

LISTE DES ABREVIATIONS

ASBL	Association sans but lucratif
BCE	Banque centrale européenne
BCN	Banques centrales nationales
BNB	Banque Nationale de Belgique
CE	Commission européenne
ETP	Equivalents temps plein
FMI	Fonds monétaire international
ICN	Institut des comptes nationaux
INS	Institut National de Statistique
IPCH	Indice des prix à la consommation harmonisé
MAE	Ministère fédéral des Affaires économiques
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEM	Office national de l'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
ROE	Return on equity
SEBC	Système européen de banques centrales
SEC	Système européen des comptes
SNCB	Société nationale des chemins de fer belges
SUERF	Société Universitaire Européenne de Recherches Financières
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UEM	Union économique et monétaire
UPEDI	Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire

SIGNES CONVENTIONNELS

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

LE BILAN SOCIAL 2000

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social contient un ensemble cohérent de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Il donne notamment un aperçu du nombre de travailleurs occupés, des heures prestées et des frais de personnel et fournit des informations sur les efforts consentis par les entreprises dans le cadre de la formation de leur personnel. Il permet également de mesurer l'importance de différentes caractéristiques structurelles de l'emploi, telle que la pénétration du travail temporaire et à temps partiel ou l'ampleur de la rotation du personnel. Comme le bilan social est une annexe des comptes annuels¹, les données qu'il contient peuvent, dans une certaine mesure, être mises en rapport avec celles provenant du bilan et du compte de résultats des entreprises, au niveau tant individuel que macro-économique. Il est ainsi possible, comme le montre cet article, d'étudier certains aspects de la gestion des ressources humaines des entreprises en fonction de leur volume d'activité, de leur rentabilité ou de leur effort d'investissement.

Le croisement des données relatives au bilan social avec celles provenant des comptes annuels n'est possible que lorsqu'une entreprise est soumise à l'obligation de dépôt de ces deux documents. Or, toutes les entreprises qui déposent un bilan social ne sont pas soumises à l'obligation de dépôt de comptes annuels normalisés: 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, toutes les entreprises qui déposent des comptes annuels ne doivent pas compléter de bilan social (principalement, celles n'occupant pas de personnel). La population concernée simultanément par les deux relevés reste néanmoins très large et suffisamment importante pour permettre d'en tirer des conclusions valides.

Le présent article expose les résultats provisoires du bilan social 2000, obtenus par clôture

anticipée de la période de réception des comptes annuels au 24 août 2001. Lorsque c'est possible et opportun, ces résultats provisoires sont mis en parallèle avec les résultats définitifs obtenus pour les exercices 1997 à 1999².

Les données relatives aux années 1997, 1998 et 1999 concernent la population totale des entreprises qui, au 31 décembre, ont clôturé un exercice d'une longueur standard de 12 mois³. Il faut néanmoins garder à l'esprit qu'il existe une rupture de série, bien que de faible ampleur, entre les données relatives à l'exercice 1997 et celles concernant les exercices ultérieurs. En effet, parmi les autres personnes morales de droit privé soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social, seules celles qui employaient plus de 100 travailleurs équivalents temps plein (ETP) étaient tenues de déposer un bilan social pour les exercices débutant avant le 31 décembre 1997. A partir de cette date, les personnes

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 plus d'un des trois critères suivants:

- un nombre moyen de travailleurs ETP supérieur à 50;
- un chiffre d'affaires annuel hors TVA de plus de 6.250.000 euros;
- un total bilantaire supérieur à 3.125.000 euros.

² Pour rappel, le bilan social existe en tant qu'annexe aux comptes annuels depuis l'exercice 1996. Les données relatives à cet exercice étaient toutefois de piètre qualité, c'est pourquoi elles ont été écartées de la mise en perspective historique.

³ Ceci signifie que les données qui figurent dans cet article peuvent différer des données globalisées par la Centrale des bilans. Cette dernière source utilise en effet tous les comptes annuels clôturés au cours d'une année civile, quelle que soit la date de clôture et la longueur de l'exercice.

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

Les données relatives à l'année 2000, de même que les variations observées entre 1999 et 2000, sont calculées à partir d'un échantillon constant d'entreprises qui, au 24 août 2000, avaient déposé un bilan social satisfaisant à une batterie de critères qualitatifs, tant pour l'exercice 1999 que pour l'exercice 2000. L'utilisation d'un échantillon constant, dont la méthodologie et les principales caractéristiques sont explicitées en annexe, permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les exercices 1999 et 2000, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 1999, qui recouvrent pratiquement l'ensemble de la population, induirait un biais tel que les conclusions seraient indubitablement erronées. Le recours à un échantillon constant n'est cependant pas non plus exempt de limitations quant à l'interprétation des évolutions observées. En effet, par définition, les entreprises qui figurent dans l'échantillon doivent avoir déposé des bilans sociaux pendant les deux exercices successifs. Sont donc d'office exclues du champ de l'analyse les sociétés nouvelles et les sociétés faillies, ce qui peut évidemment induire un certain décalage entre les variations observées dans l'échantillon et dans la population totale. Le délai trop important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de l'échantillon justifient cependant que l'on adopte une telle démarche.

La première partie de cet article met l'accent sur l'évolution de certaines variables, comme l'emploi, le volume de travail (c'est-à-dire des heures prestées) et les coûts salariaux. Les efforts de formation engagés par les entreprises en faveur de leur personnel sont également soulignés. La deuxième partie insiste davantage sur les aspects structurels de l'emploi dans les entreprises de l'échantillon, comme la répartition par sexe, par statut, par régime ou encore par type de contrat de travail.

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 des frais horaires de personnel ou de leur volume d'activité, le niveau de leur rentabilité ou encore l'importance de leur effort d'investissement¹. Comme les autres années, les données détaillées par branche d'activité figurent dans les tableaux en annexe.

Comme pour l'exercice 1999, l'analyse de l'utilisation des mesures en faveur de l'emploi n'a pu être menée. Les informations reprises dans l'état III du bilan social sont en effet largement dépassées: certaines mesures ont disparu ou ont été remplacées par d'autres, tandis que de nouvelles possibilités d'aide à l'emploi ont été introduites. La mise à jour, décidée par le législateur, de la liste des mesures en faveur de l'emploi auxquelles les entreprises peuvent recourir ne sera effective que pour les exercices débutant après le 31 décembre 2001.

1. EVOLUTION DE L'EMPLOI EN 2000

Les indicateurs du marché du travail ont, dans leur ensemble, été favorablement orientés en 2000. L'emploi intérieur a, selon les comptes nationaux, augmenté de quelques 62.000 unités, soit une progression de 1,6 p.c. Pour les travailleurs salariés, la hausse se serait même élevée à 64.000 unités. L'ampleur de la croissance du travail intérimaire qui, exprimée en heures de travail, a atteint près de 15 p.c., a également témoigné de la vigueur de l'activité économique

¹ Les entreprises figurant dans ces différentes ventilations ne sont pas toujours les mêmes. D'une part, certaines entreprises ne déposent pas de comptes annuels normalisés et sont donc exclues des ventilations relatives à des variables ne figurant pas au bilan social. D'autre part, des entreprises peuvent ne pas avoir rempli les rubriques nécessaires à la ventilation ou avoir mentionné des montants ne pouvant être pris en compte dans l'analyse.

TABLEAU 1 – EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1999 ET 2000 DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT

	En nombre de personnes			En équivalents temps plein	Volume de travail en heures prestées
	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Total		
En moyenne					
– unités	21.371	14.716	36.087	30.080	–
– pourcentages de variation	2,2	6,3	3,0	2,8	1,7
En fin d'exercice					
– unités ¹	30.076	8.160	38.236	34.489	–
– pourcentages de variation ²	3,2	3,4	3,2	3,2	–

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Mouvements de personnel nets enregistrés en 2000.

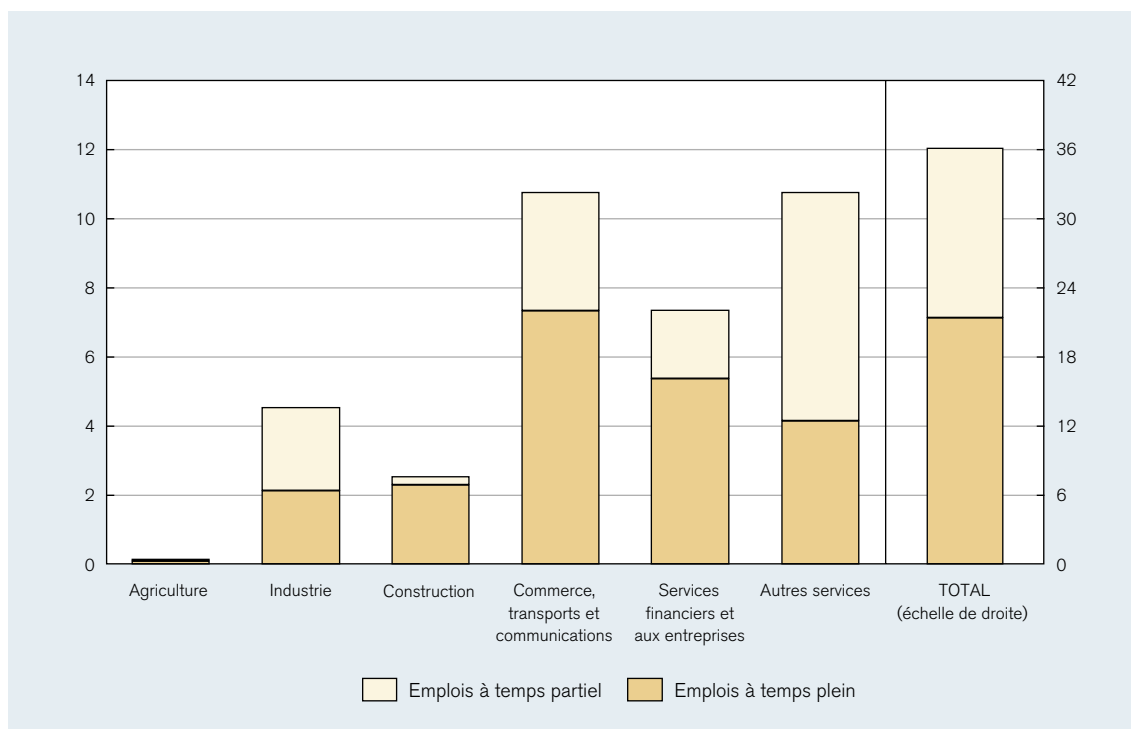
² Les pourcentages de variations sont obtenus en rapportant les mouvements de personnel nets en 2000 à l'effectif enregistré à la fin de l'exercice 1999, ce dernier étant calculé à partir de l'emploi à la fin de l'exercice 2000 diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice 2000.

au cours de l'année 2000. Parallèlement, le chômage a reculé de 35.000 unités.

Le bilan social fournit aussi une image très positive du marché du travail en 2000. L'effectif moyen occupé dans les entreprises de l'échantillon a augmenté de quelque 36.000 unités, soit un accroissement de 3 p.c. Deux tiers de ces emplois ont été créés dans le secteur tertiaire. Le nombre des personnes occupées dans un régime de travail à temps plein a augmenté de 21.371 unités, ou 2,2 p.c. de l'effectif, tandis que le nombre de personnes travaillant à temps partiel s'est accru de 14.716 unités, soit une hausse de 6,3 p.c. Plus de 40 p.c. des nouveaux emplois à temps partiel ont été créés en 2000 dans la branche de la santé et de l'action sociale, où la moitié des travailleurs étaient déjà, en 1999, occupés dans ce régime (voir l'annexe 2). L'emploi à temps partiel a également augmenté considérablement dans les branches du commerce, des services immobiliers et aux entreprises, mais aussi, de façon plus étonnante, dans l'industrie, où plus de 2.400 travailleurs supplémentaires ont été embauchés sous ce régime.

En raison de la nette progression du travail à temps partiel, l'emploi exprimé en équivalents

temps plein a augmenté en moyenne de 2,8 p.c., soit un rythme légèrement inférieur à celui de l'emploi exprimé en personnes. Toutes les branches d'activité ont contribué, quoique de façon inégale, à l'augmentation du volume de travail exprimé en ETP (voir l'annexe 2). La hausse a été particulièrement marquée dans les services, puisqu'elle s'est élevée à 3 p.c. dans la branche regroupant le commerce, l'Horeca, les transports et les communications, à 4 p.c. dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises (avec une croissance particulièrement vive, de 5,7 p.c., dans ce dernier type d'activité) et a même atteint 4,8 p.c. dans les autres services (qui couvrent principalement les branches de la santé et de l'action sociale, où l'emploi ETP a progressé de 5 p.c.). Dans les entreprises de l'agriculture reprises dans l'échantillon constant (qui représentent toutefois moins de 30 p.c. de l'emploi intérieur salarié recensé dans cette branche d'activité dans les comptes nationaux), l'effectif exprimé en ETP a augmenté de 3,7 p.c. Dans la construction, il s'est accru de 2,8 p.c. Traditionnellement, le rythme de progression de l'emploi dans les entreprises des branches industrielles est plus faible que dans les autres branches d'activité, quand il n'est pas négatif. En 2000, cela a de nouveau été le cas, puisque l'emploi ETP n'y a augmenté que de 1,1 p.c.

GRAPHIQUE 1 – EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT ENTRE 1999 ET 2000*(moyennes annuelles, milliers d'unités)*

Source : BNB, bilans sociaux.

Cette évolution est cependant remarquable au regard des performances des années antérieures. Elle masque toutefois des évolutions divergentes entre les branches de l'industrie extractive et de l'énergie, où l'emploi s'est détérioré, et celle de l'industrie manufacturière, qui a enregistré une augmentation de l'emploi ETP égale à 1,2 p.c.

En répartissant les entreprises par taille en fonction de l'importance du nombre de travailleurs ETP occupés, on observe, en moyenne, une progression de l'emploi exprimé en ETP supérieure à 3 p.c. dans toutes les classes d'entreprises, à l'exception de celles occupant plus de 500 travailleurs ETP, où l'emploi n'a augmenté en moyenne que de 1,3 p.c. Plus de 20 p.c. des nouveaux emplois ETP créés en 2000, l'ont été par de très petites entreprises, qui comptent 10 travailleurs ETP au plus, et près de 60 p.c.

de ces nouveaux postes trouvent leur origine dans les entreprises de 100 travailleurs ETP au plus. Une telle constatation fait écho aux lignes directrices européennes pour l'emploi, qui soulignent l'importance de la contribution des entreprises de petite taille et de taille moyenne dans la création d'emploi et dans le développement de nouvelles opportunités d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Entre 1999 et 2000, ce sont les entreprises ayant connu les hausses les plus modérées en matière de coûts salariaux horaires qui ont enregistré les hausses de l'emploi ETP les plus prononcées. Environ 35 p.c. des entreprises, qui occupent un peu plus d'un cinquième des travailleurs de l'échantillon, ont enregistré une diminution des frais horaires moyens de personnel. Dans ces entreprises, la hausse de l'emploi ETP a atteint 3,7 p.c., soit quelque

GRAPHIQUE 2 – EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT ENTRE 1999 ET 2000*(moyennes annuelles, pourcentages de variation de l'emploi ETP)*

Source : BNB, bilans sociaux.

9000 emplois ETP, alors que dans les entreprises où la hausse des frais horaires a été supérieure à 3 p.c., la progression de l'emploi, quoique encore importante, est restée plus limitée, de l'ordre de 2 p.c. Il faut rappeler que le régime de réduction structurelle forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale a été mis en œuvre en avril 1999 en lieu et place des mesures pour les bas salaires et Maribel, et que ces réductions forfaitaires ont encore été élargies en avril 2000. Les conditions en matière de coûts salariaux ont ainsi été profondément modifiées entre le début de l'année 1999 et la fin de l'année 2000, ce qui peut expliquer qu'une forte proportion d'entreprises ait enregistré une réduction ou une hausse très modérée des frais horaires. Par ailleurs, en avril 2000, l'introduction de la convention de premier emploi, qui invite les entreprises à engager un quota de jeunes travailleurs inexpérimentés – engagements auxquels sont associés, dans certains cas, des réductions supplémentaires de sécurité sociale – a également pu contribuer à réduire les coûts moyens horaires, puisque ces embauches se situent au bas des échelles barémiques.

Entre 1999 et 2000, les entreprises de chacune des cinq classes de rentabilité ont, en moyenne, procédé à des embauches supplémentaires, sans doute en raison du contexte économique particulièrement porteur. Le taux d'accroissement de l'emploi ETP a cependant été, de manière générale, d'autant plus élevé que la rentabilité dégagée était importante: les entreprises dont la rentabilité était négative, soit 22 p.c. des entreprises et de l'effectif occupé en 2000, ont ainsi accru leur personnel ETP de 1,4 p.c. seulement. Dans les entreprises où le ratio de rentabilité est compris entre 0 et 10 p.c., soit environ un tiers des entreprises et du personnel de l'échantillon, le nombre de travailleurs ETP a augmenté d'environ 2 p.c. en moyenne. Les entreprises dont la rentabilité était supérieure à 10 p.c. ont, quant à elles, été à l'origine de la création d'environ 13.000 emplois ETP, soit plus de 60 p.c. des emplois nouveaux enregistrés dans les entreprises pour lesquelles le cal-

cul d'un ratio de rentabilité était possible, et une hausse moyenne des effectifs de près de 3,7 p.c.

Dans les entreprises de l'échantillon ayant déposé des comptes annuels normalisés (soit 98 p.c. du total des entreprises et 80 p.c. de l'effectif total), la marge brute d'exploitation (un concept proche de celui de valeur ajoutée qui pourra être utilisé, dans la suite de cet article, comme synonyme) a progressé d'environ 8 p.c. en moyenne. Dans les entreprises où la croissance de l'activité a été la plus dynamique, c'est-à-dire celles où la marge brute d'exploitation s'est accrue de plus de 20 p.c. (pour cette classe d'entreprises, la hausse de la marge a même atteint en moyenne 43 p.c.), la création d'emplois a été particulièrement soutenue, représentant la quasi-totalité des 22.000 nouveaux emplois ETP créés dans les entreprises déposant des comptes annuels normalisés. En revanche, dans les entreprises où la progression de la valeur ajoutée a été plus modeste, c'est-à-dire comprise entre 0 et 20 p.c. – qui représentent 30 p.c. des entreprises de l'échantillon et un effectif total de 435.000 personnes – à peine une petite douzaine de milliers d'emplois ETP ont été créés. Ces nouveaux emplois ont cependant été entièrement contrebalancés par les destructions enregistrées dans les entreprises où la marge brute d'exploitation s'est inscrite en recul.

Le taux d'investissement a atteint en moyenne quelque 20 p.c. en 2000 dans les entreprises de l'échantillon. Le contexte conjoncturel de l'année 2000 permet d'avancer l'hypothèse qu'il s'est agit, dans la majorité des cas, d'investissements d'extension. Un peu moins de 4.000 emplois ETP ont été supprimés dans les entreprises où le taux d'investissement s'est révélé négatif, soit une contraction de l'effectif d'environ 10 p.c. Dans les entreprises ayant enregistré un taux d'investissement positif, l'emploi a progressé, d'autant plus que le taux d'investissement était élevé. Près de 15.000 emplois ont été créés dans les entreprises où le taux d'investissement était compris entre 0 et 75 p.c. Dans les entre-

prises où il était encore plus élevé, l'emploi a augmenté de 10 p.c., ce qui correspond à environ 11.000 emplois ETP.

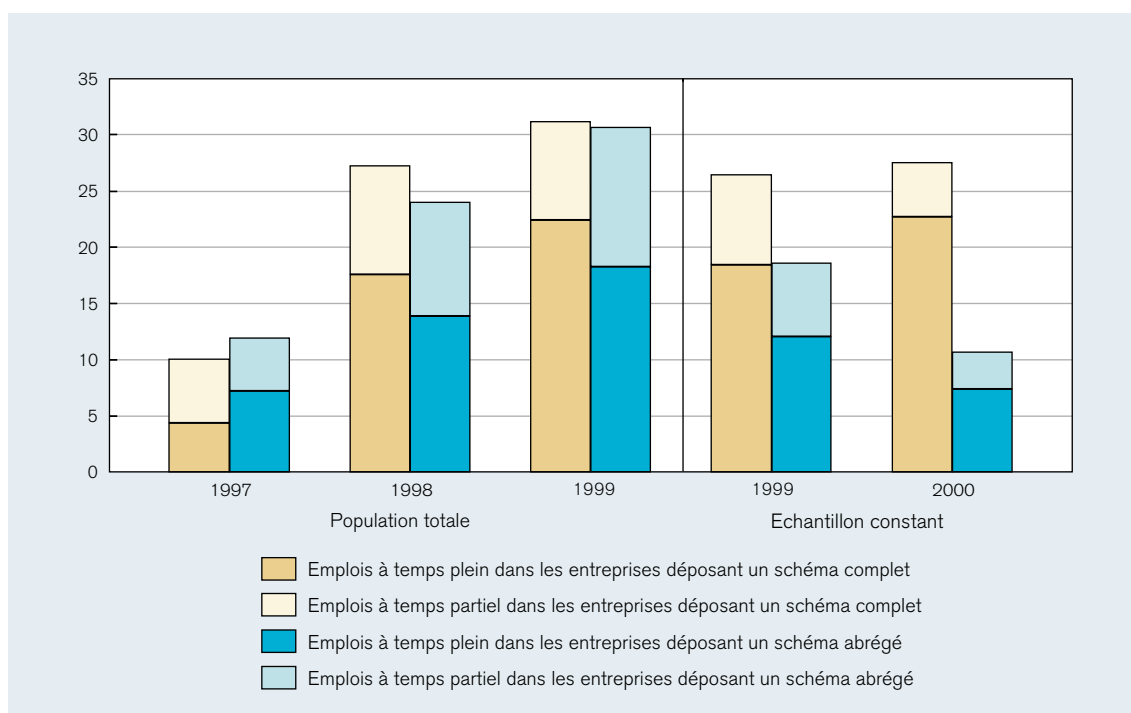
L'évolution de l'emploi peut, dans le bilan social, être mesurée de trois façons différentes. Les deux premières consistent à rapprocher les valeurs obtenues successivement pour les exercices 1999 et 2000 pour deux variables : l'emploi moyen (rubrique 100) et l'emploi à la fin de l'exercice (rubrique 150). Une troisième voie consiste à comparer les entrées et sorties de personnel au cours de l'exercice sous revue. Cette dernière méthode présente l'avantage de s'effectuer sur la base de données provenant d'un seul et même exercice, évitant ainsi les incohérences qui pourraient découler de la comparaison des résultats issus de deux exercices différents en raison, par exemple, d'une révision de la méthodologie ou de corrections appliquées

ex-post par les entreprises. L'utilisation de cette dernière méthode suggère que le nombre de travailleurs occupés a augmenté de quelque 38.000 unités dans les entreprises de l'échantillon, soit une hausse de 3,2 p.c. L'accroissement de l'emploi à la fin de l'exercice serait ainsi légèrement supérieur à l'augmentation moyenne de l'emploi au cours de l'année, soit 3 p.c., ce qui est conforme à l'évolution enregistrée dans les comptes nationaux. Cette dernière source suggère en effet que le rythme de progression de l'emploi salarié s'est progressivement accéléré au cours des quatre trimestres de l'année 2000.

La comparaison des effectifs enregistrés à la fin des exercices 1999 et 2000 fournit cependant une image différente. Selon ce dernier calcul, entre le 31 décembre 1999 et le 31 décembre 2000, l'emploi n'aurait augmenté que de 33.000 unités ou 2,8 p.c., soit quelques 5.000 unités

GRAPHIQUE 3 – MOUVEMENTS NETS DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES : VENTILATION SELON LE TYPE DE SCHEMA ET LE REGIME DE TRAVAIL

(milliers d'unités)



Source : BNB, bilans sociaux.

de moins que si l'on compare les entrées et les sorties en cours d'exercice, et 3.000 unités de moins qu'en moyenne sur l'année. A cause de ces divergences et parce que le tableau des mouvements de personnel fournit, pour les entreprises qui déposent un schéma complet, beaucoup de détails intéressants sur la composition du personnel entrant et sortant, l'analyse des variations de personnel au cours de l'exercice comptable qui figure ci-après repose exclusivement sur les entrées et sorties de personnel enregistrées au cours de l'exercice 2000.

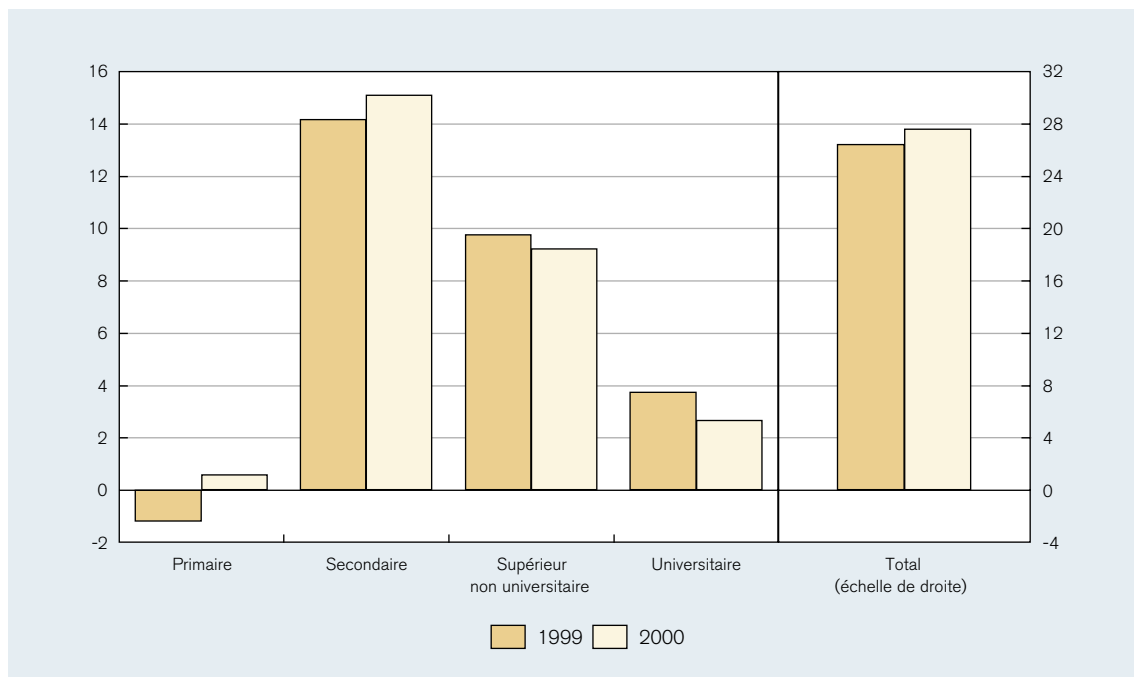
Au cours de cette année, les entrées nettes enregistrées dans les entreprises déposant un schéma complet ont concerné 27.600 personnes, soit un peu moins des trois quarts du total des nouveaux emplois, tandis que les entreprises déposant un schéma abrégé ont engagé quelque 10.700 personnes supplémentaires. Ces entrées nettes résultent de mouvements bruts de plus

grande ampleur: 407.000 personnes ont été embauchées en 2000 dans les entreprises de l'échantillon, tandis que les sorties de personnel s'élevaient à environ 369.000 unités.

Plus de trois quarts des engagements nets réalisés dans l'ensemble des entreprises de l'échantillon constant ont concerné des personnes occupées à temps plein. Cette proportion a atteint 82 p.c. pour les entreprises ayant déposé un schéma complet, alors qu'elle s'élevait seulement à 43 p.c. en 1997. Dans les entreprises déposant un schéma abrégé, la proportion de nouveaux travailleurs occupés à temps plein est restée plus stable, autour de 60 p.c., entre 1997 et 1999. En 2000, elle s'élevait à 69 p.c. dans les entreprises de l'échantillon constant, contre 65 p.c. un an plus tôt. La progression de la part des nouveaux engagements à temps plein s'expliquerait par la conjugaison de deux facteurs. D'une part, l'accélération du

GRAPHIQUE 4 – MOUVEMENTS NETS DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION

(milliers d'unités)



Source : BNB, bilans sociaux.

rythme de progression de l'activité a sans doute incité les entreprises à embaucher davantage de travailleurs à temps plein, puisque les perspectives de croissance des débouchés le permettaient. D'autre part, le pouvoir de négociation des demandeurs d'emploi s'est sans doute accru du fait de l'aggravation des pénuries de travailleurs qualifiés, notamment en Flandre, permettant à ces derniers de renforcer leurs exigences en matière de qualité d'emploi et de rémunération.

En matière de qualification, le profil des nouveaux embauchés dans les entreprises de l'échantillon n'a pas changé entre 1999 et 2000: les nouveaux engagés disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement primaire représentaient 19 p.c. du total des entrées, tant en 1999 qu'en 2000, tandis que la part de ceux disposant respectivement d'un certificat de l'enseignement secondaire, d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire ou d'un diplôme universitaire demeuraient, elles aussi, inchangées, à 57, 17 et 7 p.c. Cependant, contrairement à la situation observée en 1999 où environ 1.200 licenciements nets de travailleurs munis du seul diplôme de l'enseignement primaire avaient été enregistrés, les engagements de personnes peu qualifiées ont été supérieurs aux sorties de près de 600 unités en 2000. De même, les entrées nettes de travailleurs munis du diplôme de l'enseignement secondaire ont progressé, alors que celles concernant des personnes plus qualifiées ont diminué. Cette légère modification de la structure des nouveaux engagements est suffisamment remarquable pour être soulignée. Il en ressort que lorsque la croissance économique est suffisamment vigoureuse, la création d'emplois faiblement qualifiés redevient possible. Encore faut-il préciser qu'en 1999 et encore davantage en 2000, les engagements de travailleurs faiblement qualifiés ont été encouragés par différents programmes, comme les emplois services ou le Maribel social ou encore la convention de premier emploi, ainsi que par des mesures de réduction des cotisations sociales.

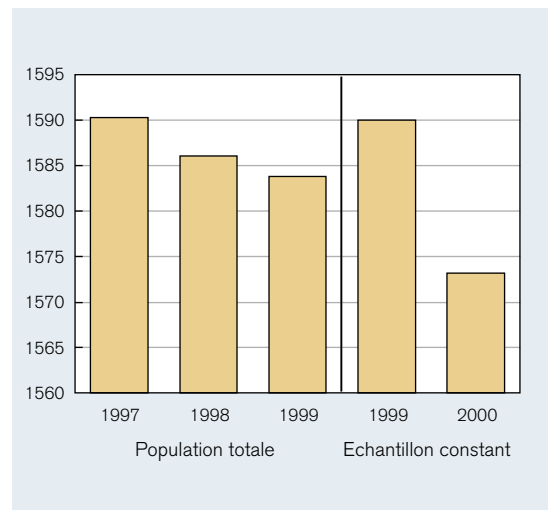
2. DUREE DU TRAVAIL

Parallèlement à la variation de l'emploi exprimé en ETP, l'évolution du nombre d'heures prestées donne aussi une indication du volume de travail fourni. Entre 1999 et 2000, le volume total des heures de travail n'a augmenté que de 1,7 p.c. dans les entreprises de l'échantillon, pendant que l'emploi en ETP augmentait de 2,8 p.c. et que l'augmentation de l'activité dans l'ensemble de l'économie, mesurée par la croissance du PIB à prix constants, atteignait, en moyenne, le niveau de 4 p.c.

La relative modestie de l'évolution du volume de travail trouve principalement son origine dans les prestations des branches de l'industrie et des transports et communications. Dans cette dernière branche, le volume d'heures prestées a reculé, de 1,1 p.c., de même que dans l'industrie extractive et dans l'énergie (où le recul a atteint 8 p.c.), tandis qu'une progression assez modeste, de 1,1 p.c., était enregistrée dans l'industrie manufacturière. Dans les services financiers et

GRAPHIQUE 5 – DUREE DE TRAVAIL ANNUELLE MOYENNE DES PERSONNES OCCUPEES A TEMPS PLEIN

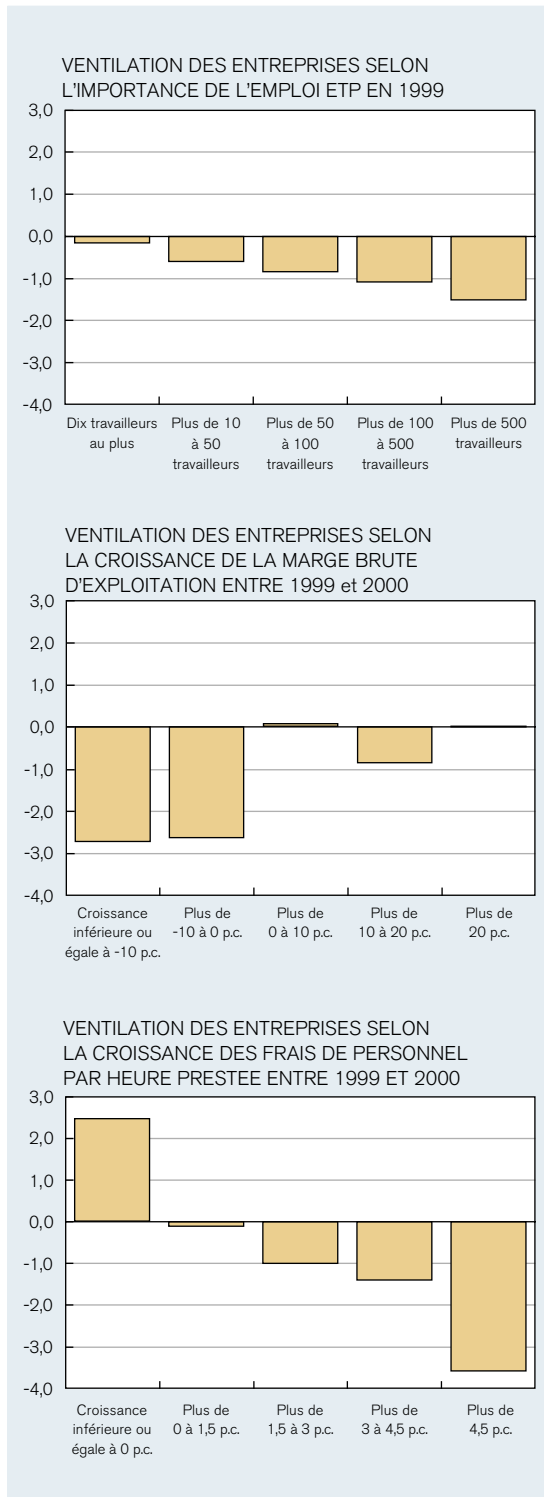
(heures)



Source : BNB, bilans sociaux.

GRAPHIQUE 6 – VARIATION, ENTRE 1999 ET 2000, DE LA DUREE DE TRAVAIL ANNUELLE MOYENNE DES PERSONNES OCCUPEES A TEMPS PLEIN DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT

(pourcentages)



Source : BNB, bilans sociaux.

d'assurance, l'augmentation est restée peu marquée, puisqu'elle ne s'est élevée qu'à 0,8 p.c. En revanche, le volume de travail a progressé à un rythme supérieur à 4,5 p.c. dans les branches de la santé et de l'action sociale, dans l'agriculture et dans les services immobiliers et aux entreprises.

Si la hausse du volume de travail a été beaucoup plus faible que celle de l'emploi, c'est parce que la durée moyenne de travail s'est contractée, tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel (voir l'annexe 3). L'évolution des heures prestées par les travailleurs à temps partiel dans la branche des services financiers et d'assurance, pour lesquels la durée moyenne de travail aurait diminué de 8 p.c., est difficilement explicable. Faute de pouvoir corriger ou éliminer les données transmises par les entreprises qui sont à l'origine de la baisse anormale de la durée moyenne de travail des salariés à temps partiel, le commentaire ci-dessous porte uniquement sur l'évolution de la durée moyenne de travail des travailleurs à temps plein.

Ces derniers ont presté en moyenne 1.573 heures de travail en 2000, contre 1.590 un an plus tôt, soit un recul de 1,1 p.c. La réduction de la durée moyenne de travail est un phénomène généralisé à l'ensemble des branches d'activité, à l'exception de l'agriculture, où la durée moyenne a, au contraire, progressé de 0,8 p.c., et de l'industrie extractive et des services financiers et d'assurance, où elle est restée quasiment inchangée. Les diminutions les plus prononcées ont été enregistrées dans les branches de l'énergie (-6,7 p.c.) et des transports et communications (-4,3 p.c.).

C'est dans les grandes entreprises que la durée moyenne de travail a le plus reculé, alors que le niveau de départ y était aussi le plus faible : la baisse s'est élevée à 1,5 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP, contre seulement 0,2 p.c. dans les entreprises de 10 travailleurs ETP au plus. La contraction de l'activité s'est accompagnée d'une baisse du

volume moyen de travail de 2,6 p.c. dans les entreprises où la valeur ajoutée a diminué. En revanche, dans les entreprises où la valeur ajoutée a augmenté, même modérément, la durée moyenne du travail est demeurée quasiment inchangée puisqu'elle n'a reculé, en moyenne, que de 0,2 p.c. Enfin, dans les entreprises qui ont enregistré une baisse des frais horaires de personnel entre 1999 et 2000, on observe un accroissement du volume d'heures prestées par les travailleurs à temps plein. Le volume de travail moyen est demeuré inchangé dans les entreprises où l'accroissement des frais horaires est resté inférieur à l'inflation. En revanche, il a diminué dans les entreprises où les hausses salariales horaires ont été les plus prononcées.

3. FRAIS DE PERSONNEL

Pour éviter les erreurs d'interprétation, l'analyse de l'évolution des frais de personnel a été effectuée à l'exclusion de la branche des services

financiers et d'assurance en raison, comme on l'a mentionné ci-dessus, d'une évolution non expliquée qui n'a pu être corrigée dans l'enregistrement des heures prestées par les travailleurs à temps partiel.

Le budget total des entreprises de l'échantillon en matière de frais de personnel a augmenté de 4,4 p.c. en moyenne entre 1999 et 2000. La hausse a été plus modérée pour les travailleurs à temps plein, soit 3,9 p.c., que pour les travailleurs à temps partiel, pour lesquels elle a atteint 9,5 p.c.

Cette progression reflète à la fois la hausse de l'emploi et l'accroissement du coût annuel moyen par travailleur, qui s'est élevé à 1,6 p.c. pour les travailleurs occupés à temps plein et à 2,6 p.c. pour ceux qui travaillent à temps partiel. Calculée 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 1,6 p.c. Comme la progression du volume d'heures prestées est restée plus modérée que celle de l'emploi, les coûts

TABLEAU 2 – FRAIS DE PERSONNEL LIES AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ^{1 2}

	1997	1998	1999	2000	Variations entre 1999 et 2000 (pourcentages)
Par personne occupée, en euros					
par travailleur à temps plein	36.152	38.452	39.726	41.408	1,6
par travailleur à temps partiel	17.233	17.026	15.522	19.348	2,6
par équivalent temps plein	35.510	37.566	38.713	40.427	1,6
Par heure prestée, en euros					
par travailleur à temps plein	22,69	24,23	25,00	26,25	2,7
par travailleur à temps partiel	19,09	19,22	19,75	20,77	2,9
en moyenne	22,19	23,56	24,27	25,52	2,6
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet					
	84,1	79,3	79,0	79,1	–

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et les variations entre 1999 et 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

² A l'exception des services financiers et d'assurance.

horaires ont augmenté plus rapidement que les coûts par ETP, soit 2,6 p.c. en moyenne. La croissance des coûts salariaux est cependant restée relativement modérée dans les entreprises de l'échantillon, sans doute en partie grâce aux mesures de soutien de l'emploi décidées par les autorités publiques, notamment l'élargissement des réductions structurelles de cotisations de sécurité sociale des employeurs et l'introduction des conventions de premier emploi des jeunes.

La dispersion des hausses du coût moyen horaire observées entre 1999 et 2000 est peu étendue (voir l'annexe 5) : la plupart des branches d'activité ont enregistré des hausses horaires comprises entre 2 et 3 p.c. L'augmentation a été plus faible dans l'industrie extractive, l'énergie, ainsi que dans l'agriculture. Elle a en revanche été plus prononcée dans la branche des services immobiliers et aux entreprises et, surtout, dans les transports et communications, où elle a été supérieure à 5 p.c.

En 2000, les frais de personnel par travailleur occupé se sont élevés en moyenne à 41.408 euros pour un travailleur à temps plein et à 19.348 euros pour un travailleur à temps partiel. Si on tient compte de la durée relative de travail de ces deux types de travailleurs, le coût horaire d'un travailleur à temps plein était de 26,25 euros, celui d'un travailleur à temps partiel de 20,77 euros. Le coût horaire associé à ce dernier régime de travail représente donc, en moyenne, un peu moins de 80 p.c. du coût d'un travailleur à temps plein, conséquence sans doute d'une plus grande proportion d'emplois peu qualifiés et à bas salaires parmi les emplois à temps partiel.

Le coût horaire des travailleurs à temps plein et à temps partiel varie par ailleurs considérablement d'une branche d'activité à l'autre (voir l'annexe 5). Il est inférieur d'un tiers à la moyenne dans les branches de l'Horeca et de l'agriculture, tandis qu'à l'opposé, il représente plus du double de la moyenne dans l'énergie.

4. FORMATION DU PERSONNEL

La version 2001 des lignes directrices européennes pour l'emploi a placé la formation continue ou « life long learning », de la population en âge de travailler au cœur de la stratégie européenne de l'emploi. Les Etats membres ont été invités à mettre en place les outils nécessaires pour que chacun soit incité, dès la sortie de la formation scolaire traditionnelle, à poursuivre sa formation tout au long de son parcours professionnel.

En Belgique, les partenaires sociaux avaient, dès l'accord interprofessionnel conclu en novembre 1998 pour les années 1999 et 2000, formulé un objectif à moyen terme de formation des travailleurs : à l'horizon 2004, le budget de la formation continue devra être égal à 1,9 p.c. des coûts salariaux. Des objectifs intermédiaires de 1,4 p.c. en 2000 et, selon les termes de l'accord interprofessionnel pour 2001 et 2002 conclu en décembre 2000, de 1,6 p.c. en 2002 ont par ailleurs été définis.

Il existe peu de moyens de mesurer, sur le terrain des entreprises, l'effort de formation déployé. Les enquêtes auprès des entreprises en la matière sont rares et ponctuelles, celles auprès des travailleurs sont subjectives et ne fournissent pas de renseignements quant aux coûts des formations. Jusqu'à la mise sur pied d'un outil de mesure qui fera l'unanimité, le bilan social représente donc un outil d'évaluation indispensable. Les informations qu'il contient restent néanmoins très sommaires, puisqu'on ne dispose que de la ventilation du nombre de personnes formées, des heures et des coûts de formation par sexe.

Pour l'exercice 2000, un peu moins de 3.800 entreprises de l'échantillon ont rempli le tableau relatif à la formation de leurs travailleurs figurant dans le bilan social, soit environ 8 p.c. du total. Ces entreprises formatrices occupaient à elles seules quelque 60 p.c. du personnel. Il s'agit

TABLEAU 3 – FORMATION DANS LES ENTREPRISES¹

	1997	1998	1999	2000
Entreprises formatrices, en p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social	5,0	5,7	6,0	7,8
Coût de la formation				
En p.c. des frais de personnel	1,3	1,2	1,3	1,4
Moyenne par bénéficiaire, en euros				
Total	1.429	1.382	1.418	1.488
Hommes	1.699	1.584	1.644	1.714
Femmes	1.075	1.051	1.042	1.108
Ratio femmes / hommes	0,63	0,66	0,63	0,65
Nombre de personnes concernées par une formation, en p.c. de l'effectif				
Total	30,3	31,5	33,8	36,5
Hommes	28,7	31,5	34,2	36,4
Femmes	32,6	31,5	33,3	36,8
Ratio femmes / hommes	1,14	1,00	0,97	1,01
Heures de formation				
En p.c. du nombre total d'heures prestées	0,7	0,7	0,8	0,9
Moyenne par bénéficiaire, en unités				
Total	32,9	31,2	31,8	33,4
Hommes	38,3	35,8	36,3	37,8
Femmes	25,8	23,8	24,3	25,9
Ratio femmes / hommes	0,67	0,67	0,67	0,68

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

donc en général d'entreprises de grande taille, qui comptaient en moyenne environ 200 travailleurs chacune.

La proportion d'entreprises formatrices dans l'échantillon constant est relativement similaire en 1999 et en 2000. Néanmoins, une analyse plus approfondie fait apparaître que seulement trois entreprises sur quatre, en moyenne, se déclarent formatrices à la fois en 1999 et en 2000. Comparer les données relatives aux deux années comme on le fait traditionnellement pour les autres variables de l'échantillon constant n'a par conséquent pas de sens. C'est pourquoi les variations entre les valeurs des variables obtenues pour les deux exercices n'apparaissent pas

dans les tableaux relatifs à la formation. Par ailleurs, étant donné que certains résultats individuels paraissent improbables en matière de frais par heure prestée ou d'heure de formation par personne formée, les rubriques relatives à la formation qui conduisent à des valeurs extrêmes pour ces ratios ont dû être ramenées à zéro pour certaines entreprises de l'échantillon. Il est évidemment regrettable d'être amené à procéder à de telles corrections, car le nombre des entreprises formatrices s'en trouve diminué et la représentativité de l'évaluation de l'effort de formation en est amoindri. Il importe donc, pour qu'une évaluation correcte puisse être menée, que les entreprises prennent conscience que les rubriques relatives à la formation et, partant,

l'ensemble du bilan social, doivent être remplies correctement.

Sur la base des informations disponibles, il ressort que les coûts de formation ont représenté, en 2000, 1,4 p.c. des frais de personnel. L'effort de formation pour l'ensemble des entreprises s'élevait à 1,3 p.c. un an plus tôt et à 1,2 p.c. en 1998. Certes, les données relatives à l'exercice 2000 ne sont pas totalement comparables à celles concernant les exercices précédents, puisqu'elles se rapportent à une population réduite d'entreprises, qui compte sans doute une proportion plus importante de firmes de grande taille investissant proportionnellement davantage dans la formation de leurs travailleurs. Il semble néanmoins qu'une intensification des efforts de formation soit en cours.

En 2000, 36,5 p.c. des travailleurs occupés par les entreprises de l'échantillon constant ont bénéficié d'une formation qui a coûté, en moyenne, 1.488 euros par travailleur formé. Dans l'agriculture et dans la construction¹, à peine 10 à 15 p.c. des travailleurs ont pu suivre une formation professionnelle en cours d'année (voir l'annexe 6). En revanche, dans l'industrie, les services financiers, immobiliers et aux entreprises, ainsi que dans la branche des autres services, près de quatre travailleurs sur dix ont pu accroître leurs compétences par le biais d'une formation. Enfin, les personnes qui ont eu l'opportunité de bénéficier d'une formation en 2000 y ont, en moyenne, consacré 33 heures. Au total, le temps moyen consacré à la formation a représenté 0,9 p.c. des heures prestées durant cet exercice.

En dépit des recommandations européennes en matière d'égalité des chances et de non-discrimination entre les sexes dans la politique

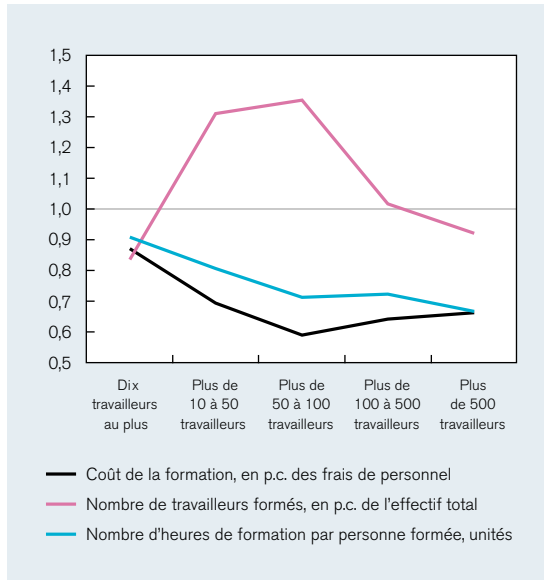
d'emploi, la situation des femmes reste de loin moins favorable que celle des hommes en ce qui concerne la formation professionnelle continue. Bien qu'en matière d'accès à la formation, le «gender gap», qui traduit l'écart entre la situation des femmes et celle des hommes pour une variable déterminée, soit quasiment inexistant puisque la proportion des femmes ayant suivi une formation est identique à celle des hommes, ce n'est manifestement pas le cas en termes de budget et de durée de la formation. Ainsi, le budget annuel moyen consacré à la formation des femmes était d'environ 1.108 euros en 2000, soit seulement 65 p.c. du budget moyen consacré aux travailleurs masculins. Encore faut-il tenir compte du fait que le coût des formations intègre le salaire perçu par les travailleurs en formation. Par conséquent, une part de l'écart constaté entre hommes et femmes s'explique sans doute par la différence de salaire moyen entre les sexes. Les femmes ont, en moyenne, suivi une formation de 26 heures, tandis que la durée moyenne de formation s'est élevée, pour les hommes, à 38 heures. Ici aussi, la durée de formation des femmes est sans doute influencée par l'importance du travail à temps partiel féminin. Le «gender gap» serait sans doute moins prononcé si l'on comparait la part du temps consacré à la formation dans le total des heures prestées par les travailleurs de chaque sexe.

La situation relative des femmes varie toutefois fortement selon les branches d'activité (voir l'annexe 6). En matière d'accès à la formation, le ratio femmes/hommes (qui, s'il est inférieur à l'unité, traduit une situation de discrimination à l'égard des femmes) s'élève à 1,33 dans les transports et communications, à 1,24 dans la branche de la santé et de l'action sociale et à 1,23 dans l'agriculture. En revanche, il est proche de, ou inférieur à, 0,8 dans l'industrie, la construction, l'Horeca, les services financiers et d'assurance, les services immobiliers et aux entreprises et les services collectifs et personnels. La situation plus favorable des femmes en matière d'accès à la formation dans les branches de la santé et des transports et communications

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.

GRAPHIQUE 7 – GENDER GAP EN MATIERE DE FORMATION OBSERVE EN 2000 DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT

(ratio femmes/hommes)



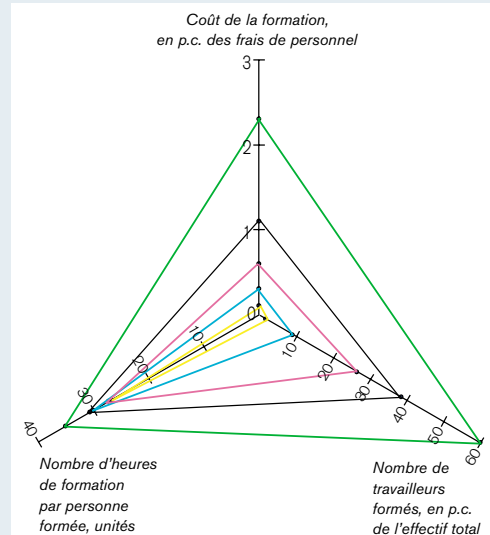
Source : BNB, bilans sociaux.

ne se reflète pas, au contraire, dans le budget et la durée de formation, puisque le ratio femmes/hommes reste, pour ces deux variables, inférieur à 0,8. En revanche, on n'observe pas de «gender gap» en matière de budget, ni de durée de la formation, dans la construction et les activités financières et d'assurance.

En dépit des moyens plus importants qui sont consacrés au «life long learning» dans les grandes entreprises, la situation des femmes en matière de formation n'y est pas plus favorable que dans les petites, au contraire. L'accès à la formation semble plus aisé pour les femmes que pour les hommes dans les entreprises de taille moyenne, qui occupent de 10 à 100 travailleurs ETP, puisque le ratio femmes/hommes y est de 1,3. En matière de budget et de durée du travail, le «gender gap» s'élargit lorsque la taille des entreprises augmente. En ce qui concerne le budget de formation, le ratio femmes/hommes passe progressivement de

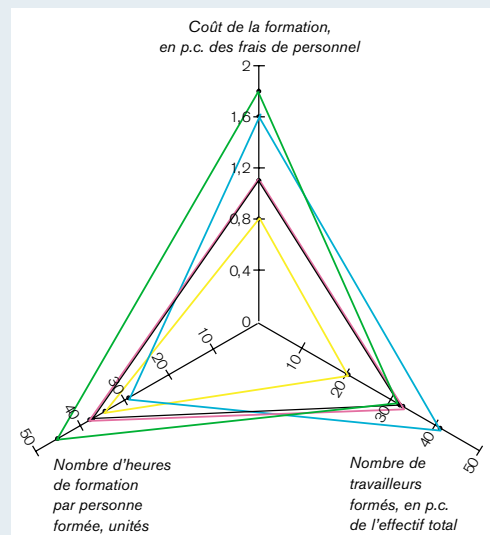
GRAPHIQUE 8 – FORMATION, EN 2000, DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT

VENTILATION DES ENTREPRISES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP EN 1999



— Dix travailleurs au plus — Plus de 100 à 500 travailleurs
 — Plus de 10 à 50 travailleurs — Plus de 500 travailleurs
 — Plus de 50 à 100 travailleurs

VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LA CROISSANCE DE LA MARGE BRUTE D'EXPLOITATION ENTRE 1999 ET 2000



— Croissance inférieure ou égale à -10 p.c. — Plus de 10 à 20 p.c.
 — Plus de -10 à 0 p.c. — Plus de 20 p.c.
 — Plus de 0 à 10 p.c.

Source : BNB, bilans sociaux.

0,87 dans les entreprises de 10 travailleurs ETP au plus, à environ 0,65 dans les entreprises de plus de 100 travailleurs ETP. Parallèlement, en matière de durée de la formation, ce ratio diminue de 0,91 à environ 0,7.

Les politiques de formation reçoivent globalement un écho plus favorable dans les grandes entreprises que dans les petites, soit que ces dernières 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 50 travailleurs. Il augmente progressivement avec la taille de l'entreprise pour atteindre 2,3 p.c. dans les entreprises de plus de 500 personnes. Le nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire est également plus important dans les grandes entreprises que dans les petites, de même que les opportunités de participer à une formation, qui passent de deux chances sur cent dans les très petites entreprises à six sur dix dans les plus grandes.

Les entreprises qui ont enregistré un accroissement substantiel de leur activité, ce qui se traduit par une hausse de leur marge brute d'exploitation supérieure à 20 p.c., sont aussi celles qui ont consacré le plus de moyens financiers à la formation de leur personnel. Ces entreprises, qui, parallèlement, ont massivement recruté, puisque la hausse de leur effectif moyen entre 1999 et 2000 a été proche de 15 p.c., ont sans doute en partie dû faire face à des pénuries de personnel qualifié et, en conséquence, ont dû proposer à leurs nouveaux travailleurs les formations destinées à leur faire acquérir les compétences requises. En moyenne, elles ont consacré 1,8 p.c. de leurs frais de personnel à la formation, qui a touché quelque 32 p.c. du personnel, pour une durée moyenne de 45 heures par personne. En règle générale, plus la progression de la marge brute d'exploitation est prononcée, plus le budget et la durée moyenne

de formation s'accroissent, tandis que le nombre de personnes ayant accès à la formation stagne rapidement. En 2000, les entreprises pour lesquelles la variation de la marge brute d'exploitation s'est contractée dans une proportion comprise entre -10 et 0 p.c., font exception à la règle, puisque le budget de formation y a atteint 1,6 p.c. des frais de personnel et que plus de 40 p.c. de l'effectif a été concerné. Toutefois, cette évolution est exclusivement attribuable à la présence, dans cette classe d'entreprises, de deux importantes sociétés actives dans le secteur des télécommunications, qui, en dépit de la contraction de leur valeur ajoutée, ont maintenu un budget de formation élevé.

5. QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI

5.1 VENTILATION SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs inscrits au registre des entreprises constituent l'essentiel de la main-d'œuvre employée par les entreprises de l'échantillon constant. En 2000, sur la base des données de cet échantillon, 97,1 p.c. en moyenne des salariés ont exercé leur activité sous ce statut. Cette part a légèrement diminué par rapport à 1999 au profit des travailleurs intérimaires. Ces derniers, qui constituaient 1,6 p.c. de l'emploi ETP dans la population totale de 1997, ont vu leur part s'accroître régulièrement au fil des ans pour atteindre 2,4 p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises de l'échantillon relatif à l'exercice 2000. Le dynamisme de la croissance de l'activité explique sans doute l'augmentation sensible de la part de l'emploi intérimaire entre 1999 et 2000. L'utilisation du régime de travail intérimaire est en effet particulièrement sensible à la conjoncture, car il représente, pour les entreprises, une manière flexible d'adapter leur production aux variations des débouchés.

TABLEAU 4 – VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DU TRAVAILLEUR¹*(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)*

	1997	1998	1999	2000	Variations entre 1999 et 2000 (points de p.c.)
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,8	97,3	97,4	97,1	-0,3
Personnel intérimaire ²	1,6	2,0	2,0	2,4	0,3
Personnel mis à la disposition de l'entreprise ^{2,3}	0,6	0,7	0,6	0,6	0,0

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et les variations entre 1999 et 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.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.³ Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de cette firme 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.

Seules les entreprises qui déposent un schéma complet doivent mentionner l'utilisation de personnel intérimaire ou de travailleurs mis à leur disposition par d'autres entreprises. Il en résulte une sous-estimation de l'importance du travail intérimaire dans le total de l'emploi salarié telle qu'elle est mesurée ci-dessus, comme en témoigne le rapport de l'UPEDI pour l'année 2000 qui précise que 40,3 p.c. des intérimaires travaillent dans des entreprises occupant 50 personnes au plus. Ainsi, les travailleurs intérimaires représentaient 3 p.c. du personnel occupé dans les entreprises de l'échantillon constant qui ont déposé un schéma complet en 2000.

Le recours aux travailleurs intérimaires est très variable selon les branches d'activité (voir l'annexe 7). Il fluctue entre un minimum de 0,5 p.c. dans la branche de la santé et de l'action sociale et un maximum de 5,7 p.c. dans l'Horeca. Cette proportion a par ailleurs davantage progressé dans les branches où cette forme de travail était déjà très utilisée, comme l'Horeca, les industries extractive et manufacturière, de même que dans le secteur de l'énergie. La part des travailleurs intérimaires est en revanche en régression dans l'agriculture et la construction.

Le volume de travail fourni par le personnel intérimaire représentait, en 2000, 3,5 p.c. du total des heures ouvrées dans ces entreprises, ce qui correspond à une prestation annuelle moyenne de 1.880 heures par intérimaire. Les frais de personnel occasionnés par l'emploi de travailleurs intérimaires ont, quant à eux, représenté 2,5 p.c. du total des frais mentionnés dans les bilans sociaux complets en 2000. Il serait toutefois erroné de conclure sur la base de ces seules informations que l'emploi de personnel intérimaire est moins coûteux en moyenne que

TABLEAU 5 – TRAVAIL INTERIMAIRE, EN 2000, DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT AYANT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET

En pourcentage du total	
Nombre de travailleurs ETP	3,0
Heures prestées	3,5
Frais de personnel	2,5
En unités	
Heures prestées par ETP	1.880
Frais par heure prestée (en euros)	19,9
Frais par ETP (en euros)	37.479

Source : BNB, bilans sociaux.

l'engagement de personnel fixe. Une telle relation doit en effet être vérifiée à ancienneté identique, à niveau de qualification égale et à branche d'activité correspondante. Les travailleurs intérimaires sont en effet en majorité des personnes jeunes (en 2000, 51,3 p.c. des intérimaires avaient moins de 26 ans¹) et des ouvriers (62 p.c. en 2000¹). Si le profil moyen des travailleurs intérimaires diffère sensiblement de celui des travailleurs inscrits au registre des entreprises, la comparaison des frais de personnel engendrés respectivement par l'emploi de ces deux catégories de travailleurs n'est pas pertinente.

La proportion de personnes inscrites au registre du personnel augmente avec la taille de l'entreprise: elle passe progressivement de 91,5 p.c.

¹ UPEDI, rapport annuel 2000.

dans les entreprises de 10 travailleurs au plus à 98 p.c. dans celles comptant plus de 500 travailleurs. Inversement, la part relative des intérimaires et celle des travailleurs mis à disposition diminuent selon ce critère. La progression de l'emploi intérimaire, entre 1999 et 2000, a été plus importante dans les petites entreprises, tandis que la part relative des personnes mises à disposition restait quasiment inchangée.

La part relative des travailleurs inscrits au registre du personnel ne montre pas de tendance précise en fonction de la variation de la marge brute d'exploitation des entreprises. Le recours au personnel intérimaire semble cependant plus intense dans les catégories extrêmes, soit lorsque les entreprises enregistrent une contraction de leur marge brute d'exploitation supérieure à 10 p.c., soit lorsque celle-ci progresse de plus de 20 p.c.

TABLEAU 6 – STATUT DU PERSONNEL OCCUPE DANS LES ENTREPRISES DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET EN 2000: PART RELATIVE DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL, DU PERSONNEL INTERIMAIRE ET MIS A DISPOSITION¹

	Travailleurs inscrits au registre du personnel		Personnel intérimaire		Personnel mis à la disposition de l'entreprise	
	Parts relatives (p.c.)	Variations entre 1999 et 2000 (en points de p.c.)	Parts relatives (p.c.)	Variations entre 1999 et 2000 (en points de p.c.)	Parts relatives (p.c.)	Variations entre 1999 et 2000 (en points de p.c.)
Ventilation des entreprises selon l'importance de l'emploi ETP en 1999						
Dix travailleurs au plus	91,5	-1,3	5,2	1,6	3,3	-0,3
Plus de 10 à 50 travailleurs	92,5	-0,7	5,1	0,7	2,4	0,0
Plus de 50 à 100 travailleurs	95,0	-0,4	4,3	0,4	0,8	0,0
Plus de 100 à 500 travailleurs	95,3	-0,5	4,0	0,4	0,7	0,0
Plus de 500 travailleurs	98,0	-0,2	1,7	0,2	0,3	0,0
Ventilation des entreprises selon l'accroissement de la marge brute d'exploitation entre 1999 et 2000						
Croissance inférieure ou égale à -10 p.c.	94,7	-0,4	4,6	0,4	0,6	0,0
Plus de -10 à 0 p.c.	96,6	-0,3	3,0	0,4	0,4	0,0
Plus de 0 à 10 p.c.	95,9	-0,4	3,7	0,4	0,4	0,0
Plus de 10 à 20 p.c.	96,4	-0,5	3,1	0,4	0,5	0,1
Plus de 20 p.c.	93,2	-0,5	4,6	0,7	2,2	-0,2

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ La population d'entreprises considérée pour le classement selon la variation de la valeur ajoutée ne correspond pas à celle prise en compte pour la répartition par taille, car certaines entreprises de l'échantillon constant n'ont pas déposé de comptes annuels normalisés.

5.2 VENTILATION SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL, LE SEXE ET LE REGIME DE TRAVAIL

Le contrat à durée indéterminée demeure, avec 93,1 p.c. des emplois concernés, le statut largement le plus répandu parmi les travailleurs inscrits au registre du personnel. Ce type de contrat, après avoir connu une relative érosion entre 1997 et 1999, a progressé de 0,2 point de pourcentage au cours de la période sous revue. Cette évolution pourrait s'expliquer par la conjoncture économique favorable et traduire, d'une part, la volonté des entreprises d'attirer ou de garder un certain type de travailleurs en leur offrant des emplois stables et, d'autre part, la meilleure position des travailleurs pour négocier leurs conditions d'embauche sur un marché de l'emploi davantage tendu.

La proportion de contrats à durée limitée varie selon les branches d'activité (annexe 8). Elle est élevée dans l'Horeca et l'agriculture où le recours à des travailleurs saisonniers est fréquent et important. Ce type de contrat est également davantage répandu dans les services collectifs, sociaux et personnels, ainsi que dans la santé

et l'action sociale. Ces branches d'activité reposent en partie sur des emplois subsidiés par les pouvoirs publics et dont le renouvellement n'est pas garanti. La branche de l'énergie accueille aussi un nombre relativement élevé de travailleurs sous contrat à durée limitée. En revanche, le recours à de tels contrats est le plus faible dans la construction et les transports et communications.

Dans les entreprises ayant déposé un schéma complet, la proportion des personnes sous contrat à durée indéterminée parmi les travailleurs inscrits au registre diminue quand la taille de l'entreprise augmente. Dans celles de 50 travailleurs ETP au plus, les contrats à durée indéterminée représentent plus de 96 p.c. des emplois, tandis que dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP, cette proportion est inférieure à 92 p.c.

L'observation des mouvements de personnel nets par type de contrat apporte des informations complémentaires et fait apparaître la prédilection des grandes entreprises pour les formes de contrat plus flexibles. En 2000, les entrées nettes de personnel se chiffraient à

TABEAU 7 – CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI¹

(pourcentages de l'emploi à la fin de l'exercice)

	1997	1998	1999	2000	Variations entre 1999 et 2000 (en points de p.c.)	Parts des emplois à temps partiel en 2000
Ventilation selon le contrat de travail						
– contrat à durée indéterminée	93,2	92,8	92,5	93,1	0,2	19,4
– contrat à durée déterminée	5,0	5,4	5,8	5,2	-0,1	28,8
– contrat de remplacement	1,5	1,4	1,4	1,4	0,0	49,1
– contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,3	0,4	0,3	0,3	0,0	58,2
Ventilation selon le sexe						
– hommes	59,8	62,1	61,7	63,0	-0,5	6,5
– femmes	40,2	37,9	38,3	37,0	0,5	44,1

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et les variations entre 1999 et 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

TABLEAU 8 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL NETS, EN 2000, DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT QUI ONT DEPOSE UN BILAN SOCIAL COMPLET¹*(unités)*

	Contrats à durée indéterminée	Autres types de contrats ²	Total	p.m. Part des travailleurs occupés sous contrat à durée indéterminée dans l'effectif total
Ventilation des entreprises selon l'importance de l'emploi ETP en 1999				
Dix travailleurs au plus	1.172	81	1.253	97,2
Plus de 10 à 50 travailleurs	2.702	685	3.387	96,2
Plus de 50 à 100 travailleurs	2.289	1.560	3.849	93,3
Plus de 100 à 500 travailleurs	3.026	5.742	8.768	92,5
Plus de 500 travailleurs	648	9.657	10.305	91,7
Total	9.837	17.725	27.562	92,5
Ventilation des entreprises selon l'accroissement de la marge brute d'exploitation entre 1999 et 2000				
Croissance inférieure ou égale à -10 p.c.	-6.914	1.108	-5.806	-
Plus de -10 à 0 p.c.	-1.984	2.299	315	-
Plus de 0 à 10 p.c.	2.073	3.567	5.640	-
Plus de 10 à 20 p.c.	3.446	2.308	5.754	-
Plus de 20 p.c.	10.521	2.625	13.146	-
Total	7.142	11.907	19.049	-
Ventilation des entreprises selon l'importance de leur taux d'investissement				
Inférieur ou égal à 0 p.c.	-4.036	-63	-4.099	-
Plus de 0 à 25 p.c.	-1.929	6.869	4.940	-
Plus de 25 à 50 p.c.	2.685	2.005	4.690	-
Plus de 50 à 75 p.c.	3.440	1.370	4.810	-
Plus de 75 p.c.	6.846	1.565	8.411	-
Total	7.006	11.746	13.752	-

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ La population d'entreprise considérée varie selon la classification. Les totaux mentionnés sont par conséquent différents.² Contrats à durée déterminée, pour l'exécution d'un travail nettement défini ou de remplacement.

9.837 unités pour les travailleurs liés par des contrats à durée indéterminée, tandis que le nombre de personnes engagées pour une durée limitée augmentait de 17.725 unités. Au cours de l'exercice, des engagements nets ont été enregistrés, quelle que soit la taille de l'entreprise et le type de contrat. Proportionnellement, l'augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée varie inversement à la taille de l'entreprise: plus les entreprises sont grandes,

plus les mouvements nets se dessinent en faveur des contrats à durée limitée.

Au vu de ces mouvements et des observations relatives au travail intérimaire, il apparaît que le choix du mode de flexibilité est différent selon la taille des entreprises. La plus grande stabilité de l'emploi, mesurée par le nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel, dans les grandes firmes est contrebalancée par leur tendance

à accroître la flexibilité de leur effectif en utilisant des contrats à durée limitée, tandis que les petites entreprises recourent de façon plus intense au travail intérimaire.

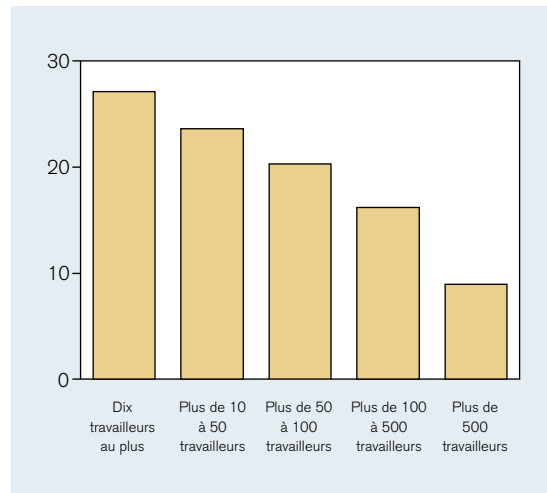
Les sorties nettes de travailleurs sous contrat à durée indéterminée coexistent avec des entrées nettes de travailleurs sous contrat à durée limitée dans les entreprises où la marge brute d'exploitation s'est contractée. En revanche, les entreprises dont la marge s'est accrue comptabilisent des entrées nettes de travailleurs, quel que soit le type de contrat. La proportion des embauches nettes sous forme de contrats à durée indéterminée est proportionnellement d'autant plus importante que la progression de la marge brute d'exploitation est prononcée. Ces conclusions sont valables également pour ce qui concerne les mouvements nets observés dans les entreprises ventilées selon l'importance du taux d'investissement. Les firmes qui enregistrent un recul de leur valeur ajoutée et/ou un taux d'investissement négatif semblent donc restreindre la part de leurs travailleurs engagés à contrat à durée indéterminée pour – éventuellement – les remplacer par du personnel sous contrat à durée limitée, ce qui rend l'effectif plus flexible au total.

L'examen des mouvements bruts d'entrées et de sorties du registre du personnel permet d'analyser la vitesse de rotation du personnel, en comparant les sorties au cours de l'exercice à l'effectif enregistré à la fin de l'année 1999. Pour les contrats à durée indéterminée¹, le taux de rotation s'est élevé à 13,6 p.c. en moyenne en 2000. Il diffère fortement selon la taille de l'entreprise: dans les très petites, le taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée atteignait 27 p.c., ce qui signifie que l'effectif des travailleurs à durée indéterminée y

¹ 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. Le calcul d'un taux de rotation n'a donc pas beaucoup de sens pour ce type de contrat.

GRAPHIQUE 9 – TAUX DE ROTATION¹ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE DANS LES ENTREPRISES AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET: VENTILATION SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP

(pourcentages)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Le taux de rotation est défini comme le rapport entre le nombre de sorties enregistrées en 2000 et l'effectif à la fin de l'exercice 1999. Ce dernier est calculé à partir de l'emploi à la fin de l'exercice 2000 diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice 2000.

est en moyenne renouvelé après quatre ans. Le taux de rotation diminue progressivement quand la taille de l'entreprise augmente, de sorte qu'il ne représente plus que 9 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP; ces entreprises semblent donc offrir un environnement de travail qui favorise la stabilité des effectifs, du moins pour la fraction du personnel qui est engagée sous contrat à durée indéterminée.

Les contrats à durée limitée concernent plus fréquemment des emplois à temps partiel: alors que deux contrats à durée indéterminée sur dix sont conclus à temps partiel, la proportion monte à près de 30 p.c. pour les contrats à durée déterminée, à 50 p.c. pour les contrats de remplacement et même à près de 60 p.c. pour les contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini. Par ailleurs, en règle générale, le recours au travail à temps partiel (tous types de contrats confondus) augmente avec la taille des entreprises. Il passe ainsi de 17 p.c. pour les

TABLEAU 9 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ¹*(pourcentages)*

	Taux de travail à 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
	Total	Hommes	Femmes			
Total						
en 2000	20,4	6,5	44,0	57,9	59,6	10,1
p.m. variation par rapport à 1999	0,4	0,1	0,3	0,0	0,1	–
en 1999	22,0	7,7	45,0	50,4	50,4	–
en 1998	21,7	7,4	45,0	54,5	56,3	9,4
en 1997	21,6	6,6	44,0	55,8	57,2	9,2
Ventilation des entreprises selon l'importance de l'emploi ETP en 1999						
Dix travailleurs au plus	30,9	16,4	54,2	46,0	48,2	16,2
Plus de 10 à 50 travailleurs	16,6	5,9	38,7	54,7	56,0	7,3
Plus de 50 à 100 travailleurs	16,7	4,3	38,9	59,2	59,2	6,7
Plus de 100 à 500 travailleurs	18,8	4,4	41,1	61,5	61,4	7,4
Plus de 500 travailleurs	20,9	5,6	46,0	62,1	64,8	7,3

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et les variations entre 1999 et 2000 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.

entreprises occupant de 10 à 50 travailleurs ETP à 21 p.c. dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs ETP. Cependant, les très petites entreprises, qui comptent 10 travailleurs ETP au plus, font aussi largement appel aux travailleurs à temps partiel, qui y représentent plus de 30 p.c. de l'effectif. En outre, les entreprises dont la variation de valeur ajoutée entre 1999 et 2000 est supérieure à 20 p.c. enregistrent une plus faible proportion de nouveaux travailleurs à temps partiel que les autres. Cette observation et la constatation que ces entreprises proposent également davantage de contrats à durée indéterminée que les entreprises des classes de variation de valeur ajoutée inférieures sont probablement à mettre en relation avec la bonne santé économique de ces entreprises.

Par comparaison à 1999, le taux de travail à temps partiel total a progressé de 0,4 point de pourcentage en 2000, pour concerner 20,4 p.c. des salariés de l'échantillon constant. Cette évolution n'est pas équitablement répartie entre les sexes, puisque le temps partiel féminin s'est accru de 0,3 point de pourcentage, contre 0,1 point pour le temps partiel masculin. L'utilisation d'emplois à temps partiel a en outre permis l'embauche de travailleurs supplémentaires, à concurrence de 10 p.c. de l'effectif, par rapport à une situation où un volume d'emploi identique aurait uniquement été réparti entre des travailleurs à temps plein.

C'est dans les très petites entreprises que la durée contractuelle du travail à temps partiel

est la plus faible. En moyenne, un travailleur à temps partiel y preste 46 p.c. de la durée moyenne d'un travailleur à temps plein, contre 62 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs et 58 p.c. en moyenne dans les entreprises de l'échantillon. Enfin, la différence entre la durée contractuelle de travail et la durée effective de travail (calculée à partir des heures effectivement prestées) est, dans les entreprises de tailles extrêmes, supérieure à l'écart enregistré pour les entreprises de taille moyenne.

Certaines informations fournies par le bilan social permettent d'évaluer la situation relative des femmes sur le marché de l'emploi. On y trouve notamment la part de l'emploi féminin dans le total, l'occupation des femmes en termes d'emploi à temps plein ou à temps partiel, leur position relative dans la politique d'engagement et dans l'effort de formation des entreprises, ce dernier point ayant été abordé dans la quatrième section de cet article. Par contre, le bilan social ne permet pas de croiser les données relatives au sexe et au type de contrat de travail.

On peut le regretter dans la mesure où cette information serait de première importance pour traiter la question de la discrimination entre les sexes, telle que la définit l'Union européenne dans les lignes directrices pour l'emploi.

En 2000, 37 p.c. des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises de l'échantillon constant étaient des femmes. Leur représentation dans l'effectif global a progressé de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Parmi l'effectif féminin, près de la moitié (44 p.c.) exerçait un emploi à temps partiel. Ce n'était en revanche le cas que pour moins d'un homme sur dix (6,5 p.c.). On constate que ces proportions demeurent relativement stables dans le temps, du moins depuis 1997, début de la période de référence.

La proportion de femmes dans l'effectif total ne semble pas être corrélée à la taille de l'entreprise. En revanche, le taux de temps partiel féminin varie selon ce critère. Il est le plus important pour les entreprises de 10 travailleurs

TABLEAU 10 – VENTILATION DE L'EMPLOI TOTAL ET A TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET PAR BRANCHE D'ACTIVITE

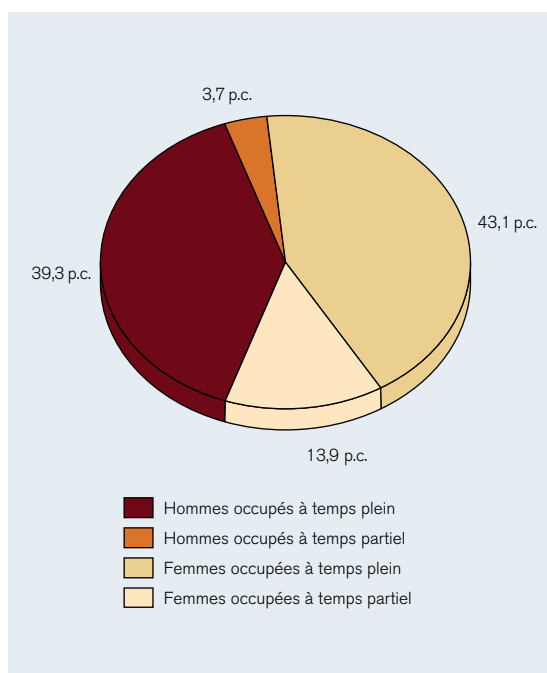
(pourcentages)

Branches d'activité	Parts relatives		Taux de temps partiel	
	Femmes	Hommes	Féminin	Masculin
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	27,1	72,9	55,2	17,2
Industrie extractive	7,0	93,0	31,8	1,6
Industrie manufacturière	21,9	78,1	22,8	2,7
Energie	15,2	84,8	23,9	1,0
Construction	5,7	94,3	35,7	1,5
Transport et communications	25,7	74,3	29,9	8,0
Commerce et réparations	44,2	55,8	50,7	7,6
Horeca	49,6	50,4	66,3	52,9
Activités financières et d'assurance	46,4	53,6	33,1	3,8
Immobilier et services aux entreprises	39,0	61,0	43,3	8,0
Santé et action sociale	78,8	21,2	57,8	18,2
Services collectifs, sociaux et personnels	44,1	55,9	39,6	21,7
Total	37,0	63,0	44,1	6,5

Source : BNB, bilans sociaux.

GRAPHIQUE 10 – MOUVEMENTS NETS, EN 2000, DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION PAR SEXE ET PAR REGIME DE TRAVAIL

(pourcentages du total)



Source : BNB, bilans sociaux.

ETP au plus, déposant un schéma abrégé, où plus d'une femme sur deux travaille à temps partiel (54 p.c.). Dans les entreprises de plus de 10 travailleurs ETP, ce taux, partant d'un niveau inférieur à celui observé dans les très petites entreprises, croît progressivement avec la taille des firmes, pour atteindre 46 p.c. dans celles qui comptent plus de 500 travailleurs ETP. Le taux de temps partiel masculin est également plus important dans les très petites entreprises, où il est près de trois fois supérieur à la moyenne (16,4 p.c.). Il est par ailleurs particulièrement élevé dans l'Horeca et reste de loin supérieur à la moyenne dans les services collectifs et personnels, dans la santé et l'action sociale et dans

l'agriculture. Dans ces branches d'activité, hormis l'agriculture, la proportion d'hommes dans l'emploi total est aussi inférieure à la moyenne; vraisemblablement, les hommes y occupent davantage de postes à temps partiel, au même titre que les femmes. Dans toutes les branches d'activité, on continue toutefois d'observer davantage de temps partiels féminins que de temps partiels masculins. Dans l'industrie, l'énergie et la construction, les temps partiels sont presque exclusivement féminins. C'est aussi dans ces secteurs que la proportion de femmes dans l'effectif total est la plus faible.

Plusieurs éléments amènent à formuler l'hypothèse selon laquelle l'emploi féminin serait en moyenne plus précaire que l'emploi masculin. On note d'abord que la grande majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Il s'avère ensuite que près de la moitié d'entre elles (sans tenir compte du personnel intérimaire) travaille à temps partiel, probablement en partie sous la forme d'un contrat à durée déterminée. Enfin, la proportion de femmes est plus importante dans les secteurs où le temps partiel est aussi le plus développé, à savoir la santé et l'action sociale, les services collectifs et personnels, le commerce et l'Horeca. On observe cependant que, au cours de l'année 2000, les entreprises ont engagé en moyenne davantage de femmes, à temps plein, que d'hommes. C'est particulièrement le cas dans les grandes entreprises qui pèsent lourdement dans l'emploi total. Dès lors, si elle se poursuit, cette politique d'engagement, qui se reflète dans les mouvements de personnel nets, pourrait, dans une certaine mesure, atténuer la précarité de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin. Ce n'est cependant envisageable qu'à moyen ou long terme, car la structure de l'emploi dans ces mêmes entreprises révèle une plus large part d'emplois à temps partiel, ainsi qu'à durée limitée, le plus souvent occupés par des femmes.

Annexe 1

METHODOLOGIE UTILISEE POUR LA CONSTITUTION DES ECHANTILLONS D'ENTREPRISES POUR LES EXERCICES 1997 A 1999 ET DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1999-2000

Les données qui apparaissent dans les graphiques et les tableaux pour les exercices 1997, 1998 et 1999 du présent article s'appuient sur des populations d'entreprises dont les bilans sociaux ont satisfait à certains contrôles de qualité et de cohérence. Le recours à de tels tests 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, telle qu'elle apparaît dans les données globalisées publiées sur les CD-Rom de la Centrale des bilans. Il n'en demeure pas moins que ces populations d'entreprises restent très représentatives du total, tant en ce qui concerne le nombre des entreprises, que le nombre de travailleurs. Les résultats obtenus peuvent dès lors être considérés comme représentatifs de l'évolution pour la population dans son ensemble.

La méthodologie présidant à la constitution des bases de données pour les exercices clôturés (1997 à 1999) et celle utilisée pour la sélection de l'échantillon constant 1999-2000 sont basées sur des principes communs, qui sont explicités dans la première partie de cette annexe. L'échantillon constant 1999-2000 est cependant soumis à un contrôle de qualité plus rigoureux, exposé dans la deuxième partie, que celui portant sur les populations totales. L'analyse de la représentativité de l'échantillon, ainsi que ses principales caractéristiques, feront respectivement l'objet de la troisième et de la quatrième partie.

Le classement des entreprises par branche d'activité qui a été utilisé dans cette étude diffère légèrement de celui utilisé par la Centrale

des bilans, ce qui explique certaines divergences de résultats entre les deux sources de données. Dans le cadre de cet article, 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 élaboré par l'INS à partir de la base de données DBRIS¹. Le code d'activité figurant dans ce répertoire a été systématiquement préféré à celui attribué par la Centrale des bilans, afin de permettre la comparaison de données issues de la comptabilité nationale avec celles provenant des comptes annuels. Les modifications qui en ont découlé n'ont touché qu'un nombre limité d'entreprises.

1. CANEVAS COMMUN

1.1 DUREE ET DATE DE CLÔTURE DE L'EXERCICE

L'analyse des bilans sociaux est centrée sur les entreprises ayant déposé un bilan social couvrant les douze mois de l'année civile. Par conséquent, seules les entreprises clôturant un exercice comptable de 12 mois au 31 décembre ont été prises en considération.

¹ Pour ce faire, le répertoire des entreprises élaboré par l'INS pour 1999 (qui contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année) a été choisi comme référence. Cela signifie qu'une entreprise garde le même code d'activité tout au long des quatre années de l'analyse, pour autant qu'elle soit présente dans le répertoire 1999. Si tel n'est pas le cas, l'entreprise conserve, pour les années où elle est présente, le code d'activité attribué par la Centrale des bilans.

Ces principes reposent sur des exigences de cohérence interne des bilans sociaux et d'homogénéité de la période d'analyse couverte. D'une part, 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 la moyenne arithmétique du nombre de travailleurs inscrits à la fin de chaque 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. D'autre part, les conditions d'activité de deux entreprises qui clôtureront leur exercice, par exemple, l'une au 31 janvier et l'autre au 31 décembre de la même année civile sont très différentes puisque la période de l'exercice commune à ces deux entreprises n'est que d'un mois.

1.2 COHERENCE ENTRE COMPTES ANNUELS ET BILAN SOCIAL

Parmi les entreprises qui déposent des comptes annuels, seules celles ayant complété une annexe relative au bilan social ont été sélectionnées. On exclut ainsi logiquement les entreprises qui n'ont pas de personnel ou dont le personnel travaille exclusivement à l'étranger. Etant donné que cette étude met en rapport certaines variables du bilan et du compte de résultats avec des variables du bilan social, il est impératif qu'elles se rapportent toutes aux mêmes activités.

Le bilan et le compte de résultats d'une entreprise portent sur l'ensemble des activités exercées, quel que soit le lieu où elles sont exercées. De même, le personnel enregistré dans l'annexe XII des comptes annuels couvre les travailleurs rémunérés par l'entreprise, indépendamment du lieu où ils exercent leur activité. En revanche, le bilan social porte exclusivement sur les travailleurs occupés en Belgique et inscrits au registre du personnel de l'entreprise. Cela

signifie qu'il y a une distorsion entre, d'une part, le bilan et le compte de résultats et, d'autre part, le bilan social pour les entreprises dont une partie des travailleurs est occupée à l'étranger. Par ailleurs, certaines entreprises publiques, s'en tenant à la lettre de la loi, n'enregistrent pas leur personnel statutaire ni dans les comptes annuels ni dans le bilan social. Ce personnel représente cependant généralement une majorité des travailleurs occupés par l'entreprise et est par conséquent à l'origine d'une part importante de la valeur ajoutée créée.

Pour éviter que des considérations de ce type ne perturbent la comparaison entre les variables du bilan et du compte de résultats et les variables du bilan social, n'ont été prises en considération que les entreprises pour lesquelles le nombre des travailleurs ETP inscrits au registre du personnel qui apparaît à la rubrique 1003 du bilan social est strictement égal au nombre de travailleurs ETP figurant à la rubrique 9087 de l'annexe XII 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 frais de personnel: la rubrique 1023 recensant, dans le bilan social, les frais de personnel liés aux travailleurs inscrits au registre du personnel doit être inférieure ou égale à la rubrique 62 correspondante des comptes annuels (après déduction des versements de pensions).

1.3 SUPPRESSION DE CERTAINES CATEGORIES D'ENTREPRISES OU D'ACTIVITES

Les entreprises qui relèvent du secteur public au sens de la comptabilité nationale et sont essentiellement recensées dans les branches L «administrations publiques» (dans le bilan social, surtout des mutuelles) et M «enseignement», ont été exclues pour approcher au maximum le concept de secteur privé, au sein duquel le comportement des entreprises est relativement homogène. En revanche, les entreprises

publiques sont incluses dans l'échantillon dans les branches d'activité où elles exercent leur activité.

Parallèlement, les autres entreprises de la branche NACE-Bel 80 «enseignement» ont été exclues en raison de leur faible représentativité. Par ailleurs, étant donné le comportement spécifique des entreprises de travail intérimaire et la difficulté de repérer les anomalies dans leur bilan social, cette branche d'activité spécifique a été exclue.

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.

La modification de la couverture des activités prises en compte dans l'analyse menée en 2000 et celle effectuée dans le cadre du présent article (notamment l'exclusion des entreprises de travail intérimaire) expliquent les légères différences qui apparaissent dans les résultats relatifs aux exercices 1997 et 1998.

En dehors des traitements mentionnés ci-dessus, les résultats des entreprises appartenant à la population totale 1997, 1998 et 1999 n'ont fait l'objet d'aucun contrôle de cohérence et de vraisemblance permettant d'évaluer la qualité des données. En revanche, les résultats des entreprises de l'échantillon constant ont été soumis à différents tests qualitatifs qui sont explicités ci-dessous.

2. CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT 1999-2000

Les entreprises ayant déposé des comptes annuels ou un bilan social isolé étaient au nombre de 170.000 environ à la date de la clôture provisoire de l'exercice 2000 effectuée le 24 août

2001. Environ un tiers d'entre elles n'a pu être incorporé dans la base de données, soit parce que les comptes étaient soumis à vérification, soit parce qu'ils ne couvraient pas l'année civile 2000.

Pour faire partie de l'échantillon constant 1999-2000 en matière de bilan social, les entreprises doivent naturellement avoir déposé un bilan social (et donc avoir occupé du personnel), tant en 1999 qu'en 2000. L'utilisation d'un tel critère implique que l'analyse porte sur une population stable : on perd les informations en provenance des entreprises qui, pour une raison quelconque, n'ont pas déposé de bilan social soit en 1999 (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 2000 (dépôt ou traitement tardif à la Centrale des bilans, faillite, fusion, absorption, scission). Parmi les 114.221 entreprises ayant déposé des comptes annuels ou un bilan social isolé relatifs à l'exercice 2000, seules 51.840 entreprises ont pu être retenues.

Les conditions de cohérence entre comptes annuels et bilans sociaux sont imposées tant aux populations des exercices clôturés 1997, 1998 et 1999, qu'aux entreprises de l'échantillon constant. Dans ce dernier cas, leur application a entraîné l'exclusion de 2.975 entreprises.

Les entreprises restantes ont en outre été soumises à des contrôles ponctuels, tant sur le niveau que sur l'accroissement de certaines variables comme l'emploi en nombre de personnes et en ETP, les frais par heure prestée et par ETP et les heures prestées par ETP. Dans la plupart des cas, les anomalies ainsi détectées sont liées à un changement de situation juridique des entreprises. En effet, les absorptions, les fusions et les scissions, de même que les cessions d'activité 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

TABLEAU 1 – CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1999-2000

	Nombre d'entreprises	Nombre de personnes occupées en 2000 (moyenne annuelle)
Entreprises ayant déposé à la Centrale des bilans des comptes annuels ou un bilan social isolé pour l'exercice 2000, à la date du 24 août 2001	169.781	–
– Entreprises dont les comptes n'ont pas été déposés ou vérifiés 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	55.560	–
– Entreprises n'ayant pas déposé de bilan social à la fois pour l'exercice 1999 et pour l'exercice 2000	62.381	–
– Entreprises qui ont déposé des comptes annuels incluant un bilan social et qui ne satisfont pas aux conditions de cohérence entre comptes annuels et bilan social ¹	2.975	136.805
– Entreprises présentant des anomalies dans les contrôles ponctuels (notamment en raison de fusions, d'absorptions ou de scissions, d'incohérence dans les données 1999 ou 2000, ou encore dans les variations de celles-ci)	274	51.006
– Entreprises appartenant au secteur public ² , à la branche d'activité NACE-Bel 80 (enseignement) ou à celle du travail intérimaire, ainsi que celles sans activité apparente ou dont l'activité était mal définie, et les organismes extra-territoriaux	225	70.986
Solde: entreprises retenues pour l'analyse	48.366	1.220.797
dont entreprises ayant déposé un schéma complet	7.173	942.420
entreprises ayant déposé un schéma abrégé	41.193	278.377
dont entreprises ayant déposé un bilan social isolé	913	256.664
entreprises ayant déposé des comptes annuels incluant une annexe « bilan social »	47.453	964.132

Source: BNB.

¹ Il s'agit des deux conditions suivantes: 9087 = 1003 (cohérence du personnel enregistré) et 62 – 624 ≥ 1023 (cohérence des frais de personnel encourus).² L'appartenance d'une entreprise au secteur public (S13) est déterminée sur la base du répertoire des entreprises élaboré par l'INS.

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. En principe, ces mouvements devraient être corrigés pour prendre en considération l'ensemble des acteurs de ces opérations. Dans la plupart des cas toutefois, on a purement et simplement écarté les entreprises en question, car il était impossible de démêler les liens existant entre les différentes entités. Cette façon de procéder peut réduire considérablement la représentativité de l'échantillon lorsque des sociétés de grande taille sont concernées. En 1999 et 2000, les différents contrôles ponctuels ont conduit à l'élimination de 274 entreprises occupant ensemble 51.000 personnes.

Enfin, après avoir écarté les entreprises appartenant au secteur public au sens de la comptabilité nationale, les entreprises de la branche «enseignement», celles du travail intérimaire et celles ne pouvant entrer en considération pour une analyse par branche d'activité, l'échantillon constant totalise 48.366 entreprises, occupant ensemble plus de 1.220.000 personnes.

Parmi ces entreprises, 913, employant 256.664 personnes et concentrées principalement dans les branches de la santé et de l'action sociale, ainsi que dans les services financiers et d'assurance, ont déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, 7.173 entreprises, occupant plus de 75 p.c. des travailleurs, ont déposé un schéma

complet, tandis que le nombre de schémas abrégés s'élevait à 41.193.

Les contrôles de qualité qui ont porté sur les données individuelles des entreprises ont concerné exclusivement les rubriques de l'Etat I.A.1 «état des travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice et de l'exercice précédent». Les erreurs les plus flagrantes ont ainsi été éliminées de la base de données, mais un tel contrôle de qualité n'a pu être mené sur toutes les variables de l'état I.A.1, notamment sur la validité des données relatives aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, ni sur les variables figurant dans l'état des travailleurs inscrits au registre du personnel à la date de clôture de l'exercice, l'état du personnel intérimaire et des personnes mises à la disposition des entreprises, les mouvements de personnel, ou les renseignements sur les formations. Or, au cours de l'analyse, il est apparu que des incohérences subsistaient dans la base de données, par exemple dans l'enregistrement des heures prestées par les travailleurs à temps partiel dans la branche des services financiers et d'assurance, ainsi que lors de la comparaison entre d'une part, la variation de l'effectif calculée sur la base de la valeur enregistrée aux rubriques 105 (travailleurs inscrits au registre en fin d'exercice) en 1999 et 2000 et, d'autre part, les mouvements nets de personnel obtenus par solde des rubriques 205 (entrées) et 305 (sorties) dans le seul exercice 2000. Ces erreurs n'ont pu être corrigées.

En revanche, en ce qui concerne les formations, les rubriques des entreprises qui enregistrent des valeurs extrêmes en matière de coût horaire des heures de formation ou d'heures de formation par personne formée ont été, conformément à la méthodologie utilisée par la Centrale des bilans en la matière, mises à zéro. Ceci signifie que, bien que les résultats en matière de formation soient considérés comme erronés et soient donc éliminés de l'analyse, on ne remet pas en cause la cohérence et la validité de l'ensemble du bilan social, dont les résultats sont pris en compte pour le reste de l'analyse.

3. REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON CONSTANT 1999-2000

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans cet échantillon représentaient, en 1999, 50,8 p.c. de l'emploi salarié privé tel qu'il est défini par la comptabilité nationale¹. 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 1999², le taux de représentativité s'élève à environ 70 p.c., bien que le nombre des entreprises comprises dans l'échantillon ne représente que 54,4 p.c. de la population des entreprises existant en 1999.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie selon les branches d'activité. Exprimée en pourcentage de l'emploi salarié privé, tel que défini par la comptabilité nationale, elle est plus faible dans les branches où le travail indépendant est plus répandu, car les travailleurs indépendants employant de la main-d'œuvre salariée ne sont pas soumis à l'obligation de dépôt d'un bilan social, ainsi que dans les branches où les entreprises de petite taille, qui déposent généralement leurs comptes annuels plus tardivement, sont prédominantes. C'est notamment le cas dans l'agriculture et les services collectifs, sociaux et personnels. La représentativité est également écartée dans les branches d'activité où opèrent les entreprises publiques, comme les transports et communications et l'énergie, en raison de l'exclusion des entreprises qui n'enregistrent pas le personnel statutaire dans leur bilan social. Enfin, dans la branche «immobilier et services aux entreprises», la représentativité de l'échantillon constant est amoindrie par l'élimination des entreprises de travail intérimaire qui, selon l'UPEDI, auraient occupé en moyenne quelque 70.000 travailleurs par jour en 2000.

¹ Exception faite des personnes occupées dans la branche P «services domestiques», pour laquelle aucun bilan social n'a été déposé.

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 entre l'annexe XII consacrée aux résultats d'exploitation et celle relative au bilan social.

TABLEAU 2 – REPRESENTATIVITE, EN 1999, DE L'ECHANTILLON UTILISE POUR L'ANALYSE DE L'EXERCICE 2000

	Emploi salarié privé ¹	Travailleurs recensés dans les entreprises ayant déposé un bilan social en 1999	Travailleurs recensés 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 1999
	1	2	3	4=3/1	5=3/2
Selon le critère de l'emploi					
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	21.879	7.884	4.565	29,0	57,9
Industrie	651.872	471.406	366.467	56,2	77,7
Industrie extractive	4.114	2.989	2.557	62,2	85,6
Industrie manufacturière	620.162	448.356	344.776	55,6	76,9
Energie	27.596	20.061	19.133	69,3	95,4
Construction	181.301	127.890	89.668	49,5	70,1
Commerce, transports et communications	691.244	530.763	344.670	49,9	64,9
Transports et communications	63.825	50.696	26.230	41,1	51,7
Commerce et réparations	256.685	170.945	143.354	55,8	83,9
Horeca	370.734	309.122	175.086	47,2	56,6
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	336.590	262.961	185.443	55,1	70,5
Activités financières et d'assurance	126.779	109.756	87.140	68,7	79,4
Immobilier et services aux entreprises	209.811	153.205	98.303	46,9	64,2
Autres services ²	450.750	299.933	193.897	43,0	64,6
Santé et action sociale	346.042	261.239	168.897	48,8	64,7
Services collectifs, sociaux et personnels	104.708	38.694	25.000	23,9	64,6
Total	2.333.636	1.700.838	1.184.710	50,8	69,7
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	88.966	48.366	n.	54,4

Sources : ICN, BNB.

¹ Hors personnes occupées dans les branches L « administration publique » et M « enseignement ».² Hors personnes occupées dans la branche P « services domestiques ».

4. CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DE L'ECHANTILLON 1999-2000

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 ma-

nufacturière, le commerce et les transports et communications, qui comptent chacune environ 30 p.c. des travailleurs de l'échantillon. La branche des services financiers, d'assurance, immobiliers, de location et aux entreprises et celle des autres services (principalement la santé et l'action sociale) occupent chacune un peu plus de 15 p.c. des travailleurs. La construction emploie 8 p.c. de l'effectif, tandis que l'agriculture représente moins de 0,5 p.c. du total.

TABLEAU 3 – STRUCTURE DE L'ECHANTILLON CONSTANT EN 2000

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés (moyenne annuelle)	
	Unités	p.c. du total	Unités	p.c. du total
Ventilation par branche d'activité				
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	712	1,5	4.724	0,4
Industrie	7.641	15,8	371.010	30,4
Industrie extractive	81	0,2	2.542	0,2
Industrie manufacturière	7.329	15,6	349.645	28,6
Energie	31	0,1	18.823	1,5
Construction	6.968	14,4	92.203	7,6
Commerce, transports et communications	21.257	44,0	355.422	29,1
Transports et communications	2.866	5,9	147.944	12,1
Commerce et réparations	15.494	32,0	180.930	14,8
Horeca	2.897	6,0	26.549	2,2
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	8.537	17,7	192.790	15,8
Activités financières et d'assurance	1.669	3,5	88.681	7,3
Immobilier et services aux entreprises	6.868	14,2	104.109	8,5
Autres services	3.251	6,7	204.646	16,8
Santé et action sociale	1.766	3,7	178.793	14,6
Services collectifs, sociaux et personnels	1.485	3,1	25.853	2,1
Total	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Ventilation selon l'importance de l'emploi ETP en 1999				
Dix travailleurs au plus	36.387	75,2	135.357	11,1
Plus de 10 à 50 travailleurs	9.320	19,3	231.052	18,9
Plus de 50 à 100 travailleurs	1.279	2,6	101.293	8,3
Plus de 100 à 500 travailleurs	1.132	2,3	258.287	21,2
Plus de 500 travailleurs	248	0,5	494.807	40,5
Total	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Ventilation selon la croissance des frais de personnel par heure prestée entre 1999 et 2000				
Croissance inférieure ou égale à 0 p.c.	16.762	34,7	277.182	22,7
Plus de 0 à 1,5 p.c.	3.763	7,8	147.267	12,1
Plus de 1,5 à 3 p.c.	4.169	8,6	196.426	16,1
Plus de 3 à 4,5 p.c.	3.601	7,4	228.484	18,7
Plus de 4,5 p.c.	20.071	41,5	371.437	30,4
Total	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Ventilation selon la croissance de la marge brute d'exploitation^{1,2} entre 1999 et 2000				
Croissance inférieure ou égale à -10 p.c.	12.281	25,9	124.178	12,9
Plus de -10 à 0 p.c.	7.707	16,2	221.042	22,9
Plus de 0 à 10 p.c.	8.677	18,3	257.557	26,7
Plus de 10 à 20 p.c.	6.075	12,8	177.133	18,4
Plus de 20 p.c.	12.690	26,7	184.215	19,1
Total	47.450	100,0	964.125	100,0
Ventilation selon la part de l'investissement en immobilisations corporelles dans le capital en 2000^{1,3}				
Part inférieure ou égale à 0 p.c.	2.500	6,2	31.512	3,4
Plus de 0 à 25 p.c.	19.713	48,9	482.227	51,8
Plus de 25 à 50 p.c.	6.765	16,8	197.923	21,2
Plus de 50 à 75 p.c.	3.384	8,4	92.749	10,0
Plus de 75 p.c.	7.921	19,7	127.012	13,6
Total	40.283	100,0	931.423	100,0
Ventilation selon le niveau de la rentabilité^{1,4} en 2000				
Rentabilité inférieure ou égale à -5 p.c.	6.885	16,3	162.539	17,8
Plus de -5 à 0 p.c.	2.633	6,2	46.581	5,1
Plus de 0 à 5 p.c.	7.693	18,2	158.783	17,3
Plus de 5 à 10 p.c.	6.199	14,7	144.546	15,8
Plus de 10 p.c.	18.827	44,6	402.795	44,0
Total	42.237	100,0	915.244	100,0

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Le calcul de ces concepts n'est possible que pour les entreprises ayant déposé des comptes annuels normalisés, ce qui réduit le nombre d'entreprises prises en compte.

² La marge brute d'exploitation est égale à la différence entre les ventes et prestations (rubrique 70/74) et les approvisionnements, marchandises, services et biens divers (rubriques 60 et 61).

³ Les investissements nets en immobilisations corporelles sont obtenus à partir de la formule suivante: [8169 (acquisitions de l'exercice) + 8229 (plus-values acquises de tiers) - 8299 (amortissements et réductions de valeurs acquises de tiers)] - [-8179 (cessions au cours de l'exercice) - 8239 (plus-values annulées) + 8309 (amortissements annulés suite à des cessions)]. Ces investissements sont rapportés à la valeur comptable du stock d'immobilisations corporelles à la fin de l'exercice précédent obtenu à partir des rubriques suivantes: 8159 (valeur d'acquisition au terme de l'exercice précédent) + 8209 (plus-values au terme de l'exercice précédent) - 8269 (amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice précédent). Seules les entreprises mentionnant un stock de capital strictement positif et celles mentionnant simultanément un stock de capital et des investissements nuls ont été prises en considération dans l'analyse.

⁴ 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. Seules les entreprises enregistrant des capitaux propres positifs sont prises en considération.

Les résultats en matière de bilan social ont également été ventilés sur la base d'autres variables que la branche d'activité ou la version (complète ou abrégée) du bilan social déposé. Les entreprises ont aussi été classées selon l'importance du nombre moyen de travailleurs ETP occupés, de la croissance des frais de personnel par heure prestée, de la progression de la marge brute d'exploitation, de leur taux d'investissement et du niveau de leur rentabilité. Comme pour la ventilation par branche ou par type de schéma, les entreprises restent dans la même catégorie pour chacun des exercices couverts, permettant ainsi l'analyse du comportement de groupes homogènes.

Le classement des entreprises en fonction de l'importance de l'effectif occupé est basé sur le nombre moyen de travailleurs ETP¹ enregistrés au cours de l'exercice 1999. En moyenne, les entreprises de l'échantillon occupaient environ 25 travailleurs ETP en 2000. Les entreprises de 10 travailleurs au plus, soit 75 p.c. du total, occupaient un peu plus de 11 p.c. de l'effectif de l'échantillon. Les entreprises comptant de 10 à 50 travailleurs, qui représentent environ un cinquième des entreprises de l'échantillon, 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.

Les entreprises de l'échantillon ont aussi été réparties en cinq classes d'accroissement, entre les exercices 1999 et 2000, de leurs frais de personnel par heure prestée². Les frontières des classes retenues sont respectivement 0 p.c., 1,5 p.c., 3 p.c. et 4,5 p.c. Ces intervalles, réguliers, ont été déterminés par l'ampleur de l'accroissement des salaires consécutif à l'indexation en 2000, soit 1,5 p.c., les autres bornes représentant des multiples de 1,5. De façon assez remarquable, environ 35 p.c. des entreprises représentant 23 p.c. de l'effectif ont enregistré une baisse de leurs frais horaires moyens.

Une telle évolution peut découler, par exemple, d'un recours accru aux réductions de cotisations sociales dont peuvent bénéficier les employeurs, mais aussi de l'éviction de travailleurs âgés dont les salaires sont proportionnellement plus élevés que ceux des travailleurs plus jeunes. Huit pour cent des entreprises ont enregistré une hausse des coûts horaires inférieure à l'indexation. Par contre, plus de 40 p.c. des entreprises, qui occupent 30 p.c. des travailleurs, ont mentionné une hausse de ces frais supérieure à 4,5 p.c.

Les variations de l'activité influencent également la politique d'emploi des entreprises. L'évolution conjoncturelle est, dans cette analyse, appréciée sous l'angle de la variation de la marge brute d'exploitation³ des entreprises (un concept proche de celui de valeur ajoutée, qui a l'avantage d'être commun aux schémas complets et aux schémas abrégés). Cette approche n'a par conséquent pu être menée que pour les entreprises qui déposent des comptes annuels normalisés. Les entreprises ont été réparties en cinq classes, par tranche de 10 p.c. Les deux premières classes regroupent les entreprises qui ont été confrontées à un recul de leur valeur ajoutée supérieur à 10 p.c. ou compris entre 0 et 10 p.c. Les autres classes regroupent les entreprises dont la valeur ajoutée s'est accrue de moins de 10 p.c., de 10 à 20 p.c. ou de plus de 20 p.c.

Les investissements en immobilisations corporelles (comme, par exemple, les bâtiments, les installations et machines, le mobilier et le matériel roulant) exercent aussi une influence sur l'emploi. Les entreprises de l'échantillon ont par conséquent été réparties en cinq classes, en

¹ Rubrique 1003 du bilan social (nombre moyen de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice, en équivalents temps plein).

² Rapport entre la rubrique 1023 (frais de personnel occasionnés par les travailleurs inscrits au registre du personnel, total) et la rubrique 1013 (nombre effectif d'heures prestées par les travailleurs inscrits au registre du personnel, total) du bilan social.

³ La marge brute d'exploitation est égale à la différence entre les ventes et prestations (rubrique 70/74) et les approvisionnements, marchandises, services et biens divers (rubriques 60 et 61).

fonction de l'importance de leur taux d'investissement¹, défini comme le rapport entre l'investissement de l'année et la valeur du stock de capital de l'année précédente. Seules les entreprises ayant mentionné un stock de capital strictement positif et celles où un stock de capital nul était associé à des investissements nuls ont été prises en considération soit 40.283 entreprises, employant 931.000 travailleurs. En moyenne, le taux d'investissement des entreprises de l'échantillon est légèrement supérieur à 20 p.c. En 2000, quelque 6 p.c. des entreprises ont enregistré un taux d'investissement négatif, tandis que la moitié des entreprises avait un taux d'investissement compris entre 0 et 25 p.c. A l'autre extrême, dans 20 p.c. des entreprises, le taux d'investissement s'est élevé à plus de 75 p.c.

Enfin, les entreprises ont été réparties par classes de rentabilité². Seules les entreprises qui ont enregistré des capitaux propres positifs, soit un peu plus de 42.000 entreprises comptant 853.000 travailleurs ont pu être ventilées selon

ce critère. Des intervalles réguliers de 5 p.c. ont été utilisés pour construire cinq classes d'entreprises. Un peu plus de 28 p.c. des entreprises employant la même proportion de travailleurs ont dégagé une rentabilité négative en 2000 et font donc partie d'une des deux premières classes de rentabilité définies. Les autres entreprises ont enregistré une rentabilité positive et plus de la moitié de ces dernières ont même dégagé une rentabilité supérieure à 10 p.c.

¹ Les investissements nets en immobilisations corporelles sont obtenus à partir de la formule suivante: [8169 (acquisitions de l'exercice) + 8229 (plus-values acquises de tiers) - 8299 (amortissements et réductions de valeurs acquis de tiers)] - [-8179 (cessions au cours de l'exercice) - 8239 (plus-values annulées) + 8309 (amortissements annulés suite à des cessions)]. Ces investissements sont rapportés à la valeur comptable du stock d'immobilisations corporelles à la fin de l'exercice précédent, résultat de la formule suivante: 8159 (valeur d'acquisition au terme de l'exercice précédent) + 8209 (plus-values au terme de l'exercice précédent) - 8269 (amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice précédent).

² 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.

EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1999 ET 2000 DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON

	En équivalents temps plein			En personnes						
	Emploi moyen		Emploi en fin d'exercice ¹	Emploi moyen						Emploi en fin d'exercice ¹
	(unités)	(p.c.)		A temps plein		A temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(p.c.)	
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	142	3,7	5,3	106	3,3	54	4,0	159	3,5	3,6
Industrie	3.796	1,1	2,0	2.127	0,6	2.417	10,5	4.543	1,2	2,0
Industrie extractive	-11	-0,4	0,2	-11	-0,4	-5	-4,7	-16	-0,6	0,0
Industrie manufacturière	4.101	1,2	2,2	2.454	0,8	2.415	10,9	4.869	1,4	2,2
Energie	-294	-1,6	-1,5	-316	-1,7	6	0,7	-310	-1,6	-1,6
Construction	2.452	2,8	2,7	2.293	2,6	243	8,1	2.535	2,8	2,8
Commerce, transports et communications	9.251	3,0	3,2	7.337	2,8	3.415	4,2	10.752	3,1	3,3
Transports et communications	4.146	3,1	3,3	3.632	2,9	957	5,0	4.590	3,2	3,4
Commerce et réparations	4.783	3,1	3,1	3.354	2,6	2.490	5,5	5.844	3,3	3,2
Horeca	323	1,9	3,0	350	3,3	-32	-0,2	319	1,2	3,6
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	6.888	4,0	4,1	5.370	3,6	1.977	5,4	7.347	4,0	4,0
Activités financières et d'assurance	1.892	2,3	2,2	1.463	2,0	79	0,5	1.541	1,8	1,5
Immobilier et services aux entreprises	4.995	5,7	5,9	3.907	5,1	1.899	8,8	5.806	5,9	6,2
Autres services	7.551	4,8	4,8	4.139	3,9	6.611	7,4	10.750	5,5	4,8
Santé et action sociale	6.885	5,0	5,0	3.672	4,2	6.225	7,6	9.897	5,9	5,0
Services collectifs, sociaux et personnels	666	3,2	3,3	467	2,6	386	5,3	853	3,4	2,8
Total	30.080	2,8	3,2	21.371	2,2	14.716	6,3	36.087	3,0	3,2

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les pourcentages de variations sont obtenus en rapportant les entrées nettes de personnel en 2000 à l'effectif enregistré en fin d'exercice 1999, ce dernier étant calculé à partir de l'emploi en fin d'exercice 2000 diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice 2000.

Annexe 3

HEURES PRESTÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT¹

	Par équivalent temps plein					Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	1997	1998	1999	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	1.550	1.503	1.535	1.574	1,0	1.572	0,8	803	3,4
Industrie	1.527	1.544	1.534	1.536	-0,4	1.534	-0,5	987	2,1
Industrie extractive	1.481	1.514	1.514	1.515	0,2	1.515	0,1	817	8,8
Industrie manufacturière	1.528	1.547	1.535	1.544	-0,1	1.542	-0,2	989	2,0
Énergie	1.513	1.498	1.501	1.392	-6,5	1.398	-6,7	928	3,6
Construction	1.416	1.415	1.462	1.476	-0,5	1.472	-0,6	929	4,2
Commerce, transports et communications	1.739	1.710	1.706	1.679	-2,3	1.673	-2,5	939	-0,9
Transports et communications ..	1.855	1.811	1.808	1.742	-4,0	1.727	-4,3	1.075	-1,7
Commerce et réparations	1.660	1.622	1.651	1.631	-0,9	1.628	-0,8	968	-1,4
Horeca	1.597	1.596	1.596	1.617	0,0	1.590	-0,5	672	0,6
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	1.568	1.606	1.588	1.567	-0,8	1.565	0,0	940	-4,8
Activités financières et d'assurance ³	1.554	1.574	1.536	1.515	-1,5	1.518	0,1	1.025	-8,0
Immobilier et services aux entreprises	1.587	1.633	1.628	1.614	-0,4	1.608	-0,1	885	-1,6
Autres services	1.578	1.575	1.570	1.551	-0,4	1.541	-1,0	924	-0,3
Santé et action sociale	1.573	1.563	1.561	1.539	-0,4	1.527	-1,0	940	-0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	1.623	1.659	1.624	1.626	-0,5	1.611	-1,0	739	3,3
Total	1.596	1.593	1.591	1.579	-1,0	1.573	-1,1	937	-0,9

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives aux exercices 1997, 1998 et 1999 proviennent de la population totale des entreprises.

² Calculés à partir de l'échantillon constant 1999-2000.

³ Les données relatives aux heures prestées en 2000 par les travailleurs à temps partiel de cette branche contiennent une anomalie qui n'a pu être corrigée. Les évolutions qui figurent dans ce tableau doivent par conséquent être interprétées avec prudence.

FRAIS DE PERSONNEL PAR TRAVAILLEUR INSCRIT AU REGISTRE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT

(euros, par an)

	Par équivalent temps plein		Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel	
	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	26.068	2,2	27.086	2,3	10.806	3,5
Industrie	45.888	1,4	45.991	1,3	27.465	4,9
Industrie extractive	39.070	0,9	39.132	0,9	18.915	7,0
Industrie manufacturière	44.401	2,2	44.469	2,1	26.831	5,8
Energie	73.998	-5,5	74.493	-5,4	46.095	-3,9
Construction	34.320	2,2	34.342	2,2	18.252	5,3
Commerce, transports et communications	37.555	1,5	38.674	1,5	16.956	2,4
Transports et communications	37.948	1,0	38.030	0,8	20.783	3,7
Commerce et réparations	38.571	1,9	40.346	2,1	17.821	1,0
Horeca	24.899	2,1	25.913	1,6	9.357	2,6
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	55.521	2,6	56.503	3,0	29.143	1,7
Activités financières et d'assurance	64.486	2,9	64.217	3,1	45.594	5,5
Immobilier et services aux entreprises	47.448	2,8	49.480	3,3	18.432	0,2
Autres services	33.747	1,7	33.930	1,3	19.670	1,8
Santé et action sociale	33.222	1,7	33.239	1,2	20.167	1,5
Services collectifs, sociaux et personnels	36.590	2,0	37.371	1,6	13.944	6,0
Total	42.235	1,7	43.128	1,7	20.970	2,6

Source : BNB, bilans sociaux.

Annexe 5

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE DANS LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON CONSTANT¹

(euros)

	En moyenne					Par travailleur à temps plein		Par travailleur à temps partiel		p.m. Coût horaire d'un temps partiel en pourcentage d'un temps plein
	1997	1998	1999	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²	2000	Pourcentages de variation par rapport à 1999 ²	2000
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	15,69	15,85	16,23	16,57	1,2	17,23	1,5	13,46	0,1	78,1
Industrie	26,19	27,54	28,61	29,88	1,8	29,98	1,8	27,84	2,7	92,9
Industrie extractive	24,65	24,55	25,26	25,78	0,7	25,84	0,8	23,14	-1,7	89,6
Industrie manufacturière ..	26,15	26,41	27,60	28,76	2,3	28,84	2,3	27,12	3,7	94,0
Energie	42,84	53,31	51,84	53,16	1,1	53,28	1,4	49,66	-7,2	93,2
Construction	21,14	21,55	22,11	23,25	2,7	23,33	2,8	19,66	1,0	84,2
Commerce, transports et communications	19,15	20,37	21,29	22,37	3,9	23,11	4,1	18,06	3,4	78,1
Transports et communications	17,72	19,38	20,96	21,78	5,2	22,02	5,2	19,33	5,5	87,8
Commerce et réparations	21,17	21,81	22,41	23,65	2,8	24,78	2,9	18,41	2,4	74,3
Horeca	13,94	14,22	14,81	15,40	2,2	16,30	2,2	13,92	2,0	85,4
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	32,36	31,60	32,75	35,43	3,5	36,10	3,0	30,99	6,9	85,8
Activités financières et d'assurance ³	37,75	37,47	39,86	42,56	4,4	42,29	3,0	44,49	14,6	105,2
Immobilier et services aux entreprises	25,77	26,78	27,52	29,39	3,2	30,78	3,4	20,82	1,8	67,6
Autres services	20,97	21,07	21,34	21,76	2,2	22,01	2,3	21,29	2,1	96,7
Santé et action sociale ...	21,20	21,21	21,41	21,65	2,1	21,76	2,2	21,45	2,1	98,6
Services collectifs, sociaux et personnels	18,63	20,12	20,87	22,50	2,5	23,20	2,7	18,87	2,6	81,4
Total	23,64	24,58	25,30	26,75	2,8	27,41	2,8	22,37	3,5	81,6

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives aux exercices 1997, 1998 et 1999 proviennent de la population totale des entreprises.² Calculés à partir de l'échantillon constant 1999-2000.³ Les données relatives aux heures prestées en 2000 par les travailleurs à temps partiel de cette branche contiennent une anomalie qui n'a pu être corrigée. Les évolutions qui figurent dans ce tableau doivent par conséquent être interprétées avec prudence.

FORMATION, EN 2000, DANS LES ENTREPRISES DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT

	Entre-prises forma-trices (en p.c. du total)	Nombre de personnes concernées par une formation (en p.c. de l'effectif au 31 décembre)			(en p.c. du nombre d'heures prestées)	Heures de formation (moyenne par bénéficiaire, unités)			(en p.c. des frais de personnel)	Coût de la formation (moyenne par bénéficiaire, en euros)		
		Total	Hommes	Ratio femmes / hommes		Total	Hommes	Ratio femmes / hommes		Total	Hommes	Ratio femmes / hommes
Agriculture, chasse, sylvicul-ture, pêche	1,5	10,4	9,8	1,23	0,2	30,5	24,7	1,75	0,4	993	982	1,04
Industrie	15,0	42,6	44,4	0,82	1,2	43,6	45,4	0,78	1,8	1.831	1.886	0,84
Industrie extractive	9,9	14,9	14,8	1,15	0,5	50,4	52,2	0,57	0,5	1.349	1.350	0,99
Industrie manufacturière ..	15,0	42,2	44,1	0,81	1,2	43,9	45,7	0,78	1,8	1.815	1.864	0,86
Energie et eau	29,0	53,9	53,5	1,04	1,5	39,2	40,4	0,81	1,5	2.096	2.221	0,64
Construction	4,4	14,4	14,6	0,81	0,3	25,7	25,6	1,04	0,3	802	794	1,22
Commerce, transports et com-munications	4,5	32,2	32,5	0,98	0,6	28,6	30,0	0,87	1,2	1.215	1.368	0,69
Transports et communi-cations	8,7	49,1	45,3	1,33	0,8	25,3	27,1	0,79	1,7	1.233	1.323	0,78
Commerce et réparations	4,5	22,4	22,1	1,03	0,5	32,8	34,9	0,86	0,8	1.196	1.488	0,56
Horeca	0,7	5,6	6,0	0,85	—	—	—	—	0,3	849	796	1,15
Activités financières, immobi-lières, de location et ser-vices aux entreprises	9,2	40,7	43,8	0,83	1,0	36,6	37,4	0,95	1,9	2.392	2.364	1,03
Activités financières et d'as-surance	8,4	55,9	60,5	0,84	1,4	36,0	34,7	1,09	2,7	2.934	2.912	1,02
Immobilier et services aux entreprises	9,4	27,7	31,3	0,71	0,7	37,7	41,2	0,73	1,0	1.464	1.570	0,78
Autres services	16,9	39,7	30,9	1,39	0,6	18,4	24,1	0,70	0,7	453	688	0,57
Santé et action sociale ...	26,3	43,3	36,3	1,24	0,6	18,0	23,2	0,73	0,7	427	615	0,63
Services collectifs, sociaux et personnels	5,7	14,5	16,3	0,75	0,3	27,5	29,7	0,80	0,5	998	1.121	0,70
Total	7,8	36,5	36,4	1,01	0,9	33,4	37,8	0,68	1,4	1.488	1.714	0,65

Source: BNB, bilans sociaux.

Annexe 7

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS¹ DANS LES ENTREPRISES DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	1997	1998	1999	2000
Travailleurs inscrits au registre du personnel	97,2	96,4	96,6	96,3
Personnel intérimaire	2,0	2,7	2,7	3,0
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	5,0	3,8	4,0	3,8
Industrie	3,5	4,1	4,0	4,6
Industrie extractive	2,0	3,8	2,6	3,4
Industrie manufacturière	3,9	4,6	4,5	5,2
Energie	1,1	0,7	0,8	1,3
Construction	1,2	1,3	1,5	1,4
Commerce, transports et communications	1,9	2,8	2,6	2,6
Transports et communications	1,2	2,1	1,9	1,6
Commerce et réparations	2,6	3,3	3,2	3,5
Horeca	3,0	3,9	4,5	5,7
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	1,1	1,4	1,7	1,7
Activités financières et d'assurance	0,5	0,8	1,1	1,1
Immobilier et services aux entreprises	2,2	2,2	2,5	2,3
Autres services	0,7	0,5	0,9	0,9
Santé et action sociale	0,5	0,4	0,4	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	4,5	4,0	5,2	4,6
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ²	0,8	1,0	0,8	0,7

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.

² Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de cette firme 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.

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)

	1997	1998	1999	2000
Contrat à durée indéterminée	93,2	92,8	92,5	93,1
Contrat à durée déterminée	5,0	5,4	5,8	5,2
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	6,4	8,2	10,6	8,5
Industrie	—	4,6	4,7	5,0
Industrie extractive	3,1	3,6	4,4	6,2
Industrie manufacturière	4,0	4,4	4,5	4,8
Energie	—	8,4	8,7	8,7
Construction	3,0	3,3	3,6	2,8
Commerce, transports et communications	4,5	5,1	5,3	4,9
Transports et communications	4,2	4,6	4,8	3,2
Commerce et réparations	4,3	4,9	5,0	5,7
Horeca	7,4	8,0	8,6	8,2
Activités financières, immobilières, de location et services aux entreprises	4,5	4,9	5,9	4,4
Activités financières et d'assurance	4,2	4,3	4,9	4,8
Immobilier et services aux entreprises	5,0	5,4	6,6	4,0
Autres services	7,8	8,2	8,8	8,0
Santé et action sociale	7,8	8,3	8,9	8,2
Services collectifs, sociaux et personnels	8,2	7,7	8,0	6,7
Contrat de remplacement	1,5	1,4	1,4	1,4
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,3	0,4	0,3	0,3

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998 et 1999 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 sont obtenues à partir de l'échantillon constant.