

LE BILAN SOCIAL 1999

Le présent article expose les résultats provisoires du bilan social 1999. Le bilan social contient un ensemble cohérent de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Celles-ci donnent notamment un aperçu de la croissance du nombre de travailleurs occupés, de l'évolution du nombre d'heures prestées et des frais de personnel, et fournissent des informations sur les efforts consentis par les entreprises dans le cadre de la formation de leur personnel. Elles offrent également une perspective intéressante sur l'évolution de différentes caractéristiques structurelles de l'emploi, telles que l'importance du travail temporaire et à temps partiel ou l'ampleur de la rotation du personnel. Comme le bilan social est une annexe des comptes annuels, il est en principe possible de faire le lien avec d'autres données du bilan et du compte de résultats des entreprises, au niveau tant individuel que macroéconomique. Comme il est possible de travailler sur des données clôturées de manière anticipée, ces informations sont aussi assez rapidement disponibles.

L'exercice 1999 est le quatrième pour lequel les entreprises sont soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social¹. Dans la mesure du possible, les tableaux qui apparaissent dans l'article mettent en parallèle les résultats obtenus pour les exercices 1997 à 1999². Les données relatives à 1997 et 1998 concernent la population totale. Celles relatives à 1999, de même que les variations observées entre 1998 et 1999, sont calculées à partir d'un échantillon constant. Par ailleurs, il faut garder à l'esprit qu'il existe une rupture de séries entre les données relatives à l'exercice 1997 et celles concernant l'exercice 1998. En effet, parmi les personnes morales soumises au bilan social, seules celles comptant plus de 100 travailleurs équivalents temps plein (ETP) étaient tenues de déposer un bilan social pour les exercices débutant avant le 31 décembre 1997. Pour les exercices débutant à partir de

cette date, les personnes morales employant de 20 à 100 travailleurs ETP ont également été soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social.

Pour la première fois depuis l'introduction du bilan social en 1996, les données du bilan social ont pu être couplées avec celles des comptes annuels. La population des deux relevés n'est toutefois pas identique. Les entreprises qui déposent un bilan social ne sont pas toutes soumises à l'obligation de dépôt de comptes annuels : c'est notamment le cas des entreprises des branches de la santé et de l'action sociale ainsi que des services financiers et d'assurance. Par ailleurs, bon nombre d'entreprises déposant des comptes annuels (principalement, celles n'occupant pas de personnel) ne doivent pas déposer de bilan social. La population couverte par les deux relevés reste néanmoins très large et suffisamment importante pour permettre d'en tirer des conclusions pertinentes. Le couplage des deux relevés statistiques devrait en principe rendre possible la comparaison des politiques d'em-

¹ Pour rappel, l'obligation de dépôt s'applique aux entreprises tenues de déposer des comptes annuels normalisés auprès de la Centrale des bilans, ainsi qu'aux services médicaux interentreprises, 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 partie de leur activité exercée sur le territoire belge), 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 (ETP). Les articles relatifs aux bilans sociaux 1996 et 1997, parus dans la Revue économique de novembre 1997 et de mai 1999 décrivaient de façon détaillée l'origine, le contenu et le champ d'application du bilan social. Rappelons simplement que le bilan social, comme les comptes annuels dont il constitue une annexe, 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 présenter. Pour les exercices clôturés à partir du 31 décembre 1999, 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'affaire annuel hors TVA de plus de 6.250.000 euros ;
- un total bilantaire supérieur à 3.125.000 euros.

² Bien que les entreprises aient également déposé un bilan social pour l'année 1996, cet exercice n'a pu être pris en considération vu la piètre qualité des données.

ploi des entreprises en fonction de certaines données financières. Par ailleurs, il a permis de renforcer la qualité de la base de données en introduisant certaines équations de contrôle. Toutes les nouvelles possibilités d'analyse ouvertes par le couplage de ces données n'ont pu être exploitées en raison de difficultés techniques, liées notamment à l'importance du volume des données, qui ont dû être surmontées en très peu de temps. Dans cet article, seul le couplage avec la rentabilité a pu être réalisé. C'est pourquoi il sera sans doute intéressant d'y revenir par la suite, lorsque les données relatives à l'exercice 1999 seront disponibles pour l'ensemble de la population des entreprises.

La première partie de cet article met en évidence les principales caractéristiques de l'échantillon constant utilisé pour les exercices 1998 et 1999. L'utilisation d'un échantillon constant permet de comparer de manière sûre et non biaisée les données relatives aux exercices 1998 et 1999. Etant donné le délai avec lequel les entreprises déposent leur bilan social et le temps nécessaire au traitement des données, le fichier 1999 ne couvre pas l'ensemble de la population des entreprises soumises au bilan social. Toute comparaison avec le fichier 1998, qui recouvre pratiquement l'ensemble de la population (à l'exception des bilans sociaux exclus parce qu'ils ne satisfaisaient pas aux critères de qualité imposés), pourrait mener à des conclusions erronées.

La seconde partie met en valeur les résultats obtenus en matière d'emploi, de durée du travail, de coûts salariaux et de formation du personnel. Ces thèmes sont abordés sous différents angles, les entreprises étant regroupées, en fonction des besoins, selon la branche d'activité, l'importance de leur personnel, l'accroissement de leurs frais de personnel par ETP ou le niveau de leur rentabilité.

Contrairement aux années précédentes, l'analyse de l'utilisation des mesures en faveur de l'emploi n'a pu être valablement menée. En effet,

en l'absence de mise à jour, par le législateur, de la liste des mesures en faveur de l'emploi auxquelles les entreprises ont recours, le contenu de l'état III du bilan social a progressivement perdu de son sens. Certaines mesures ont en effet disparu ou ont été remplacées par d'autres, tandis que de nouvelles possibilités d'aide à l'emploi étaient introduites sans que la liste en question soit pour autant adaptée. En particulier, les mesures de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale « Bas salaires » et « Maribel », qui formaient le cœur de la politique de soutien de l'emploi jusqu'au mois d'avril 1999, ont été remplacées à cette date par la réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale.

I. COUVERTURE DE L'ÉCHANTILLON

Les résultats qui apparaissent dans les graphiques et les tableaux pour les exercices 1997, 1998 et 1999 de la présente étude s'appuient sur des échantillons de données ayant satisfait à certains contrôles de qualité et de cohérence. Le recours à un échantillon réduit inévitablement le nombre des entreprises incluses dans la population analysée par rapport à la population des entreprises ayant initialement déposé un bilan social pour chacun des exercices considérés. Il n'en reste pas moins que même l'échantillon relatif à l'exercice 1999 demeure très représentatif, tant en ce qui concerne le nombre des entreprises qu'en ce qui concerne le nombre de travailleurs. Les résultats obtenus peuvent dès lors être considérés comme valables.

La méthodologie de la constitution des échantillons d'entreprises pour les exercices 1997 et 1998 et celle de l'échantillon constant 1998-1999 s'inspirent d'un canevas identique. Celui-ci est décrit dans l'annexe 1, de même que les exigences supplémentaires ayant présidé à la constitution de l'échantillon constant 1998-1999.

1. REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1998-1999

Au terme de la procédure de constitution de l'échantillon de référence, la population couverte par la présente analyse compte 43.655 entreprises, qui occupaient ensemble environ 1.100.000 travailleurs en 1999. Parmi celles-ci, 867 entreprises, comptabilisant 247.000 travailleurs et concentrées principalement dans les branches de la santé et de l'action sociale et dans les services financiers et d'assurance, ont déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, 6.834 entreprises, occupant plus de 75 p.c. des travailleurs, ont déposé un schéma complet, tandis que le nombre de schémas abrégés s'élève à 36.821.

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises du secteur privé¹ de cet échantillon représentaient, en 1998, 46,5 p.c. de l'emploi salarié privé tel qu'il est défini par la comptabilité nationale. Si l'on rapporte le nombre des travailleurs de l'échantillon constant à celui couvert par l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social en 1998², ce taux de représentativité s'élève à 65,9 p.c. L'échantillon couvre par ailleurs 52,3 p.c. de la population des entreprises présentes en 1998.

¹ Dans l'échantillon, le secteur privé couvre l'ensemble des branches d'activité, excepté celle de l'administration publique, qui regroupe uniquement des mutuelles.

² Il s'agit ici des entreprises ayant satisfait aux conditions de durée et de date de clôture de l'exercice, ainsi qu'aux exigences de cohérence interne des comptes annuels. Pour plus de détails, voir annexe 1.

TABLEAU 1 – REPRESENTATIVITE, EN 1998, DE L'ECHANTILLON CONSTANT UTILISE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX¹

(unités, sauf mention contraire)

	Emploi salarié privé ²	Travailleurs occupés dans les entreprises ayant déposé un bilan social en 1998	Travailleurs occupés dans les entreprises de l'échantillon constant	Représentativité de l'échantillon constant	
				En p.c. de l'emploi salarié privé	En p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises ayant déposé un bilan social en 1998
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (1)	(5) = (3) : (2)
1. Selon le critère de l'emploi					
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	21.246	7.164	3.692	17,4	51,5
Industrie extractive	4.370	3.195	2.266	51,9	70,9
Industrie manufacturière	626.684	429.808	309.180	49,3	71,9
Energie	28.101	19.574	19.326	68,8	98,7
Construction	175.211	119.218	79.703	45,5	66,9
Transports et communications	253.027	143.512	105.612	41,7	73,6
Commerce	356.583	243.075	149.170	41,8	61,4
Horeca	64.350	46.641	24.522	38,1	52,6
Activités financières et d'assurance	125.035	111.053	67.534	54,0	60,8
Immobilier et services aux entreprises	207.564	213.539	111.820	53,9	52,4
Santé et action sociale	331.605	249.272	171.624	51,8	68,8
Services collectifs, sociaux et personnels	101.836	34.507	23.105	22,7	67,0
Total	2.295.612	1.620.558	1.067.554	46,5	65,9
2. Selon le critère du nombre d'entreprises ..	–	83.412	43.655	–	52,3

Sources : ICN, BNB.

¹ Hors mutuelles, qui représentent environ 50 entreprises et 7.500 emplois dans l'échantillon utilisé.

² Il s'agit de l'emploi total tel qu'il apparaît dans les comptes nationaux duquel est déduit l'emploi public (c'est-à-dire l'emploi de la branche L « Administration publique » et M « Enseignement », après déduction des travailleurs de l'enseignement privé et ajout du personnel du Moniteur belge).

La représentativité selon le critère de l'emploi varie selon les branches d'activité. Exprimée en pourcentage de l'emploi salarié privé défini par la comptabilité nationale, elle est plus faible dans les branches où le travail indépendant est plus répandu (les travailleurs indépendants employant de la main-d'œuvre salariée ne sont en effet pas soumis à l'obligation de dépôt d'un bilan social), ainsi que dans celles où les entreprises de petite taille, qui déposent généralement leurs comptes annuels plus tardivement, sont prédominantes.

2. VENTILATION DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ÉCHANTILLON

La ventilation par branche d'activité des travailleurs occupés dans les entreprises de l'échantillon reflète assez fidèlement la ventilation des travailleurs salariés du secteur privé qui ressort des comptes nationaux. Les branches qui occupent le plus de travailleurs sont l'industrie manufacturière, la santé et l'action sociale, le commerce, et l'immobilier et les services aux entreprises qui occupent respectivement 28,2, 16,3, 13,9 et 10,8 p.c. des travailleurs. Les branches de la finance et des assurances, de la construction et des transports emploient chacune de 6 à 10 p.c. des travailleurs inscrits. Les autres branches représentent individuellement moins de 2,5 p.c. des travailleurs de l'échantillon.

Pour la première fois, les résultats en matière de bilan social s'appuient également sur d'autres types de classification des entreprises que la ventilation par branche d'activité ou la version (complète ou abrégée)¹ du bilan social déposé. Les entreprises ont en effet été successivement classées selon l'importance du nombre moyen de travailleurs ETP occupés, de leur résultat en matière de croissance des frais de personnel par ETP et du niveau de leur rentabilité. Comme pour la ventilation par branche ou par type de

schéma, les entreprises restent dans la même classe d'entreprise pour chacun des exercices, permettant ainsi l'analyse du comportement de groupes homogènes.

Le classement des entreprises en fonction de la classe d'emploi à laquelle elles appartiennent est basé sur le nombre moyen de travailleurs ETP² enregistrés au cours de l'exercice 1998. En moyenne, les entreprises de l'échantillon occupaient environ 25 travailleurs ETP en 1998 et en 1999. Cette dernière année, les entreprises de moins de 10 travailleurs, soit 75 p.c. du total, occupaient un peu plus de 11 p.c. des travailleurs de l'échantillon. Les entreprises comptant de 10 à 20 travailleurs, qui représentent environ un cinquième du total, couvraient 19 p.c. des travailleurs de l'échantillon. Les entreprises restantes, soit quelque 5 p.c. du total, occupaient à elles seules environ 70 p.c. des travailleurs, dont plus de la moitié étaient employés dans des entreprises comptant plus de 500 travailleurs.

Pour vérifier s'il y a un lien entre l'accroissement des coûts salariaux et la croissance de l'emploi, les entreprises de l'échantillon ont été réparties en quatre classes d'accroissement de leurs frais de personnel par travailleur ETP occupé³ entre l'exercice 1998 et l'exercice 1999. Les frontières des classes retenues sont respectivement 1,1 p.c., 3 et 5 p.c. La première borne correspond à l'estimation de l'accroissement des salaires consécutif à l'indexation en 1999, tandis que la seconde borne représente environ la moitié de la marge pour l'augmentation des salaires découlant de l'accord interprofessionnel pour les années 1999 et 2000. De façon surprenante, plus de 40 p.c. des entreprises, représentant environ 25 p.c. de l'emploi, ont enregistré une aug-

¹ Cette dernière ventilation n'apparaît d'ailleurs que très peu dans la présente étude.

² Rubrique 1003 du bilan social.

³ Rapport entre la rubrique 1023 et la rubrique 1003 du bilan social.

TABLEAU 2 – STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT EN 1999

	Nombre d'entreprises		Nombre de personnes occupées	
	Unités	p.c. du total	Unités	p.c. du total
1. Ventilation par branche d'activité				
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	611	1,4	3.831	0,3
Industrie extractive	76	0,2	2.278	0,2
Industrie manufacturière	6.955	15,9	309.710	28,2
Energie	33	0,1	19.148	1,7
Construction	6.309	14,5	81.929	7,4
Transports et communications	2.493	5,7	107.404	9,8
Commerce	14.084	32,3	153.134	13,9
Horeca	2.491	5,7	24.666	2,2
Activités financières et d'assurance	1.474	3,4	68.149	6,2
Immobilier et services aux entreprises	6.125	14,0	119.252	10,8
Administration publique	49	0,1	7.981	0,7
Santé et action sociale	1.620	3,7	179.168	16,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1.335	3,1	23.527	2,1
Total	43.655	100,0	1.100.176	100,0
2. Ventilation selon l'importance de l'emploi ETP en 1998				
Moins de 10 travailleurs ETP	32.805	75,1	123.143	11,2
De 10 à 20 travailleurs ETP	8.448	19,4	210.303	19,1
De 20 à 50 travailleurs ETP	1.121	2,6	89.240	8,1
De 50 à 500 travailleurs ETP	1.056	2,4	243.121	22,1
Plus de 500 travailleurs ETP	225	0,5	434.368	39,5
Total	43.655	100,0	1.100.176	100,0
3. Ventilation selon la croissance des frais de personnel par ETP entre 1998 et 1999				
Inférieure à 1,1 p.c.	18.286	41,9	433.296	39,4
Comprise entre 1,1 et 3 p.c.	3.522	8,1	230.959	21
Comprise entre 3 et 5 p.c.	3.254	7,5	152.831	13,9
Supérieure à 5 p.c.	18.593	42,6	283.089	25,7
Total	43.655	100,0	1.100.176	100,0
4. Ventilation selon le niveau de la rentabilité en 1999¹				
Inférieure à 0 p.c.	8.915	23,4	208.747	25,6
Comprise entre 0 et 6 p.c.	8.278	21,7	170.150	20,8
Comprise entre 6 et 12 p.c.	6.291	16,5	124.785	15,3
Comprise entre 12 et 18 p.c.	4.395	11,5	101.363	12,4
Supérieure à 18 p.c.	10.267	26,9	211.842	25,9
Total	38.146	100,0	816.888	100,0

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Le ratio de rentabilité est obtenu en comparant le résultat de l'exercice (rubrique 70/67 ou 67/70) et les capitaux propres (rubrique 10/15) apparaissant dans les comptes annuels. Le calcul n'est par conséquent possible que pour les entreprises ayant déposé des comptes annuels normalisés et pour autant que les capitaux propres mentionnés soient strictement positifs.

mentation de leurs frais de personnel par ETP supérieure à 5 p.c., ce qui semble relativement élevé en regard de la modération salariale imposée par l'accord interprofessionnel de novembre 1998 portant sur les années 1999 et 2000. Quatre autres dixièmes des entreprises, em-

ployant 40 p.c. des travailleurs de l'échantillon ont, en revanche, enregistré une hausse des frais par ETP inférieure à 1,1 p.c. Moins de 10 p.c. des entreprises ont enregistré une croissance des frais par ETP comprise entre 1,1 et 3 p.c.

Enfin, les entreprises ont été réparties par classes de rentabilité¹ de façon à étudier l'influence de cette variable sur la croissance de l'emploi. Seules les entreprises déposant des comptes annuels normalisés, soit un peu plus de 38.000 entreprises comptant 817.000 travailleurs ont pu être ventilées selon ce critère. Après plusieurs essais, les classes suivantes ont été sélectionnées : rentabilité négative, comprise entre 0 et 6 p.c., entre 6 et 12 p.c., entre 12 et 18 p.c. et supérieure à 18 p.c. Environ 55 p.c. des entreprises enregistrent une rentabilité supérieure à 6 p.c. La répartition parmi ces trois classes est quasiment identique pour les entreprises déposant un schéma complet et celles déposant un schéma abrégé, soit environ 16, 11 et 27 p.c. de l'ensemble des entreprises par ordre croissant de classe de rentabilité. Parmi les entreprises présentant une rentabilité inférieure à 6 p.c., les entreprises déposant un schéma abrégé sont légèrement plus représentées dans la classe de rentabilité négative, tandis que la situation inverse prévaut pour les entreprises déposant un schéma complet.

¹ Le ratio de rentabilité est obtenu en rapportant le résultat de l'exercice après impôts (rubrique 70/67 ou 67/70 des comptes annuels) aux capitaux propres (rubrique 10/15) de l'entreprise. Les entreprises enregistrant des capitaux propres négatifs ont été systématiquement écartées car leurs résultats risquaient de perturber l'analyse.

² La ventilation par branche d'activité ne figure généralement pas dans les tableaux et graphiques du corps de l'article. Elle apparaît cependant dans les annexes 2 à 8.

II. LE BILAN SOCIAL EN 1999²

1. EVOLUTION DE L'EMPLOI EN 1999

Le bilan social témoigne d'une vive croissance de l'emploi dans les entreprises entre 1998 et 1999, soit en moyenne une hausse d'environ 25.000 unités ou de 2,3 p.c. Pour environ 60 p.c., la progression de l'emploi trouve son origine dans l'accroissement du nombre de travailleurs à temps partiel, qui a augmenté de 6,2 p.c., alors que la hausse de l'emploi à temps plein est demeurée plus modérée, à 1,3 p.c. La croissance de l'emploi a été particulièrement vive dans les branches de l'immobilier et des services aux entreprises, de l'administration publique (plus de 6 p.c.), et dans la santé et l'action sociale (un peu plus de 4 p.c.). En revanche, c'est dans les branches industrielles et l'Horeca qu'elle a été la plus faible, proche de 0,5 p.c., voire inférieure. L'emploi s'est même contracté d'environ 1 p.c. dans la branche de l'énergie.

A la suite de la nouvelle progression du travail à temps partiel, le volume de l'emploi exprimé en ETP a progressé moins vite que le nombre de

TABLEAU 3 – EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU VOLUME DE TRAVAIL ENTRE 1998 ET 1999

	En personnes			En équivalents temps plein	Volume de travail en heures prestées
	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Total		
En moyenne					
– unités	10.955	14.173	25.129	20.792	n.
– p.c. de variation	1,3	6,2	2,3	2,1	1,7
En fin d'exercice					
– unités	9.631	13.173	22.804	18.036	n.
dont: schémas complets ¹	10.097	6.589	16.686	n.d.	n.
– p.c. de variation	1,1	5,8	2,1	1,8	n.

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ La variation de l'effectif est calculée à partir des entrées et des sorties de travailleurs inscrits au registre du personnel en 1999.

personnes occupées, soit respectivement 2,1 et 2,3 p.c. Par ailleurs, le volume de travail exprimé en heures de travail a crû encore plus modestement, soit de 1,7 p.c., en raison de la contraction du volume de travail fourni en moyenne par les travailleurs à temps plein, ainsi que le montre la section suivante.

Entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 1999, 22.804 postes de travail supplémentaires ont été créés. La croissance de l'emploi mesurée à la fin de l'exercice, exprimée tant en nombre de personnes qu'en ETP, a ainsi été inférieure d'environ 0,2 point de pourcentage à celle observée en moyenne au cours de l'année. La différence est particulièrement sensible dans les branches de l'industrie manufacturière, de l'énergie, de l'immobilier et des services aux entreprises et de l'Horeca. L'emploi réagit en effet avec un retard de deux à trois trimestres aux fluctuations conjoncturelles. Le redressement de la si-

tuation économique observé à partir du second semestre de 1999 n'a dès lors pu encore produire ses effets positifs sur l'emploi dans les entreprises. Au contraire, la fin de l'année 1999 pourrait correspondre, en matière de croissance de l'emploi, au creux observé en matière de croissance de l'activité au premier semestre de 1999.

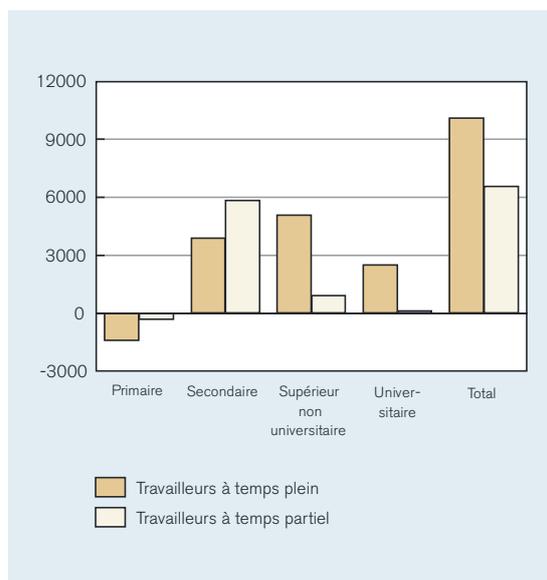
On dispose d'informations détaillées sur les caractéristiques d'environ 17.000 engagements nets effectués entre décembre 1998 et décembre 1999, soit ceux mentionnés dans les schémas complets. Ainsi, il est apparu que 59 p.c. se rapportaient à des emplois à temps plein. Les engagements à temps plein ont surtout concerné des travailleurs très qualifiés, diplômés de l'enseignement supérieur ou universitaire tandis que les nouveaux travailleurs à temps partiel sont en grande majorité des personnes porteuses du certificat de l'enseignement secondaire. Le nombre de travailleurs issus de l'enseignement primaire a quant à lui régressé quel que soit le régime de travail.

Les recommandations européennes en matière d'emploi encouragent les gouvernements nationaux à faciliter la création et l'activité des très petites entreprises, car il s'agit généralement de vecteurs d'emploi importants. Les entreprises de l'échantillon constant occupant moins de 20 travailleurs ETP sont en effet responsables de plus de la moitié des 25.000 emplois créés en moyenne en 1999. Cette dernière année, le taux de croissance de l'emploi a atteint 5,5 p.c. dans les entreprises de moins de 10 travailleurs et 3,5 p.c. dans les entreprises de la classe immédiatement supérieure. La progression la plus faible, 0,7 p.c. seulement, a été enregistrée dans les entreprises de plus de 500 personnes, où moins de 3.000 emplois ont été créés.

Par ailleurs, une croissance modérée des coûts salariaux semble être favorable à la création d'emplois comme en témoigne la forte progression de l'emploi observée dans les entreprises où la croissance de ces coûts par ETP a été

GRAPHIQUE 1 – MOUVEMENTS NETS, EN 1999, DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION PAR NIVEAU DE QUALIFICATION ET PAR REGIME DE TRAVAIL¹

(unités)

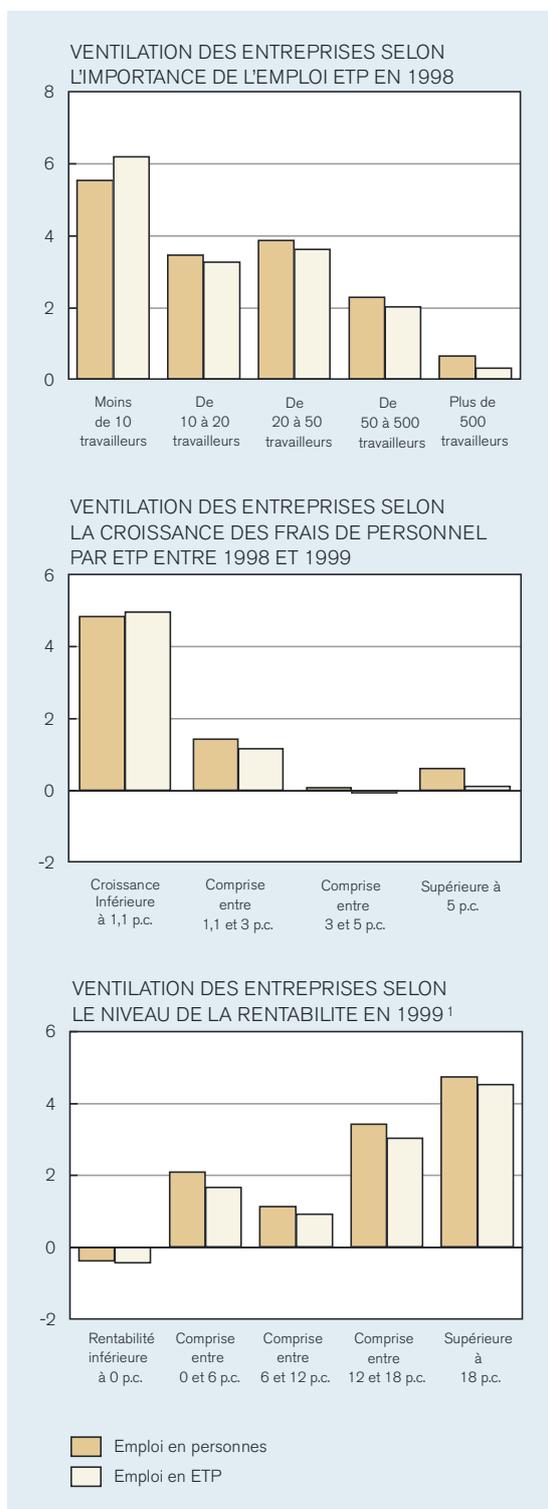


Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Hors entreprises de travail intérimaire.

GRAPHIQUE 2 — EVOLUTION DE L'EMPLOI MOYEN ENTRE 1998 ET 1999

(pourcentages de variation)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Seules les entreprises ayant déposé des comptes annuels normalisés ont pu être prises en considération, pour autant que les capitaux propres mentionnés soient strictement positifs.

inférieure à 1,1 p.c. (voire négative) entre 1998 et 1999 : 20.000 postes de travail supplémentaires y ont été créés, ce qui représente une hausse de 4,8 p.c. de l'effectif et 80 p.c. du nombre total des nouveaux emplois. Les entreprises de cette catégorie ont certainement bénéficié de l'élargissement de la politique de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale instauré en avril 1999. La hausse de l'emploi a en revanche été d'autant plus faible que la hausse des frais de personnel par ETP a été plus sensible. Dans les entreprises ayant enregistré les plus fortes progressions des coûts salariaux par ETP, la croissance de l'emploi a pourtant été de 0,6 p.c. Certaines d'entre elles ont sans doute été confrontées à des pénuries de main-d'œuvre comme il en existe pour certaines professions spécifiques, ce qui a pu encourager les employeurs à revoir les rémunérations à la hausse pour attirer les candidats.

La capacité des entreprises à créer des emplois nouveaux dépend également des conditions économiques dans lesquelles elles évoluent. Ainsi, plus leur rentabilité est élevée, plus elles sont créatrices d'emplois. Les entreprises dont la rentabilité est négative ont ainsi réduit leur personnel occupé de 0,4 p.c. Dans les entreprises dont le ratio de rentabilité est compris entre 0 et 12 p.c., soit environ 40 p.c. des entreprises, le nombre de travailleurs inscrits a augmenté de 1,7 p.c. en moyenne. Les entreprises dont la rentabilité est supérieure à 18 p.c. ont, quant à elles, été à l'origine de la création d'environ 10.000 emplois sur un total de 17.000 créés par les entreprises pour lesquels le calcul d'un ratio de rentabilité était possible, soit une hausse moyenne des effectifs de près de 5 p.c.

2. DUREE DU TRAVAIL

Dans le contexte conjoncturel de 1999 caractérisé par une certaine atonie de l'activité au pre-

mier semestre suivi d'une reprise assez prononcée à la fin de l'année, les heures prestées par ETP ont reculé de 0,4 p.c. en moyenne. Le recul a touché la plupart des branches d'activité. Il a été particulièrement important dans les branches les plus sensibles à la conjoncture c'est-à-dire les transports et communications, l'industrie manufacturière et l'énergie, ainsi que dans certaines branches des services. En revanche, le volume de travail par ETP a progressé de 3,3 p.c. dans la construction.

Des évolutions divergentes de la durée du travail ont été observées pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel : la première a diminué de 0,3 p.c., tandis que la seconde a augmenté du même pourcentage. En moyenne, les travailleurs occupés à temps plein ont fourni 1.584 heures de travail en 1999, et les travailleurs à temps partiel 943 heures. Le volume annuel des heures prestées par les travailleurs à temps plein ne diffère pas sensiblement en fonction de la taille des entreprises. Ce n'est manifestement pas le cas pour les travailleurs à temps partiel. Parmi ces derniers, les travailleurs occupés dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ont fourni en moyenne 1.025 heures de travail, contre 777 pour les travailleurs des

TABLEAU 4 – HEURES PRESTÉES AU COURS DE L'EXERCICE COMPTABLE PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ¹

(unités)

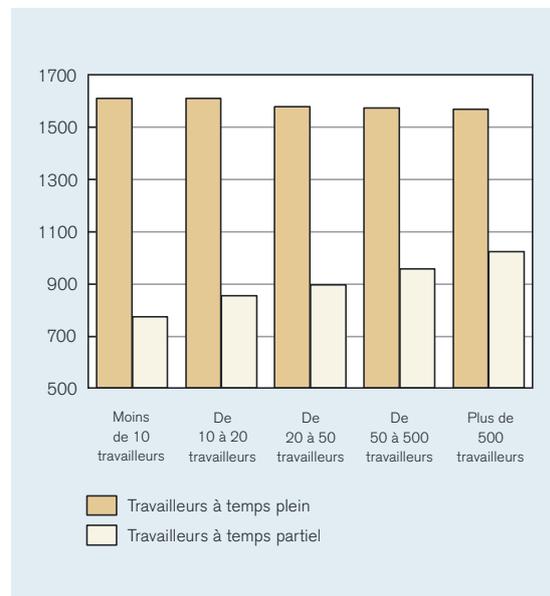
	1997	1998	1999	p.c. de variation entre 1998 et 1999
Travailleurs à temps plein	1.592	1.589	1.584	-0,3
Travailleurs à temps partiel	911	892	943	0,3
Equivalents temps plein ...	1.597	1.594	1.592	-0,4

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

GRAPHIQUE 3 – VOLUME DE TRAVAIL ANNUEL MOYEN EN 1999 DANS LES ENTREPRISES VENTILÉES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP

(heures)



Source : BNB, bilans sociaux.

entreprises de moins de 10 personnes, soit environ 30 p.c. en plus.

Etant donné les développements évoqués plus haut en matière de durée du travail, la croissance du volume de travail exprimé en heures prestées en 1999, soit 1,7 p.c., a été inférieure à celle de l'emploi exprimé en ETP, qui a atteint 2,1 p.c.

3. FRAIS DE PERSONNEL

Le coût annuel d'un travailleur à temps plein et celui d'un travailleur à temps partiel ont augmenté en moyenne de 2,7 p.c. entre 1998 et 1999. Calculé par ETP pour tenir compte de la part croissante du temps partiel et de l'augmentation de la durée contractuelle de travail des personnes occupées sous ce régime, la hausse est restée limitée à 2,4 p.c. Etant donné la contraction du nombre moyen d'heures de travail

TABLEAU 5 – FRAIS DE PERSONNEL LIES AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ¹

	1997	1998	1999	Variation entre 1998 et 1999 (pourcentages)
Par personne occupée, en euros				
par travailleur à temps plein	38.037	39.575	41.846	2,7
par travailleur à temps partiel	18.348	17.948	19.575	2,7
par équivalent temps plein	37.302	38.648	40.754	2,4
p.m. par équivalent temps plein dans le secteur privé ..	37.253	38.634	40.752	2,4
Par heure prestée, en euros				
par travailleur à temps plein	23,90	24,91	26,42	3,0
par travailleur à temps partiel	20,14	20,12	20,75	2,4
en moyenne	23,36	24,24	25,60	2,8
p.m. en moyenne dans le secteur privé	23,32	24,23	25,59	2,8
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	84	81	79	...

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

prestées, les coûts horaires ont augmenté légèrement plus rapidement que les coûts par ETP, soit 2,8 p.c. L'augmentation des coûts salariaux est en définitive restée modérée, sans doute en partie grâce à la baisse des cotisations de sécurité sociale des employeurs.

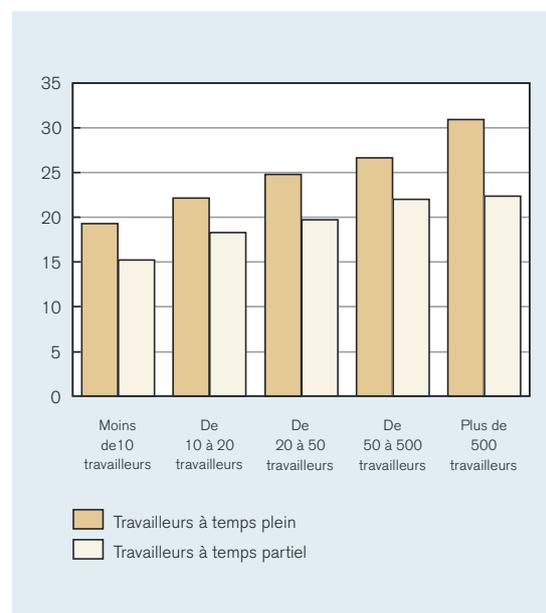
La dispersion des hausses du coût moyen horaire a été assez élevée en 1999. Des augmentations proches de 4,5 p.c. ont été observées dans les activités financières et d'assurance, l'industrie extractive et les transports. Elles étaient comprises entre 3 et 4 p.c. dans l'industrie manufacturière, l'agriculture, l'Horeca et le commerce. Ailleurs, les augmentations se sont échelonnées entre 1,5 et 3 p.c. en moyenne, sauf dans l'énergie où le coût horaire, partant d'un niveau il est vrai très élevé, a reculé de 1,7 p.c.

En niveau, les frais de personnel par travailleur occupé se sont élevés en moyenne à 40.754 euros en 1999, soit 41.846 euros pour un travailleur à temps plein et 19.575 euros pour un travailleur à temps partiel. Le coût associé à ce dernier régime de travail

représente donc, en moyenne, moins de la moitié du coût d'un travailleur à temps plein.

GRAPHIQUE 4 – FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE EN 1999 DANS LES ENTREPRISES VENTILEES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP

(euros)



Source : BNB, bilans sociaux.

Si on tient compte de la durée relative de travail de ces deux types de travailleurs, le coût horaire d'un travailleur à temps partiel, soit 20,75 euros, représente environ 80 p.c. du coût horaire d'un travailleur à temps plein, qui s'élève à 26,42 euros.

Le coût horaire des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel varie considérablement d'une branche d'activité à l'autre. Par ailleurs, il augmente progressivement avec la taille des entreprises, passant, pour les premiers, de 19,26 euros dans les entreprises de moins de 10 travailleurs à 30,95 euros dans les entreprises de plus de 500 travailleurs, et, pour les seconds, de 15,25 à 22,39 euros.

4. FORMATION DU PERSONNEL

Les efforts de formation, comme la croissance de l'emploi et la modération salariale, sont au cœur de l'accord interprofessionnel conclu en novembre 1998 pour les années 1999 et 2000.

Le budget consacré à la formation a augmenté d'environ 10 p.c. entre 1998 et 1999, soit quelque 47 millions d'euros. Les coûts de formation exprimés en pourcentage des frais de personnel représentaient 1,3 p.c. du total en 1999, contre 1,2 p.c. un an plus tôt. Une intensification de l'effort de formation est visible dans toutes les branches d'activité, à l'exception des services

TABLEAU 6 – FORMATION DANS LES ENTREPRISES ^{1,2}

	1997	1998	1999	Pourcentages de variation entre 1998 et 1999 ³
Coût de la formation				
En p.c. des frais de personnel	1,3	1,2	1,3	0,1
Moyenne par bénéficiaire, en euros				
Total	1.416	1.372	1.294	2,0
Hommes	1.687	1.577	1.531	3,7
Femmes	1.065	1.040	913	-1,8
Déficit de formation des femmes (en p.c.)	37	34	40	3,0
Nombre de personnes concernées par une formation				
En p.c. de l'effectif total	30,3	31,6	36,2	2,0
En unités	325.753	497.139	397.086	7,9
p.m. Part des femmes dans les travailleurs ayant reçu une formation (en p.c.)	43,5	38,2	38,4	0,2
Part des femmes dans l'effectif total en fin d'année (en p.c.)	40,3	38,1	37,6	0,5
Heures de formation				
En p.c. du nombre total d'heures prestées	0,7	0,7	0,8	...
Moyenne par bénéficiaire, en unités				
Total	33	31	30	-2,1
Hommes	38	36	34	-3,0
Femmes	26	24	23	0,2
Déficit de formation des femmes (en p.c.)	33	33	34	-2,0

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Hors entreprises de travail intérimaire.

² Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

³ Les variations des variables exprimées en euros ou en unités sont données en pourcentage, les autres en points de pourcentage.

financiers et d'assurance – où le recul est assez net, mais où l'effort reste cependant le plus marqué –, et dans l'administration publique, le commerce, l'Horeca et la construction, où le budget de formation exprimé en pourcentage des frais de personnel est resté quasiment identique.

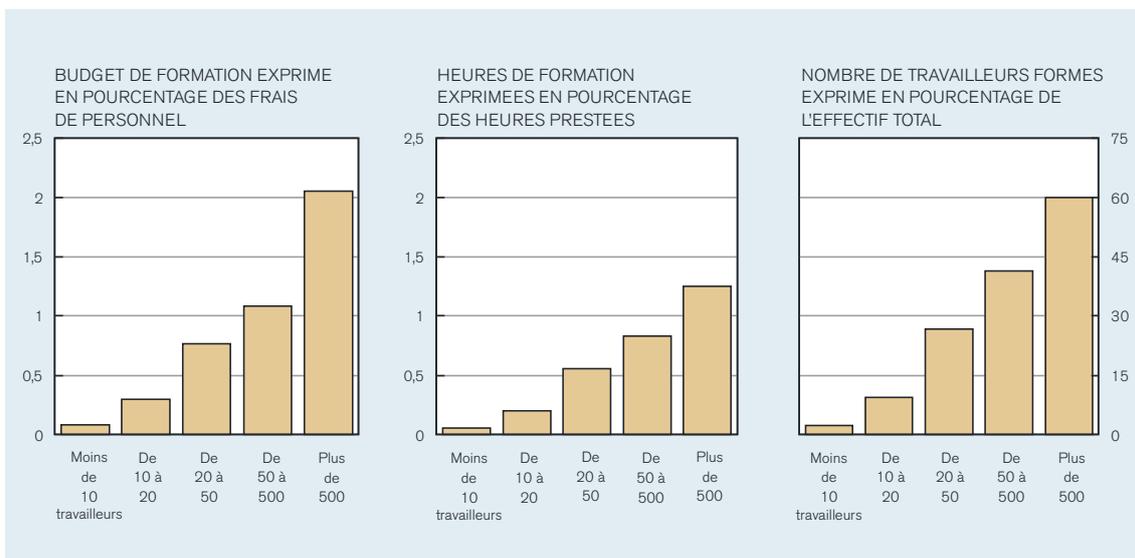
La progression de l'effort de formation mesuré par le rapport entre le budget consacré à la formation et le total des frais de personnel reste certes modérée, mais il faut tenir compte du fait que le nombre des entreprises qui remplissent le tableau du bilan social consacré à la formation est relativement limité. Ceci signifie que même si elles intensifient considérablement leur effort de formation, comme en témoigne la hausse de 2 p.c. du budget moyen par bénéficiaire et du nombre de bénéficiaires, cet effort est quelque peu noyé par l'ampleur du total des frais de personnel.

Le budget moyen consacré par les entreprises à la formation de leur personnel s'est élevé en 1999 à 1.294 euros par travailleur. En dépit des recommandations européennes en matière d'égalité des chances et de non-discrimination

entre les sexes dans la politique d'emploi, la situation des femmes reste de loin moins favorable à celle des hommes en matière de formation du personnel. Ainsi, le budget moyen consacré à la formation des hommes était d'environ 1.530 euros, en progression de près de 4 p.c., tandis que le budget par travailleur féminin, qui ne représentait déjà que 60 p.c. du budget moyen consacré aux travailleurs masculins, s'est inscrit en recul. Le déficit de formation des femmes par rapport aux travailleurs masculins, s'est donc creusé en matière de budget de formation par bénéficiaire. En revanche, il s'est réduit en ce qui concerne la durée de formation : la durée de la formation moyenne des femmes, soit environ 23 heures en moyenne, étant restée quasiment inchangée entre 1998 et 1999, tandis que celle des hommes, qui atteignait 34 heures en 1999, reculait de 3 p.c.

En moyenne, 36 p.c. des travailleurs occupés par les entreprises de l'échantillon constant ont bénéficié d'une formation, soit 2 p.c. de plus que l'année précédente. Les chances d'accéder à une formation au cours de la carrière professionnelle sont les plus faibles dans l'Horeca,

GRAPHIQUE 5 – FORMATION, EN 1999, DANS LES ENTREPRISES VENTILEES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP



Source : BNB, bilans sociaux.

l'agriculture, l'industrie extractive et la construction¹, où à peine 5 à 15 p.c. des travailleurs ont pu bénéficier d'une formation. En revanche, dans les branches de l'énergie et des activités financières et d'assurance, près d'un travailleur sur trois a pu accroître ses compétences par le biais d'une formation.

Les politiques de formation reçoivent un écho plus favorable dans les grandes entreprises que dans les petites, soit que celles-ci consacrent effectivement moins de moyens à la formation, soit qu'elles ne précisent pas leur effort de formation dans le tableau du bilan social qui s'y rapporte. Le budget de formation représente en effet à peine 0,2 p.c. en moyenne de l'ensemble des frais de personnel des entreprises comptant moins de 20 travailleurs. Il est proche de 1 p.c. dans les entreprises de taille moyenne. Dans les entreprises de plus de 500 personnes, ce pourcentage s'élève à 2,1 p.c. Si le nombre moyen

d'heures de formation par bénéficiaire n'est pas plus important dans les grandes entreprises que dans les plus petites, le fait qu'environ deux personnes sur trois ont l'occasion de participer à une formation dans les entreprises de plus de 500 travailleurs implique que 1,3 p.c. du volume total des heures effectivement prestées est consacré à la formation. Dans les très petites entreprises, seuls deux travailleurs sur cent ont pu participer à une formation, et les heures qui y ont été consacrées n'ont pas même représenté 0,1 p.c. des heures prestées.

5. QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI

5.1 VENTILATION SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS²

Les travailleurs inscrits au registre des entreprises constituent l'essentiel de la main-d'œuvre employée par les entreprises soumises au bilan social. En 1999, en moyenne, 97,3 p.c. des travailleurs ont exercé leur activité sous ce statut. Cette part est restée quasiment stable par rap-

¹ Dans certaines branches d'activité, comme par exemple dans la construction, la formation des travailleurs est financée par un fonds spécifique alimenté par les cotisations des employeurs. Ces cotisations ne figurant pas dans le bilan social, l'effort de formation dans ces branches est sous-estimé.

² Pour éviter les doubles comptages, cette ventilation porte sur le total de l'emploi à l'exclusion des travailleurs actifs dans la branche du travail intérimaire.

TABLEAU 7 – VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DU TRAVAILLEUR^{1,2}

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP¹)

	1997	1998	1999	Variation entre 1998 et 1999 (points de pourcentage)
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,9	97,3	97,3	0,1
Personnel intérimaire ³	1,5	2,0	2,1	...
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ^{3,4}	0,6	0,7	0,6	-0,2

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

² Hors entreprises de travail intérimaire.

³ 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 l'analyse.

⁴ 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.

port à 1998. Les travailleurs intérimaires, qui constituaient 1,5 p.c. de l'emploi ETP dans la population totale de 1997, ont représenté plus de 2 p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises de l'échantillon relatif à 1999. La stabilisation de la part de l'emploi intérimaire entre 1998 et 1999 dans les entreprises de l'échantillon trouve sans doute en partie son origine dans le ralentissement conjoncturel amorcé en 1998 et qui a perduré au premier semestre de 1999. Le travail intérimaire, comme le chômage temporaire, est en effet un régime de travail extrêmement sensible à la conjoncture. Il est par ailleurs possible que, au terme de la forte progression de l'emploi intérimaire observée depuis 1994, ce régime de travail ait atteint un pallier au-delà duquel la gestion et l'organisation du travail des entreprises est rendue plus difficile par la fluctuation du personnel.

La présence de travailleurs intérimaires dans les entreprises est très variable selon les branches d'activité – elle fluctue entre un minimum de 0,2 p.c. dans l'administration publique et un maximum de 3,7 p.c. dans l'industrie manufacturière –, elle a progressé partout (sauf dans l'industrie, où la part de ces travailleurs est en légère régression, probablement, en raison du contexte conjoncturel défavorable), surtout dans les branches où ces travailleurs étaient déjà très présents, comme l'Horeca, le commerce et l'industrie extractive.

TABLEAU 8 – TRAVAIL INTERIMAIRE DANS LES ENTREPRISES AYANT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET EN 1999

En pourcentage du total	
Nombre de travailleurs ETP	2,7
Heures prestées	3,0
Frais de personnel	2,1
En unités	
Heures prestées par ETP	1.820
Frais par heure prestée (en euros)	19,48
Frais par ETP (en euros)	35.446

Source : BNB, bilans sociaux.

Seules les entreprises déposant un schéma complet doivent indiquer l'utilisation de personnel intérimaire ou de travailleurs mis à leur disposition par d'autres entreprises. Il en résulte sans doute ainsi une sous-estimation de l'importance du travail intérimaire dans le total de l'emploi salarié tel qu'il ressort du bilan social. Ainsi, les travailleurs intérimaires représentaient 2,7 p.c. du personnel occupé dans les entreprises déposant un schéma complet en 1999. Le volume de travail fourni par ces travailleurs a atteint, en 1999, 3 p.c. du total des heures prestées dans les entreprises déposant un schéma complet, ce qui correspond à une prestation annuelle moyenne de 1.820 heures par travailleur intérimaire, soit 15 p.c. de plus que la prestation moyenne d'un travailleur inscrit au registre du personnel. Les frais de personnel occasionnés par l'emploi de travailleurs intérimaires ont représenté 2,1 p.c. du total des frais mentionnés dans les bilans sociaux complets en 1999. L'emploi de personnel intérimaire semble donc a priori moins coûteux en moyenne que l'engagement de personnel fixe. Il va de soi qu'une telle affirmation doit être vérifiée à niveau de qualification égale. Les travailleurs intérimaires sont en effet en majorité des personnes jeunes (en 1999, 46 p.c. des intérimaires avaient moins de 26 ans ¹) et des ouvriers (62,8 p.c. en 1999 ¹). Si le profil moyen des travailleurs intérimaires diffère sensiblement de celui des travailleurs inscrits, la comparaison des frais de personnel engendrés respectivement par l'emploi de ces deux catégories de travailleurs est biaisée.

5.2 VENTILATION SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ², LE SEXE, ET LE RÉGIME DE TRAVAIL

La progression du travail intérimaire n'est qu'un des aspects de la flexibilité accrue du marché du travail. En effet, même si le contrat à durée

¹ Source : Upedi, rapport annuel 1999.

² Les entreprises de travail intérimaire, dans lesquelles 60 p.c. du personnel étaient engagés sous contrat à durée déterminée en 1999, sont exclues de la ventilation par contrat de travail des travailleurs inscrits au registre du personnel.

TABLEAU 9 – CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI¹

(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)

	1997	1998	1999	Variation entre 1998 et 1999 (points de pourcentage)	Part des emplois à temps partiel en 1999
Ventilation selon le contrat de travail ²					
– contrat à durée indéterminée	93,0	92,6	92,4	–0,4	19,7
– contrat à durée déterminée	5,2	5,6	5,6	0,3	32,5
– contrat de remplacement	1,5	1,4	1,6	0,1	46,3
– contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,2	0,4	0,4	...	66,3
Ventilation selon le sexe					
– hommes	61,2	63,1	62,3	–0,5	7,4
– femmes	38,8	36,9	37,7	0,5	45,4

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.² Hors entreprises de travail intérimaire.

indéterminée demeurerait, en 1999, avec 92,4 p.c. des travailleurs, la forme de contrat la plus répandue parmi les travailleurs inscrits au registre du personnel, il a vu son importance relative s'éroder d'année en année. Les contrats contenant explicitement ou implicitement une notion de durée limitée¹ représentaient 7,6 p.c. des contrats de travail en 1999, soit une avancée de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Les contrats assortis d'une durée limitée sont plus répandus dans les branches d'activité où une partie des emplois est financée grâce à l'octroi de subsides publics dont la pérennité n'est pas assurée, comme dans les services collectifs, sociaux et personnels, et dans la santé et l'action sociale. L'emploi de travailleurs saisonniers dans l'Horeca et dans l'agriculture gonfle également la part des contrats à durée déterminée dans cette branche d'activité. A l'opposé, la construction et les industries extractive et manu-

facturière enregistrent les plus fortes proportions de travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

L'examen des mouvements de personnel par type de contrat dans les entreprises ayant déposé un schéma complet confirme par ailleurs la préférence des entreprises pour des formes de contrat plus souples. En 1999, les entrées nettes de personnel se sont limitées à 975 unités pour les travailleurs liés par des contrats à durée indéterminée, tandis que le nombre de personnes engagées sous les liens d'un contrat contenant explicitement ou implicitement une notion de durée limitée a augmenté de 15.711 unités.

La proportion des travailleurs sous contrat à durée indéterminée parmi les travailleurs inscrits au registre de ces entreprises diminue au fur et à mesure que croît la taille de l'entreprises. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs ETP, les contrats à durée indéterminée représentent ainsi plus de 95 p.c. des emplois, tandis que dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP, cette proportion n'est que de 91 p.c. C'est aussi dans les grandes entrepri-

¹ Contrats à durée déterminée, pour l'exécution d'un travail nettement défini ou de remplacement.

TABEAU 10 — MOUVEMENTS NETS, EN 1999, DE TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES QUI ONT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET¹

(unités)

	Contrats à durée indéterminée	Autres types de contrats ²	Total	p.m. Part des contrats à durée indéterminée dans le total (pourcentages)	p.m. Taux de rotation ³ des travailleurs sous contrats à durée indéterminée (pourcentages)
Entreprises de moins de 10 travailleurs ETP	1.080	17	1.097	97,3	25,3
Entreprises de 10 à 20 travailleurs ETP	2.677	885	3.562	96,0	22,3
Entreprises de 20 à 50 travailleurs ETP	1.088	1.798	2.886	92,8	18,7
Entreprises de 50 à 500 travailleurs ETP	237	5.772	6.009	91,8	14,4
Entreprises de plus de 500 travailleurs ETP	-4.107	7.239	3.132	91,0	8,7
Total	975	15.711	16.686	92,0	13,1

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Hors entreprises de travail intérimaire.

² Contrats à durée déterminée, pour l'exécution d'un travail nettement défini ou de remplacement.

³ Rapport entre le nombre de sorties enregistrées en 1999 et l'effectif à la fin de l'exercice 1998.

ses que l'érosion des contrats à durée indéterminée est la plus visible. Les sorties nettes de travailleurs engagés sous contrat à durée indéterminée se sont élevés à 4.107 unités en 1999 dans les entreprises de plus de 500 travailleurs, tandis que dans les entreprises de plus petite taille, des entrées nettes étaient enregistrées, d'autant plus importantes que les entreprises étaient petites. Le mouvement inverse est observé pour les contrats incluant une notion de durée limitée : les entrées nettes de travailleurs sous contrat à durée déterminée, très faibles dans les entreprises de moins de 20 travailleurs ETP, augmentent à mesure que croît la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises ont donc davantage tendance que les petites à accroître la flexibilité de leurs effectifs. Etant donné que ces entreprises sont plus souvent tournées vers l'exportation que celles de taille plus modeste et que les fluctuations conjoncturelles sont plus prononcées à l'exportation qu'au niveau de la demande intérieure, le renouvellement de contrats à durée déterminée leur donne la possibilité d'adapter plus aisément leurs frais de personnel aux conditions de marché.

Les mouvements bruts d'entrées et de sorties du registre du personnel permettent d'analyser la vitesse de rotation du personnel, en comparant les sorties au cours de l'exercice 1999 à l'effectif enregistré à la fin de l'année 1998. Comme une grande partie des contrats à durée déterminée est renouvelée en cours d'année, les mouvements d'entrées et de sorties représentent près du double de l'effectif enregistré à la fin de l'année précédente. Le calcul d'un taux de rotation n'a par conséquent pas beaucoup de sens pour ce type de contrat. En revanche, le taux de rotation pour les contrats à durée indéterminée s'est élevé à 13,1 p.c. en moyenne en 1999. En dépit de la prédominance des contrats à durée indéterminée dans les petites entreprises, le taux de rotation des travailleurs liés à l'entreprise par ce type de contrat y est beaucoup plus important que dans les grandes entreprises : il atteignait plus de 25 p.c. dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, ce qui signifie que l'effectif des travailleurs à durée indéterminée y est renouvelé après seulement quatre ans. Le taux de rotation des effectifs sous contrat à durée indéterminée diminue progressivement quand la taille de l'entreprise augmente,

de sorte qu'il n'est plus que de 14 p.c. dans les entreprises occupant de 50 à 500 travailleurs et de moins de 9 p.c. dans les entreprises de plus de 500 personnes. La diminution du taux de rotation à mesure que la taille de l'entreprise augmente, est peut-être due au fait que les conditions de travail sont en général positivement corrélées à la taille des entreprises¹. Plus l'entreprise est grande, plus faibles sont les chances des travailleurs d'améliorer leur situation professionnelle en optant pour une autre entreprise. Les taux de rotation élevés démontrent en outre qu'une partie appréciable des travailleurs peuvent améliorer leurs conditions salariales, en dehors des augmentations biennales prévues par les conventions collectives de travail. Ainsi, la conclusion d'un nouveau contrat de travail peut être l'occasion de passer à un barème supérieur sans que la norme salariale puisse, dans ce cas, exercer la moindre contrainte.

Les contrats à durée déterminée sont associés dans près de trois cas sur dix à des emplois à temps partiel. Pour les contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini, cette proportion s'élève même à deux tiers de travailleurs à temps partiel. Elle est en moyenne deux fois plus élevée pour les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée que pour ceux liés à leur entreprise par un contrat à durée indéterminée : dans ce dernier cas, la part des emplois à temps partiel est en effet légèrement inférieure à 20 p.c.

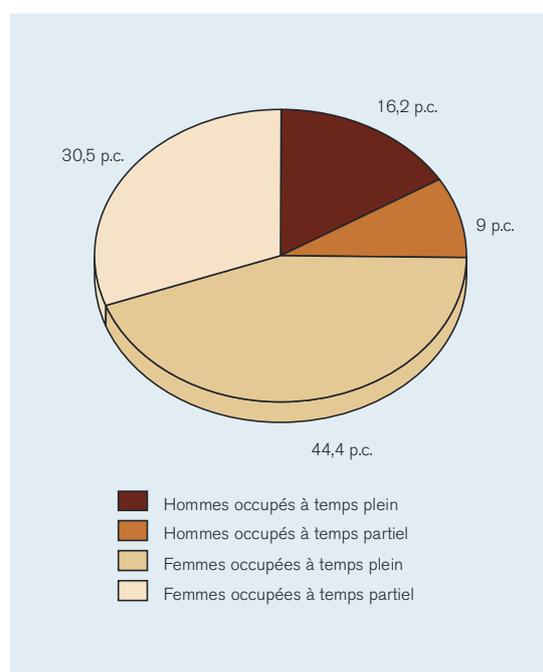
Le bilan social ne permet pas d'évaluer la situation relative des femmes en matière de contrat de travail. Cette information serait pourtant intéressante pour approcher le « gender gap » ou discrimination entre les sexes tel que le définit la Communauté européenne dans ses lignes di-

rectrices pour l'emploi. Le bilan social fournit cependant quelques informations sur la situation des femmes au travail, comme la part de celles-ci dans l'emploi total, leur position relative dans la politique d'engagement des entreprises et dans l'effort de formation, ainsi qu'on l'a vu à la section 4 de ce chapitre.

Les femmes représentaient 37,7 p.c. des travailleurs inscrits au registre du personnel en 1999, soit une progression de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente². Près de la moitié des femmes inscrites au registre du personnel des entreprises de l'échantillon occupent un emploi à temps partiel, alors que plus de neuf hommes sur dix travaillent à temps plein. Si la proportion des femmes dans l'effectif total ne semble pas être corrélée à la taille de l'entreprise, en revanche, dans les entreprises

GRAPHIQUE 6 — MOUVEMENTS NETS, EN 1999, DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET: VENTILATION PAR SEXE ET PAR REGIME DE TRAVAIL¹

(pourcentages du total)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Hors entreprises de travail intérimaire.

¹ Voir à ce propos les graphiques 3 et 4, par exemple.

² La part des femmes dans l'effectif à la fin de 1997 telle qu'elle ressort du tableau 9 semble légèrement surestimée dans la mesure où, cette année-là, la ventilation par branche de l'emploi était plus favorable aux branches de la santé et de l'action sociale et aux services financiers et d'assurance, où le poids relatif des femmes est plus important.

TABLEAU 11 — TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN 1999¹

(pourcentages)

	Taux de temps partiel	Durée contractuelle moyenne d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein ²	Durée effective moyenne d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein ³	Emplois supplémentaires créés grâce au travail à temps partiel ⁴
Entreprises de moins de 10 travailleurs ETP	29,9	45,9	48,2	19,3
Entreprises de 10 à 20 travailleurs ETP	16,3	52,0	53,3	8,5
Entreprises de 20 à 50 travailleurs ETP	17,7	56,5	56,8	8,3
Entreprises de 50 à 500 travailleurs ETP	19,4	61,9	61,0	8,0
Entreprises de plus de 500 travailleurs ETP	25,4	61,1	65,3	11,0
Total				
en 1999	22,2	57,4	59,6	10,5
p.m. variation par rapport à 1998	0,8	0,7	0,4	0,2
en 1998	22,3	54,8	56,1	11,2
en 1997	22,6	55,9	57,2	11,0

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997 et 1998 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 1999 et les variations entre 1998 et 1999 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.² Calculée à partir de la rubrique 100 « nombre moyen de travailleurs ».³ Calculée à partir de la rubrique 101 « nombre effectif d'heures prestées ».⁴ 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.

qui déposent un schéma complet, le taux de temps partiel féminin s'accroît considérablement avec la taille de l'entreprise, passant d'une femme sur quatre dans les entreprises de moins de 10 travailleurs à une femme sur deux dans les entreprises de plus de 500 travailleurs. Le taux de temps partiel féminin est également très élevé dans les entreprises de moins de 10 travailleurs déposant un schéma abrégé, où il concerne près de six travailleuses sur dix.

Le fait que 80 p.c. des emplois à temps partiel soient occupés par des femmes et que 45 p.c. des femmes inscrites au registre du personnel travaillent à temps partiel, probablement en partie sous la forme d'un contrat à durée déterminée, amène naturellement à la conclusion que

l'emploi féminin est par nature plus précaire que l'emploi masculin. Il ne faut cependant pas oublier que l'information contenue dans le bilan social ne permet pas de se faire une idée de la durée de travail des femmes occupées à temps partiel¹ (s'agit-il plutôt de mi-temps ou de quatre-cinquièmes temps?), ni du caractère volontaire ou involontaire du travail à temps partiel. On peut tout au plus ajouter que l'analyse des mouvements de personnel montre que, dans les entreprises déposant un schéma complet, les entrées nettes de travailleurs tant à temps plein qu'à temps partiel concernent des femmes dans environ trois cas sur quatre et qu'il s'agit d'entrées nettes à temps plein dans 60 p.c. des cas. Dans les entreprises de plus de 500 personnes, l'engagement de personnel féminin à des postes de travail à temps plein a même permis de compenser en majeure partie les sorties nettes de travailleurs masculins occupés à temps plein. A long terme, la politique d'engagement du per-

¹ La durée relative du travail à temps partiel par rapport au travail à temps plein peut bien entendu être calculée, mais sans qu'on puisse opérer de distinction pour le personnel féminin et masculin.

sonnel actuellement pratiquée a donc tendance à atténuer progressivement la précarité de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin.

L'engagement de nouveaux travailleurs à temps partiel conjugué à une réduction du temps de travail de certains travailleurs à temps plein a permis une progression du taux de travail à temps partiel de 0,8 point de pourcentage entre 1998 et 1999. Cette dernière année, le travail à temps partiel a concerné par conséquent 22,2 p.c. des travailleurs de l'échantillon et a permis l'emploi de personnel additionnel à concurrence de 10 p.c. des personnes occupées par rapport à une situation où le volume de travail aurait uniquement été réparti entre des travailleurs à temps plein.

En règle générale, le recours au régime du travail à temps partiel augmente avec la taille de l'entreprise. Il passe ainsi de 16 p.c. pour les entreprises occupant de 10 à 20 travailleurs ETP à 25 p.c. dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs. Cependant, les très petites entreprises font également assez largement appel aux travailleurs à temps partiel, qui y représen-

tent près de 30 p.c. des travailleurs. Le régime de travail à temps partiel y répond sans doute davantage à des exigences de flexibilité du volume de travail et de gestion stricte des coûts imposées par les employeurs plutôt qu'à une politique de réduction du temps de travail adaptée à la demande des travailleurs. On constate en effet que c'est dans les entreprises de moins de 10 travailleurs ETP que la durée contractuelle du travail à temps partiel et le salaire horaire de ces travailleurs sont les plus faibles : la durée contractuelle moyenne de travail d'un travailleur à temps partiel y représente environ 46 p.c. de la durée moyenne de travail d'un travailleur à temps plein, contre 61 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs et 57,4 p.c. en moyenne dans les entreprises de l'échantillon. Par ailleurs, la différence entre la durée contractuelle de travail et la durée effective de travail (calculée à partir des heures effectivement prestées) y est également supérieure à l'écart enregistré pour les entreprises de taille moyenne, indiquant sans doute que le volume de travail demandé au travailleur à temps partiel est adapté en fonction de l'évolution de la conjoncture.

METHODOLOGIE UTILISEE POUR LA CONSTITUTION DES ECHANTILLONS D'ENTREPRISES POUR LES EXERCICES 1997 ET 1998 ET DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1998-1999

1. CANEVAS COMMUN

Pour des raisons de cohérence interne ¹ des comptes annuels et des bilans sociaux et d'homogénéité de la période d'analyse couverte ², seules les entreprises clôturant un exercice comptable de 12 mois au 31 décembre ont été prises en considération.

Parmi les entreprises ayant déposé des comptes annuels, seules ont été retenues celles qui déposent un bilan social. On exclut ainsi logiquement celles qui n'ont pas de personnel ou dont le personnel travaille exclusivement à l'étranger. Etant donné qu'un des objectifs de cette nouvelle étude était de mettre en rapport certaines variables des comptes de résultats avec des variables du bilan social, il était impératif que les variables en question se rapportent aux mêmes activités. Or le compte de résultats porte sur l'ensemble des activités exercées par une entreprise, quel que soit le lieu où elles sont exercées. De même, le personnel enregistré dans les comptes annuels couvre les travailleurs rémunérés par l'entreprise, indépendamment du lieu où ils exercent leur activité et du statut qui les lie à cette entreprise. En revanche, le bilan social porte uniquement sur les travailleurs oc-

cupés en Belgique et inscrits au registre du personnel de l'entreprise. Cela signifie donc qu'il y a une distorsion entre les comptes de résultats et le bilan social pour les entreprises dont une partie des travailleurs est occupée à l'étranger. De même certaines entreprises publiques, s'en tenant à la lettre de la loi, n'enregistrent pas leur personnel statutaire dans le bilan social. Ce personnel constitue cependant la grosse majorité des travailleurs occupés par l'entreprise et est par conséquent à l'origine de la majeure partie de la valeur ajoutée. Pour éviter que des considérations de ce type ne perturbent la comparaison entre les variables du compte de résultats et les variables du bilan social, le nombre des travailleurs ETP inscrits au registre du personnel apparaissant à la rubrique 1003 du bilan social devait être strictement égal au nombre de travailleurs ETP figurant à la rubrique 9087 des comptes annuels. La cohérence entre l'annexe relative au bilan social et le reste des comptes annuels a par ailleurs été renforcée par une condition similaire en matière de coûts salariaux : la rubrique 1023 relative aux frais de personnel des travailleurs dont il est question dans le bilan social devait être inférieure ou égale à la rubrique 62 correspondante des comptes annuels (après déduction des versements de pensions).

La liaison du bilan social à des variables de résultats n'est évidemment possible que pour les entreprises qui déposent des comptes annuels normalisés. Pour les entreprises soumises au dépôt d'un bilan social isolé, seuls quelques contrôles de cohérence interne et de vraisemblance permettent d'évaluer la qualité des données. De tels contrôles ponctuels ont été entrepris sur la population des entreprises faisant partie de l'échantillon constant, ainsi qu'il en est fait men-

¹ Lorsque la durée de l'exercice est différente de 12 mois, les problèmes en matière de bilan social 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, tandis que les heures prestées et les frais de personnels couvrent la totalité de l'exercice. Le calcul des ratios « frais de personnel par travailleur », ou « heures prestées par travailleur » fait par conséquent intervenir des variables couvrant des périodes différentes. Il en découle dès lors des résultats erronés.

² Les conditions d'activité de deux entreprises qui clôturent leur exercice, par exemple, l'une au 31 janvier et l'autre au 31 décembre de la même année civile sont en effet très différentes puisque la période de l'exercice commune à ces deux entreprises n'est que d'un mois.

tion à la seconde section de cette annexe. Il n'a pas semblé utile d'en faire de même pour les entreprises ayant déposé un bilan social en 1997 et/ou en 1998.

Afin de permettre la comparaison de données issues de la comptabilité nationale avec celles provenant des comptes annuels, les codes d'activité attribués par la Centrale des bilans aux entreprises de l'échantillon ont été confrontés à ceux figurant dans le répertoire des entreprises DBRIS de l'INS¹. Le code d'activité figurant dans la base de données DBRIS a été systématiquement préféré à celui attribué par la Centrale des bilans. Les modifications qui en ont découlé n'ont touché qu'un nombre limité d'entreprises.

Enfin, les entreprises sans activité apparente, celles dont l'activité n'était pas suffisamment précise et les organismes extra-territoriaux ont été écartés de façon à pouvoir mener une analyse par branche d'activité. De même, les entreprises de la branche de l'enseignement ont été exclues en raison de la difficulté technique de séparer les écoles (seule une petite partie des établissements appartenant au réseau de l'enseignement libre dépose un bilan social) des entreprises d'enseignement privées. En revanche, contrairement aux années antérieures, les entreprises publiques et celles actives dans le travail intérimaire ont été prises en considération. Les entreprises publiques sont classées dans la branche d'activité à laquelle elles appartiennent. Dans la branche « administration publique » telle qu'elle apparaît dans les tableaux de cet article, on retrouve exclusivement des mutuelles, qui appartiennent au secteur public S13 tel qu'il est défini dans la comptabilité nationale. Lorsqu'on fait référence au secteur privé dans cette étude, il s'agit par conséquent de l'ensemble des entreprises à l'exclusion des mutuelles. Etant donné

le comportement spécifique des entreprises de travail intérimaire, certaines parties de l'analyse les excluent explicitement.

2. CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT 1998-1999

Les entreprises ayant déposé des comptes annuels ou un bilan social isolé étaient au nombre de 162.000 à la date de la clôture provisoire de l'exercice 1999 effectuée le 30 août 2000. Environ 40 p.c. d'entre elles n'ont pu être incorporées dans la base de données, soit parce que leurs comptes étaient soumis à vérification, soit parce qu'ils ne couvraient pas l'année civile 1999.

Pour faire partie de l'échantillon constant 1998-1999 en matière de bilan social, les entreprises doivent naturellement avoir déposé un bilan social tant en 1998 qu'en 1999. Cette condition revient à exclure les entreprises n'ayant déposé de bilan social ni en 1998, ni en 1999 parce qu'elles n'occupent pas de personnel. Par ailleurs, l'utilisation d'un tel critère implique que l'analyse porte sur une population stable. On perd par conséquent les informations en provenance des entreprises qui, pour une raison quelconque, n'ont pas déposé de bilan social soit en 1998 (entreprise nouvellement créée, changement de numéro de TVA, entreprise soumise pour la première fois au dépôt d'un bilan social en raison de l'engagement d'un premier travailleur), soit en 1999 (dépôt ou traitement tardif à la Centrale des bilans, faillite, fusion, absorption, scission). Parmi les 97.341 comptes et bilans sociaux relatifs à l'exercice 1999, seuls 47.653 bilans sociaux ont ainsi pu être retenus.

Les conditions de cohérence entre comptes annuels et bilans sociaux imposées tant aux populations de 1997 et de 1998 qu'aux entreprises de l'échantillon constant ont, dans ce dernier cas, entraîné l'exclusion de 3.821 entreprises.

¹ Pour ce faire, le répertoire de 1998 a été choisi comme référence. Cela signifie qu'une entreprise garde le même code d'activité tout au long des trois années de l'analyse pour autant qu'elle soit présente dans le répertoire DBRIS 1998. Si tel n'est pas le cas, l'entreprise conserve, pour les années où elle est présente, le code d'activité le plus récent attribué par la Centrale des Bilans.

Les entreprises restantes ont encore été soumises à des contrôles ponctuels, portant tant sur le niveau que sur l'accroissement de certaines variables comme l'emploi ETP, les frais par heure prestée et par ETP, et les heures prestées par ETP. En règle générale, ces contrôles n'ont révélé qu'un nombre limité d'anomalies, liées dans la plupart des cas à un changement de situation juridique des entreprises. En effet, les absorptions, les fusions et les scissions, de même que les cessions d'activités ne posent pas de problèmes 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. Dans la mesure du possible, ces mouvements ont été corrigés pour prendre en consi-

dération l'ensemble des acteurs de ces opérations, mais, dans la plupart des cas, on a dû purement et simplement écarter les entreprises en question car il était impossible de démêler les liens existant entre les différentes entités. Cette façon de procéder peut bien entendu réduire considérablement la représentativité de l'échantillon lorsque des sociétés de grande taille sont concernées. En 1998 et 1999, 64 entreprises occupant ensemble 127.000 personnes ont été écartées. Les branches des services financiers et d'assurance, des transports et communications et du travail intérimaire ont été particulièrement affectées par de ces suppressions.

Enfin, après avoir écarté les 113 entreprises ne pouvant entrer en considération pour une analyse par branche d'activité, l'échantillon constant comptait 43.655 entreprises occupant plus de 1.100.000 personnes.

CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1998-1999

(unités, en 1999)

	Nombre d'entreprises	Nombre moyen d'emplois
Entreprises ayant déposé à la Centrale des bilans des comptes annuels ou un bilan social isolé pour l'exercice 1999 à la date du 30 août 2000	162.004	n.
– Entreprises dont les comptes n'ont pu être corrigés dans les délais, qui ne clôturent pas leur exercice au 31 décembre et/ou dont l'exercice n'a pas une durée de 12 mois.....	64.663	n.
– Entreprises n'ayant pas déposé de bilan social à la fois pour l'exercice 1998 et pour l'exercice 1999.....	49.688	3.551
– Entreprises ayant déposé des comptes annuels incluant un bilan social ne satisfaisant pas aux conditions de cohérence entre comptes annuels et bilan social ¹	3.821	150.044
– Entreprises présentant des anomalies dans les contrôles ponctuels (notamment en raison de fusions, d'absorptions ou de scissions).....	64	127.165
– Entreprises de la branche Nace-Bel 80 (enseignement), ainsi que celles sans activité apparente ou dont l'activité était mal définie, et les organismes extra-territoriaux	113	3.555
Solde: Entreprises retenues pour l'analyse	43.655	1.100.176
dont entreprises ayant déposé un schéma complet	6.834	845.554
dont entreprises ayant déposé un schéma abrégé	38.821	245.622
dont entreprises ayant déposé un bilan social isolé	867	246.923
dont entreprises ayant déposé des comptes annuels incluant un bilan social	42.788	852.983

Source: BNB.

¹ Il s'agit des deux conditions suivantes: 9087 = 1003 et 62 -624 ≥ 1023.

Annexe 2

EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1998 ET 1999¹

	En équivalents temps plein			En personnes						
	Emploi moyen		Emploi en fin d'exercice	Emploi moyen						Emploi en fin d'exercice
	(unités)	(p.c.)		A temps complet		A temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	105	3,3	0,9	66	2,5	73	6,9	139	3,8	0,7
Industrie extractive	11	0,5	0,8	10	0,5	1	1,6	11	0,5	0,7
Industrie manufacturière	13	...	-0,6	-1.302	-0,4	1.832	10,6	531	0,2	-0,4
Energie	-174	-0,9	-2,2	-313	-1,7	135	18,5	-178	-0,9	-2,2
Construction	2.167	2,8	3,1	2.049	2,7	177	6,8	2.226	2,8	3,1
Commerce et réparations	3.849	2,9	2,5	2.670	2,4	1.294	3,4	3.964	2,7	2,4
Horeca	172	1,1	-1,3	147	1,4	-4	...	144	0,6	-1,3
Transports et communications ..	1.412	1,4	2,5	699	0,8	1.092	7,3	1.792	1,7	2,7
Activités financières et d'assurance	720	1,1	2,5	720	1,3	-105	-0,9	615	0,9	2,2
Immobilier et services aux entreprises	5.478	5,8	3,6	3.904	5,4	3.529	9,0	7.433	6,6	4,9
Administration publique	387	5,6	5,4	288	4,9	200	12,4	488	6,5	5,1
Santé et action sociale	6.023	4,3	4,4	1.523	1,7	6.021	7,4	7.544	4,4	4,7
Services collectifs, sociaux et personnels	630	3,4	2,4	493	3,1	-71	-1,0	422	1,8	2,7
Total	20.792	2,1	1,8	10.955	1,3	14.173	6,2	25.129	2,3	2,1

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

HEURES PRESTÉES EN 1999 PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ¹

	Par équivalent temps plein		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1.560	0,8	1.556	1,2	774	-0,8
Industrie extractive	1.523	0,8	1.523	0,8	802	3,5
Industrie manufacturière	1.538	-1,0	1.537	-1,0	959	-0,3
Energie	1.488	-0,6	1.498	...	899	-9,8
Construction	1.483	3,3	1.480	3,4	891	1,6
Commerce et réparations	1.653	-0,7	1.647	-0,6	977	0,5
Horeca	1.605	0,3	1.587	0,4	650	0,6
Transports et communications	1.803	-1,4	1.794	-1,5	1.028	0,8
Activités financières et d'assurance	1.556	-0,2	1.553	-0,5	1.080	3,6
Immobilier et services aux entreprises	1.647	-0,6	1.609	...	961	-3,3
Administration publique	1.529	-2,0	1.525	-2,2	958	-3,4
Santé et action sociale	1.551	-0,4	1.543	-0,5	953	1,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1.656	-1,0	1.661	-1,1	712	5,0
Total	1.592	-0,4	1.584	-0,3	943	0,3

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

Annexe 4

FRAIS DE PERSONNEL PAR TRAVAILLEUR¹

(euros, par an)

	Par équivalent temps plein		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	26.166	4,3	27.159	4,7	10.435	3,0
Industrie extractive	39.662	5,2	39.713	5,2	18.987	11,8
Industrie manufacturière	42.696	2,8	42.803	2,9	24.537	0,8
Energie	78.706	-2,2	79.180	-1,8	48.208	-6,7
Construction	33.388	5,7	33.415	5,7	17.304	2,8
Commerce et réparations	37.161	2,2	38.728	2,3	17.121	4,3
Horeca	24.648	3,8	25.720	2,8	8.983	6,4
Transports et communications	35.163	2,9	35.469	2,8	17.327	7,4
Activités financières et d'assurance	63.143	4,4	63.678	4,0	40.459	9,2
Immobilier et services aux entreprises	43.720	1,5	47.354	2,5	17.243	-0,5
Administration publique	41.096	...	41.211	0,4	24.942	-4,1
Santé et action sociale	33.757	1,2	33.784	2,3	20.553	0,9
Services collectifs, sociaux et personnels	36.564	1,8	37.864	1,3	13.111	11,9
Total	40.754	2,4	41.846	2,7	19.575	2,7

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE¹

(euros)

	En moyenne		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel		Coût horaire d'un temps partiel en pourcentage d'un temps complet	
	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1999	Pourcentages de variation par rapport à 1998	1998	1999
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	16,77	3,4	17,46	3,5	13,48	3,8	77	77
Industrie extractive	26,03	4,4	26,07	4,4	23,66	8,1	88	91
Industrie manufacturière	27,77	3,8	27,86	3,9	25,59	1,1	94	92
Energie	52,89	-1,7	52,87	-1,8	53,60	3,4	96	101
Construction	22,51	2,3	22,58	2,3	19,41	1,2	87	86
Commerce et réparations	22,48	3,0	23,51	2,9	17,52	3,8	74	75
Horeca	15,36	3,5	16,20	2,4	13,81	5,8	83	85
Transports et communications	19,50	4,4	19,77	4,4	16,85	6,5	83	85
Activités financières et d'assurance	40,58	4,6	41,01	4,5	37,46	5,4	91	91
Immobilier et services aux entreprises	26,55	1,8	29,43	2,5	17,94	2,9	60	61
Administration publique	26,88	2,1	27,03	2,6	26,03	-0,8	100	96
Santé et action sociale	21,77	1,6	21,89	2,8	21,56	-0,4	102	98
Services collectifs, sociaux et personnels ...	22,09	2,9	22,79	2,4	18,41	6,5	78	81
Total	25,60	2,8	26,42	3,0	20,75	2,4	79	79

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

Annexe 6

FORMATION EN 1999^{1 2}

	Coût de la formation		Moyenne par bénéficiaire, en euros	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
	1998	1999				
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	0,5	0,5	1.318	8,7	46	0,3
Industrie extractive	0,2	0,4	1.159	12,1	20	0,2
Industrie manufacturière	1,3	1,5	1.490	41,7	39	1,1
Energie	1,4	1,6	2.218	55,1	38	1,4
Construction	0,3	0,3	792	14,0	26	0,2
Commerce et réparations	0,7	0,6	938	20,1	30	0,4
Horeca	0,3	0,3	868	5,7	24	0,1
Transports et communications	1,1	1,7	1.226	45,4	23	0,6
Activités financières et d'assurance	3,4	2,7	2.642	61,0	32	1,3
Immobilier et services aux entreprises	1,0	1,2	1.615	29,6	37	0,8
Administration publique	0,8	0,8	798	39,4	26	0,7
Santé et action sociale	0,6	0,7	400	46,6	16	0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	0,5	0,6	836	19,8	28	0,4
Total	1,2	1,3	1.294	36,6	30	0,8

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

² Hors entreprises de travail intérimaire.

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS ^{1 2}

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	1998	1999
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,2	97,3
Personnel intérimaire.....	2,1	2,1
dont :		
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	0,9	1,1
Industrie extractive.....	2,0	2,4
Industrie manufacturière	3,9	3,7
Energie	0,8	0,8
Construction	0,7	0,8
Commerce et réparations	2,1	2,4
Horeca.....	1,4	1,9
Transports et communications.....	1,5	1,5
Activités financières et d'assurance.....	0,6	1,0
Immobilier et services aux entreprises.....	1,6	1,7
Administration publique	0,2	0,2
Santé et action sociale.....	0,3	0,4
Services collectifs, sociaux et personnels	2,4	2,7
Personnes mises à la disposition de l'entreprise.....	0,7	0,6

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.

² 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 l'analyse.

Annexe 8

VENTILATION DE L'EMPLOI SALARIE SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ¹*(pourcentages du total des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice)*

	1998	1999
Ventilation selon le contrat de travail		
Contrat à durée indéterminée	92,9	92,4
Contrat à durée déterminée	5,3	5,6
dont : Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	8,0	8,7
Industrie extractive	3,8	5,0
Industrie manufacturière	4,7	4,6
Energie	8,5	9,1
Construction	2,9	3,1
Commerce et réparations	4,5	5,0
Horeca	8,9	9,6
Transports et communications	3,5	3,9
Activités financières et d'assurance	4,6	4,9
Immobilier et services aux entreprises	5,6	6,2
Administration publique	4,0	5,8
Santé et action sociale	8,3	8,8
Services collectifs, sociaux et personnels	7,6	8,2
Contrat de remplacement	1,5	1,6
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,4	0,4

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les résultats proviennent uniquement de l'échantillon constant 1998-1999.