par équivalent temps plein et les évolutions obtenues pour les deux autres régimes.

² Hors santé et action sociale, et mutuelles.

AVANTAGE FINANCIER LIE AU RECOURS A DES MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI : VENTILATION SECTORIELLE

(pourcentages du coût salarial)

	1997	1998
Energie et eau	0,0	0,1
Industrie manufacturière	1,5	1,6
Construction	1,6	2,4
Commerce, réparations, Horeca	1,2	1,5
Transports et communications	1,6	2,2
Services aux entreprises	0,9	1,4
Services financiers	0,1	0,1
Santé et action sociale	0,9	1,1
Secteur privé	1,1	1,4
p.m. Entreprises qui déposent un schéma abrégé	2,5	2,9
p.m. Entreprises qui déposent un schéma complet	0,9	1,1

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.

FORMATION EN 1998

	Coût de la formation		Moyenne par bénéficiaire, en francs	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 p.c. du nombre total d'heures prestées
	1997	1998				
Energie et eau	1,4	1,7	106.957	52,9	46	1,6
Industrie manufacturière	1,5	1,6	65.156	42,4	43	1,2
Construction	0,2	0,3	32.403	11,2	29	0,2
Commerce, réparations, Horeca	0,7	0,8	41.912	27,3	30	0,6
Transports et communications	0,4	0,5	31.188	22,9	27	0,4
Services aux entreprises	0,9	0,9	55.791	27,5	38	0,7
Services financiers	3,3	3,4	130.414	62,9	38	1,6
Santé et action sociale	0,5	0,5	13.010	45,5	14	0,5
Secteur privé	1,3	1,4	64.109	36,5	36	0,9

Source : BNB, bilans sociaux 1997 et 1998.