

LISTE DES ABREVIATIONS

| | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| AIP | Accord interprofessionnel |
| ASBL | Association sans but lucratif |
| BCE | Banque centrale européenne |
| BNB | Banque Nationale de Belgique |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CE | Commission européenne |
| CVTS | Continuing vocational training survey |
| DBRIS | Base de données de redevables d'informations statistiques |
| ETP | Equivalent temps plein |
| FED | Federal Reserve System |
| FMI | Fonds monétaire international |
| ICN | Institut des comptes nationaux |
| INS | Institut national de statistique |
| IPC | Indice des prix à la consommation |
| IPCH | Indice des prix à la consommation harmonisé |
| MAE | Ministère fédéral des Affaires Economiques |
| MET | Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail |
| NACE | Nomenclature statistique des activités économiques de la Communauté européenne |
| NACE-Bel | Version belge de la nomenclature statistique des activités économiques |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |
| PIB | Produit intérieur brut |
| TVA | Taxe sur la valeur ajoutée |
| UE | Union européenne |

SIGNES CONVENTIONNELS

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

LE BILAN SOCIAL 2001

INTRODUCTION

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social¹ contient un ensemble cohérent de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Le présent article expose les résultats provisoires du bilan social 2001, obtenus par la clôture anticipée de la période de réception des comptes annuels au 9 septembre 2002. Lorsque c'est possible et opportun, ces résultats provisoires sont mis en parallèle avec les résultats définitifs obtenus pour les exercices 1997 à 2000.

Les données relatives aux années 1997 à 2000 concernent la population totale des entreprises qui, au 31 décembre, avaient clôturé un exercice d'une longueur standard de 12 mois et dont les bilans sociaux individuels respectent des critères d'homogénéité, de qualité et de cohérence définis dans l'annexe 1². Ceci signifie que les données qui figurent dans cet article diffèrent des résultats publiés par le passé en raison de l'imposition de critères de qualité plus stricts. Elles diffèrent également des données globalisées publiées par la Centrale des bilans. Cette dernière source utilise en effet tous les comptes annuels clôturés au cours d'une année civile, quelles que soient la date de clôture et la longueur de l'exercice.

Les variations observées entre 2000 et 2001 sont calculées à partir d'une population réduite d'entreprises, identique pour les deux exercices. Les entreprises prises en considération doivent en effet avoir déposé un bilan social satisfaisant aux mêmes critères de qualité que la population totale, tant pour l'exercice 2000 que pour l'exercice 2001. L'utilisation d'une population constante permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les

exercices 2000 et 2001, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 2000, qui recouvrent une population beaucoup plus étendue, induirait un biais tel que les conclusions seraient indubitablement erronées. Le recours à une population constante 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 cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux d'une durée de 12 mois et clôturés au 31 décembre pour 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 la population réduite et dans la population

¹ Pour rappel, l'obligation de dépôt d'un bilan social 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 En dépit de ces exigences, il arrive que les données agrégées soient altérées par des événements ponctuels ou par des modifications juridiques survenus dans certaines grandes entreprises. Ces anomalies n'ont pas été corrigées.

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

La première partie de cet article met l'accent sur l'évolution, entre 2000 et 2001, de l'emploi et du volume de travail (c'est-à-dire des heures prestées) dans les entreprises de la population réduite, ainsi que sur certaines caractéristiques des travailleurs occupés par ces entreprises, comme le régime ou le contrat de travail qui les lie à leur employeur. L'évolution des coûts salariaux est brièvement évoquée dans la deuxième section de cet article. Enfin, les efforts de formation engagés par les entreprises en faveur de leur personnel sont mis en évidence dans la troisième et dernière partie.

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 ou l'accroissement des frais horaires de personnel. Comme les autres années, les données détaillées par branche d'activité figurent dans les tableaux des annexes 2 à 8.

Comme pour les deux exercices précédents, 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 n'est effective que pour les exercices ayant débuté après le 31 décembre 2001.

1. EMPLOI

1.1 EVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES ENTRE 2000 ET 2001

En dépit du ralentissement économique enregistré depuis la fin de l'année 2000, le marché du travail est resté relativement bien orienté en 2001. L'emploi salarié tel qu'il est estimé dans les comptes nationaux a encore augmenté de 1,9 p.c. (contre 2,4 p.c. en 2000), ce qui, en termes nets, correspond à l'engagement de plus de

TABLEAU 1 – EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2000 ET 2001 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE

| | En nombre de personnes | | | En équivalents temps plein | Volume de travail, en heures |
|-----------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------|----------------------------|------------------------------|
| | Travailleurs à temps plein | Travailleurs à temps partiel | Total | | |
| En moyenne ¹ | | | | | |
| – unités | 17.145 | 13.039 | 30.185 | 26.474 | – |
| – pourcentages de variation | 1,9 | 5,9 | 2,6 | 2,5 | 1,5 |
| En fin d'exercice ² | | | | | |
| – unités | –10 | 6.593 | 6.583 | 6.185 | – |
| – pourcentages de variation | 0,0 | 2,9 | 0,6 | 0,6 | – |

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Rubriques 1001, 1002, 1003, 1013.

² Rubriques 1051, 1052, 1053.

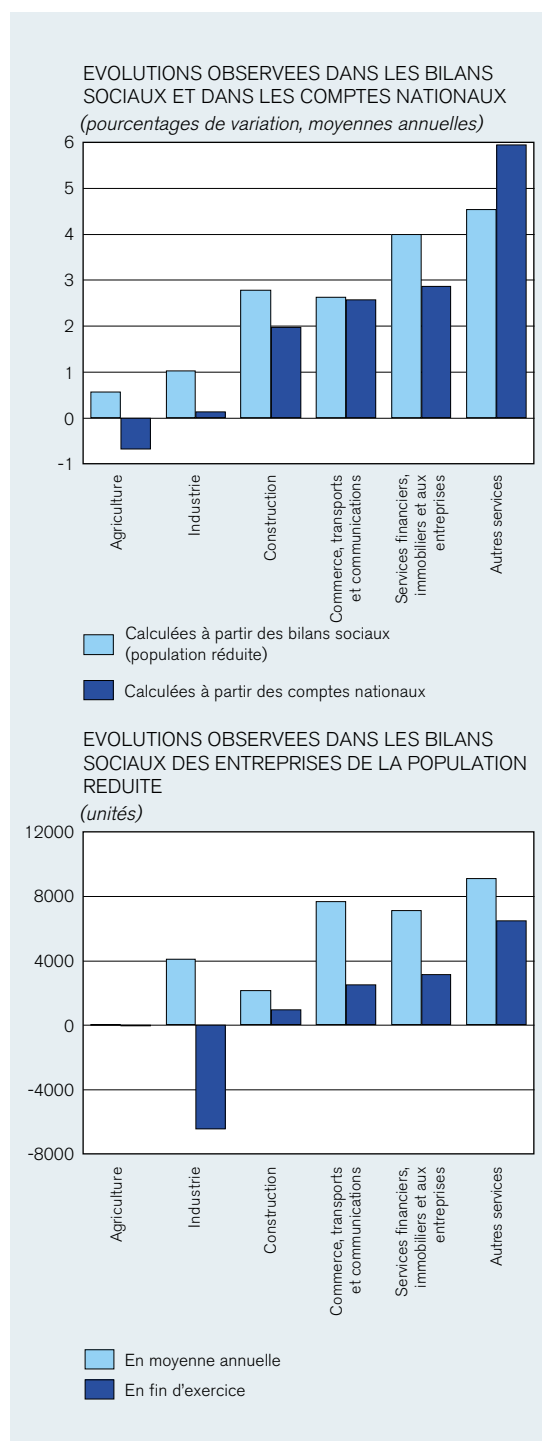
65.000 nouveaux travailleurs. Le ralentissement de la croissance de l'emploi, à peine marqué au cours des six premiers mois de l'année, s'est accentué au second semestre. La hausse calculée en rythme annuel s'est limitée à 1,0 p.c. au quatrième trimestre, contre 2,5 p.c. un an plus tôt.

L'évolution de l'emploi présentée dans cette section reflète la variation, entre 2000 et 2001, du nombre de travailleurs occupés dans une population réduite d'entreprises construite sur le principe d'un échantillon constant. Il ne s'agit par conséquent pas d'une image globale de la situation observée par la comptabilité nationale pour l'ensemble des salariés. Par définition, les travailleurs occupés dans des entreprises créées au cours des années 2000 et 2001 ne sont en effet pas repris dans la population réduite puisque ces sociétés n'ont pas déposé de bilan social pour les deux exercices consécutifs. Symétriquement, les pertes d'emplois ayant résulté de la disparition d'entreprises au cours de la même période n'ont pu être prises en compte. Il n'empêche que les principales évolutions enregistrées dans les comptes nationaux sont également observées au niveau des bilans sociaux des entreprises faisant partie de la population réduite.

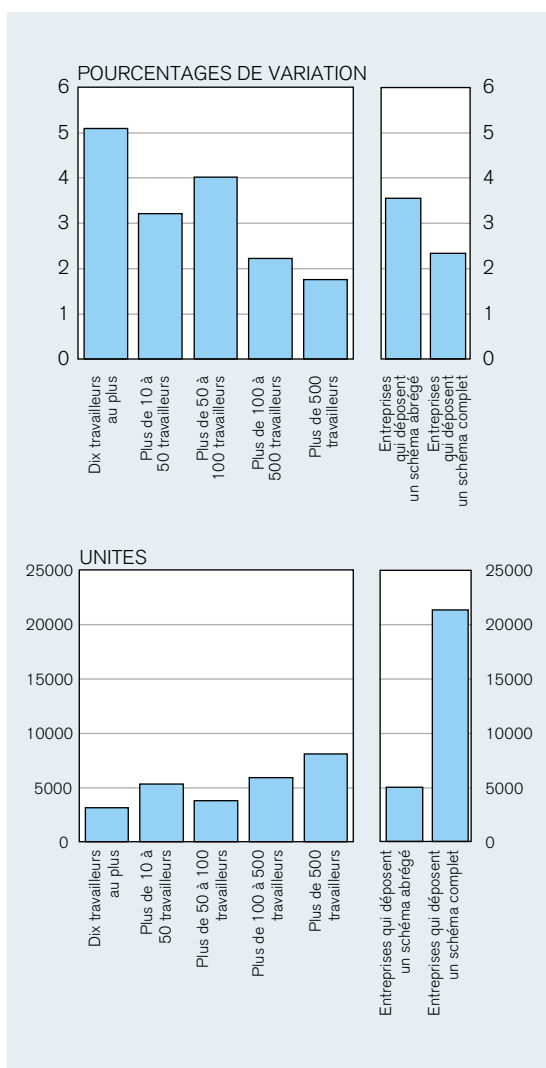
Ainsi, le nombre de personnes occupées dans les entreprises de la population réduite a augmenté de 2,6 p.c. en moyenne entre 2000 et 2001. L'accroissement plus limité du volume de travail calculé en heures, soit 1,5 p.c., et la hausse plus faible encore de l'emploi enregistré en fin d'exercice, qui a atteint à peine 0,6 p.c., montrent que les entreprises de la population réduite ont été amenées en cours d'année à ajuster le volume de travail au ralentissement prolongé de l'activité auquel elles étaient confrontées. En moyenne, quelque 30.000 travailleurs supplémentaires ont été occupés dans les entreprises en 2001 par rapport à l'année précédente, dont 17.145 à temps plein et 13.039 à temps partiel. L'ajustement qui a eu lieu en cours d'année a davantage affecté les travailleurs à temps plein: au total, seuls 6.583 travailleurs supplémentaires étaient occupés au 31 décembre 2001 par rapport à

l'année précédente. Il s'agissait exclusivement de travailleurs à temps partiel.

GRAPHIQUE 1 – EVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES ENTRE 2000 ET 2001



GRAPHIQUE 2 – EVOLUTION DE L'EMPLOI MOYEN EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) ENTRE 2000 ET 2001 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP EN 2000



Source : BNB, bilans sociaux.

Au niveau des principales branches d'activité, le bilan social donne également une image relativement cohérente avec celle qui ressort des comptes nationaux, mais elle est plus favorable. La raison en incombe notamment à l'absence des entreprises faillies dans les bilans sociaux. La prise en compte de ces faillites, couplée au ralentissement du rythme de création de nouvelles entreprises, freine en effet la croissance

de l'emploi dans les comptes nationaux. Ainsi, alors que le bilan social témoigne d'une hausse de l'emploi moyen dans chacune des six principales branches d'activité, dans les comptes nationaux, l'agriculture voit son effectif diminuer. Le taux de croissance de l'emploi observé dans les comptes nationaux est également plus limité que dans les bilans sociaux pour les autres branches d'activité, sauf dans celle des autres services.

Selon les informations issues du bilan social, c'est principalement le secteur tertiaire qui est à l'origine de la hausse de l'emploi moyen (voir annexe 2) : environ 80 p.c. des travailleurs supplémentaires occupés, soit 23.924 personnes, ont été engagés dans une des branches des services. L'emploi agricole est resté stable, tandis que dans l'industrie et la construction, respectivement, quelque 4.000 et 2.000 travailleurs supplémentaires étaient embauchés. Même si toutes les branches ont subi l'influence du ralentissement de l'activité, c'est l'industrie qui a payé le plus lourd tribut à la dégradation conjoncturelle : en fin d'exercice, on y enregistrait quelque 6.500 pertes d'emploi par rapport à l'effectif occupé douze mois plus tôt.

Les petites entreprises se sont à nouveau montrées les plus dynamiques en matière de création d'emplois. Dans les sociétés comptant moins de 10 travailleurs équivalents temps plein (ETP), l'emploi exprimé en ETP a augmenté de 5,1 p.c. Dans les entreprises comptant de 10 à 100 travailleurs, la hausse enregistrée était de 3,5 p.c. en moyenne, tandis que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs ETP, elle était limitée à un peu moins de 2 p.c.

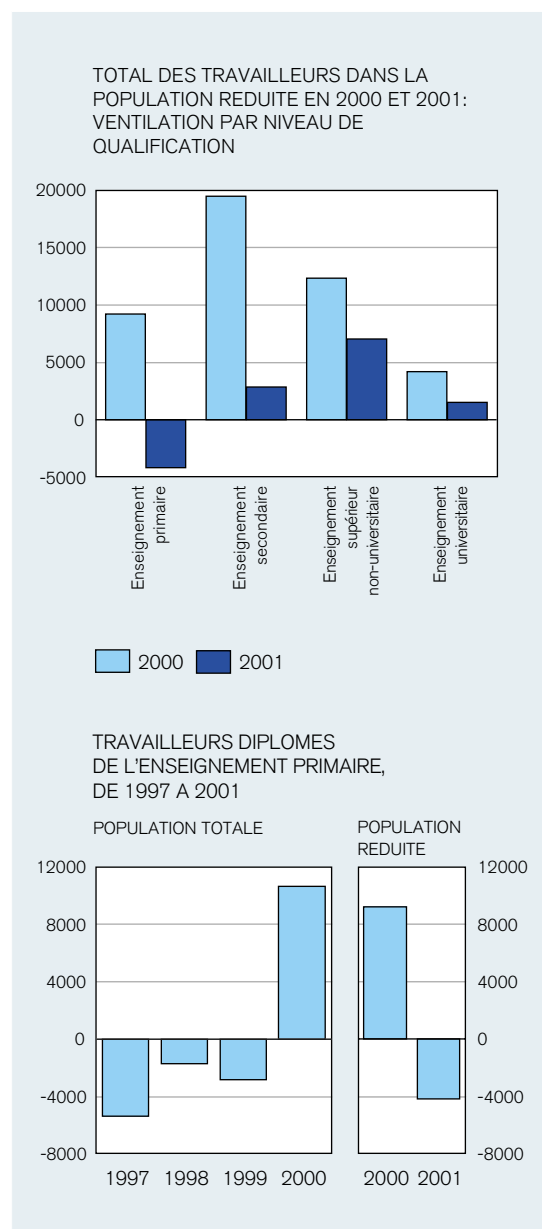
En dépit d'un taux de progression de leur effectif supérieur à celui des grandes entreprises, les petites sociétés ne contribuent que de façon réduite à l'accroissement total du nombre d'emplois. En 2001, elles ont ainsi été à l'origine de la création d'un peu moins de 3.200 emplois

ETP, sur un total de 26.474, soit 12 p.c. de l'ensemble. Etant donné que ces petites entreprises ne représentent que 7 p.c. de l'emploi total, leur contribution mérite d'être soulignée. A l'opposé, les très grandes entreprises, qui occupent 44 p.c. des travailleurs occupés, ont embauché 8.122 travailleurs supplémentaires, soit près d'un tiers des engagements supplémentaires enregistrés dans les entreprises de la population réduite.

Les entreprises tenues de déposer un schéma complet en raison de l'importance de leur chiffre d'affaires, de leur total bilantaire ou du nombre de travailleurs qu'elles occupent ont permis en moyenne la création de 21.400 emplois ETP. Grâce aux détails relatifs aux mouvements de personnel qu'elles sont tenues de communiquer par le biais du bilan social, on peut connaître la ventilation par niveau de qualification des travailleurs qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise au cours de l'année 2001. Au total, quelque 257.000 personnes ont été inscrites au registre du personnel des entreprises déposant un schéma complet au cours de l'année 2001. Dans le même temps, environ 250.000 travailleurs ont été rayés de ces registres. Au total, 7.278 engagements nets ont eu lieu dans ces entreprises. Cet accroissement représente une détérioration sensible par rapport à l'exercice 2000, au cours duquel 45.322 entrées nettes de travailleurs avaient été enregistrées au sein de la même population d'entreprise. Près des deux tiers de ces engagements avaient concerné des travailleurs peu qualifiés, munis au plus du certificat de fin d'enseignement secondaire. Au cours de l'exercice sous revue, les entreprises ont, en revanche, proportionnellement davantage opté pour des travailleurs porteurs du diplôme de fin d'études supérieures, universitaires ou non. Dans le même temps, davantage de travailleurs ayant tout au plus achevé leurs études primaires ont quitté les entreprises de la population réduite qu'il n'en est entré, ce qui s'est traduit par des sorties nettes de travailleurs très peu qualifiés.

GRAPHIQUE 3 – MOUVEMENTS NETS DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET

(unités, en personnes)



Source : BNB, bilans sociaux.

Un tel mouvement est davantage en ligne avec les mouvements de personnel de très faible qualification observés dans le passé. Entre 1997 et 1999, des sorties nettes cumulées de quelque 10.000 personnes avaient

effectivement été enregistrées pour ce type de travailleurs. En 2000 cependant, l'excellente conjoncture, qui par le jeu des pénuries de travailleurs a sans doute contribué à l'écrémage de l'offre de travail, associée à différentes mesures de soutien à l'emploi des travailleurs peu qualifiés, avait, pour la première fois au cours de la période couverte par le bilan social, permis l'embauche nette d'une dizaine de milliers de travailleurs diplômés de l'enseignement fondamental. En 2001, le retournement conjoncturel a de nouveau fermé les portes du marché du travail à un grand nombre de ces travailleurs non qualifiés : les engagements de personnes de qualification primaire ont chuté de plus de 40 p.c., passant de 68.000 à 39.000 unités, tandis que les sorties ne diminuaient dans le même temps que de 26 p.c. L'industrie et la construction, qui avaient été pourvoyeuses nettes de main-d'œuvre peu qualifiée en 2000, ont procédé à des désengagements nets de ce type de travailleurs en 2001. Une partie importante de ce basculement semble trouver son origine dans la branche de la construction automobile, où d'importantes sorties nettes ont été enregistrées, tant pour les travailleurs de qualification primaire que secondaire.

Les entreprises déposant un schéma complet fournissent également des informations sur la

raison pour laquelle des travailleurs quittent le registre du personnel. En 2001, sur les quelque 250.000 sorties enregistrées, 10.446, soit 4,2 p.c. du total, concernaient des travailleurs admis à la pension ou à la prépension, une part relative comparable à celle observée un an plus tôt. En revanche, 18,7 p.c. des travailleurs sortis du registre du personnel des entreprises de la population réduite ont fait l'objet d'un licenciement, contre 15,8 p.c. un an plus tôt. En nombre absolu, on compte 46.834 travailleurs licenciés en 2001, soit environ 8.000 de plus que l'année précédente. L'accroissement de la part relative des licenciements est un indicateur de la précarisation de l'emploi consécutive à l'essoufflement conjoncturel. Les désengagements qui en ont résulté ont davantage pris la forme de licenciements que de départs à la pension et à la prépension. Parmi ces licenciements, on compte cependant sans doute un certain nombre de départs accompagnés, comme c'est le cas dans les dispositifs de retraite anticipée ou encore lors des mises au chômage accompagnées d'une indemnité compensatoire versée par l'entreprise et connues sous le nom de prépensions «Canada-dry». Enfin, plus de 190.000 travailleurs ont été rayés, pour d'autres raisons, du registre du personnel. Plus de 60 p.c. d'entre eux ont vu leur contrat temporaire arriver à son terme.

TABLEAU 2 – SORTIES DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET: VENTILATION PAR MOTIF

| | Pourcentages du total | | Unités |
|----------------------------------------|-----------------------|-------|---------|
| | 2000 | 2001 | 2001 |
| Pension | 1,7 | 1,5 | 3.756 |
| Prépension | 2,5 | 2,7 | 6.690 |
| Licenciement | 15,8 | 18,7 | 46.834 |
| Autre motif | 80,0 | 77,1 | 192.518 |
| dont fin d'un contrat temporaire | 46,9 | 47,0 | 117.396 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 249.798 |

Source : BNB, bilans sociaux.

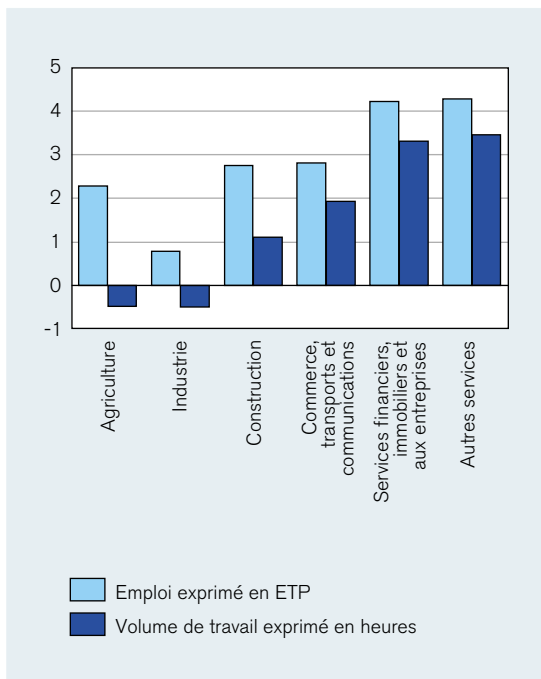
1.2 EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL ENTRE 2000 ET 2001

L'évolution du nombre d'heures prestées par les travailleurs des entreprises de la population réduite donne une indication du volume de travail fourni. Entre 2000 et 2001, le nombre total des heures ouvrées a ainsi augmenté de 1,5 p.c. Dans le même temps, l'évolution de l'emploi exprimé en ETP a augmenté de 2,5 p.c.

La faible progression du volume de travail trouve partiellement son origine dans le recul du volume des heures ouvrées observé dans les secteurs primaire et secondaire. Dans l'industrie, la baisse a été particulièrement marquée dans la branche de l'énergie et de l'eau, où elle a atteint près de 6 p.c. Une baisse du

GRAPHIQUE 4 – EVOLUTION COMPAREE DE L'EMPLOI ET DU VOLUME DE TRAVAIL ENTRE 2000 ET 2001 : VENTILATION DES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE PAR BRANCHE D'ACTIVITE

(pourcentages de variation)

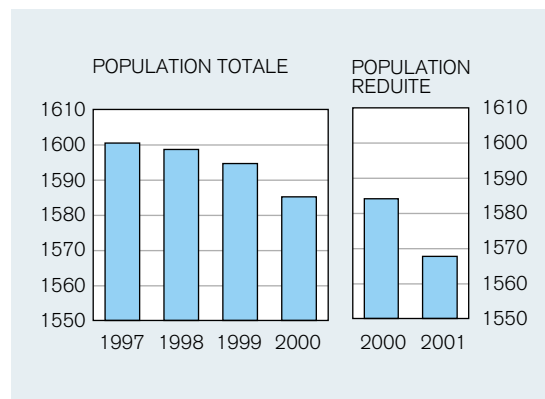


Source : BNB, bilans sociaux.

volume de travail, d'une ampleur de 1,8 p.c., a également été enregistrée dans la branche des activités financières et d'assurance. Dans les autres branches, le volume de travail a généralement augmenté, quoique moins rapidement que l'emploi ETP. La hausse la plus importante a été enregistrée dans la branche des services immobiliers et aux entreprises.

GRAPHIQUE 5 – DUREE MOYENNE DE TRAVAIL D'UN ETP

(heures par an)



Source : BNB, bilans sociaux.

Si la hausse du volume de travail a été plus faible que celle de l'emploi, c'est parce que la durée moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein comme à temps partiel s'est repliée. La durée annuelle moyenne de travail est ainsi passée de 1.584 à 1.568 heures par travailleur ETP entre 2000 et 2001, soit une baisse de 1 p.c. Même s'il est difficilement quantifiable, l'effet lié au fait que l'année 2000 était bissextile n'est sans doute pas étranger à l'ampleur de cette évolution. Ce nouveau recul accentue la tendance générale baissière de la durée annuelle de travail observée depuis 1998 en dépit de la croissance plus vive de l'activité qui a prévalu à la fin des années nonante. En 1997, la durée de travail s'élevait encore à 1.600 heures en moyenne dans l'ensemble des entreprises. Le niveau observé en 2001 dans les entreprises de la population

réduite lui est inférieur de 2 p.c., ce qui correspond à quelque 33 heures ou un peu moins d'une semaine de travail.

Entre 2000 et 2001, tant les travailleurs à temps plein que ceux occupés à temps partiel ont été concernés par cette baisse de la durée du travail, mais le recul a été nettement plus prononcé pour les premiers. Les travailleurs à temps plein employés dans les entreprises de la population réduite ont presté en moyenne 1.562 heures de travail en 2001, contre 1.578 heures un an plus tôt, tandis qu'une personne occupée à temps partiel a travaillé en moyenne 956 heures en 2001, soit environ 61 p.c. du temps de travail de son homologue occupé à temps plein, contre 958 heures en 2000.

Au départ de niveaux parfois très différents, une baisse de la durée moyenne de travail a été observée dans chacune des branches d'activité étudiées (voir annexe 3). Les reculs les plus prononcés ont été observés dans l'agriculture, la construction et l'industrie (surtout dans l'industrie extractive, où il a atteint 2,6 p.c.). Des baisses plus limitées ont généralement été observées dans les services, même si les données agrégées cachent parfois des situations bien différentes, comme celle de l'horeca, où la durée moyenne de travail a diminué de 3,3 p.c. et celle des services immobiliers et aux entreprises, où cette durée s'est contractée d'à peine 0,1 p.c.

1.3 QUELQUES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DE L'EMPLOI

En 2001, l'utilisation par les entreprises des différentes marges existantes en termes de flexibilité du personnel s'est intensifiée. L'ajustement s'est fait à la baisse étant donné le contexte conjoncturel de l'année sous revue. On a en effet constaté un moindre recours au personnel intérimaire qu'en 2000, une diminution de la proportion des travailleurs sous contrat à durée déterminée, ce qui peut être causé par un non-renouvellement partiel de ce type de contrats, et une légère augmentation du taux de travail à temps partiel. L'ensemble de ces observations laisse à penser que les entreprises ont tenté de s'adapter à la variation à la baisse de leur activité et de leurs débouchés au cours de l'année 2001 sans procéder à des licenciements en nombre trop important.

L'emploi intérimaire¹

En 2001, sur la base des données disponibles pour la population réduite, 96,6 p.c. des salariés des entreprises qui ont déposé un schéma

¹ Seules les entreprises déposant un schéma complet fournissent des informations relatives au personnel intérimaire et aux personnes mises à la disposition de l'entreprise. Selon les informations de la fédération des entreprises de travail intérimaire, 40 p.c. environ des intérimaires travaillaient en 2000 dans les entreprises de 50 salariés au plus. La part de ces travailleurs est par conséquent sous-estimée dans l'analyse.

TABLEAU 3 – STATUT DES TRAVAILLEURS OCCUPES DANS LES ENTREPRISES AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2000 | 2001 |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|------|------|----------------------|------|------|
| | (population totale) | | | (population réduite) | | |
| Travailleurs inscrits au registre du personnel | 96,8 | 96,4 | 96,5 | 96,3 | 96,3 | 96,6 |
| Personnel intérimaire | 2,4 | 2,7 | 2,7 | 3,0 | 3,1 | 2,8 |
| Personnes mises à la disposition de l'entreprise ¹ | 0,8 | 0,9 | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 0,6 |

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ 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.

complet ont exercé leur activité sous le statut de travailleur inscrit au registre du personnel. Cela représente une progression de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, au détriment de la part des intérimaires qui a baissé d'autant, ce qui représente, pour cette catégorie de travailleurs, une diminution de près de 10 p.c. Le personnel intérimaire ne représentait ainsi plus que 2,8 p.c. de l'emploi ETP en 2001, contre 3,1 p.c. en 2000, ce qui marque une rupture dans l'accroissement régulier observé entre 1997 et 2000. La moindre utilisation de ce régime de travail, particulièrement sensible à la conjoncture, s'inscrit dans une période de repli de l'activité par rapport à 2000 et traduit l'adaptation de la production des entreprises aux variations de leurs débouchés.

Le volume total des heures prestées par les intérimaires et leur coût en termes de frais de personnel étaient également en repli en 2001 par rapport à 2000, représentant 3,4 p.c. des heures prestées et 2,4 p.c. des frais de personnel. En revanche, le nombre moyen d'heures prestées par an par un intérimaire a légèrement progressé, de même que les frais par heure et par ETP. Ces dernières évolutions peuvent s'expliquer par la diminution du recours à l'intérim dans les branches de l'industrie qui utilisent sur-

tout du personnel ouvrier. La part relative des ouvriers parmi les intérimaires a donc diminué par rapport à 2000, or leurs barèmes sont inférieurs à ceux des employés, ce qui contribue à la hausse des frais unitaires moyens.

Le recours au personnel intérimaire est variable selon les branches d'activité (voir annexe 4). Il fluctue entre 6 p.c. de l'emploi ETP dans l'horeca et 0,5 p.c. dans la santé et l'action sociale. Au cours de l'exercice sous revue, l'intérim a continué de progresser dans deux branches d'activité, sans doute moins sensibles à la conjoncture, qui y avaient déjà largement recours, à savoir l'agriculture et les services collectifs, sociaux et personnels. L'emploi de personnel intérimaire s'est également accru dans la branche de la construction, où un développement de l'intérim devrait encore se manifester dans les années futures à la suite de la récente modification de la législation levant les interdictions en la matière. En revanche, la proportion de l'emploi intérimaire est en nette régression dans l'horeca, où elle enregistre un recul de près de 20 p.c., dans l'industrie manufacturière (-13 p.c. environ), les services immobiliers et aux entreprises (-7 p.c.) et dans la santé et l'action sociale, où la part de l'intérim passe de 0,8 à 0,5 p.c. entre 2000 et 2001, recul certes spectaculaire, mais qui porte sur un nombre restreint de travailleurs.

Le recours à du personnel intérimaire est proportionnellement le plus important dans les entreprises de taille intermédiaire. Il est au contraire plus réduit dans les plus petites entreprises (peu nombreuses, il est vrai, à déposer un schéma complet) et surtout dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP qui n'en employaient qu'à concurrence de 1,6 p.c. de leur effectif en 2001. Inversement, la proportion des personnes inscrites au registre du personnel est la plus importante (98 p.c.) dans les plus grandes entreprises et elle diminue quand on considère des entreprises de taille de plus en plus réduite, pour représenter un peu moins de 92 p.c. dans les entreprises qui occupent 10 travailleurs ETP

TABEAU 4 – TRAVAIL INTERIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET

| | 2000 | 2001 |
|---------------------------------------------|--------|--------|
| En pourcentage du total | | |
| Nombre de travailleurs ETP | 3,1 | 2,8 |
| Heures prestées | 3,7 | 3,4 |
| Frais de personnel | 2,6 | 2,4 |
| En unités | | |
| Heures prestées par ETP | 1.841 | 1.850 |
| Frais par heure prestée (en euros) | 20,4 | 21,0 |
| Frais par ETP (en euros) | 37.577 | 38.876 |

Source : BNB, bilans sociaux.

TABLEAU 5 – STATUT DU PERSONNEL OCCUPE DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE DEPOSANT UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ETP EN 2000

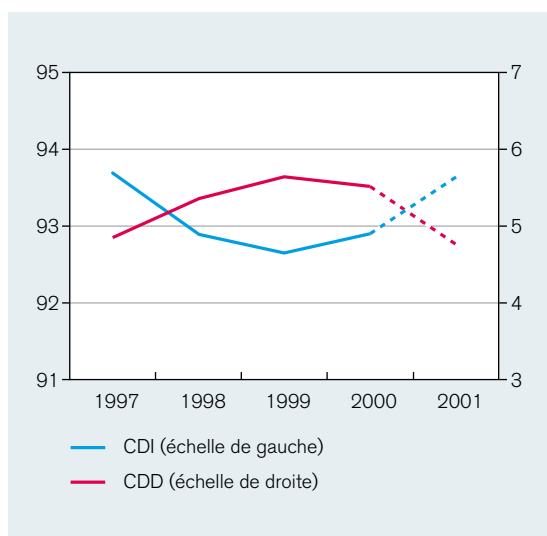
| | Travailleurs inscrits au registre du personnel | | Personnel intérimaire | | Personnel mis à disposition de l'entreprise | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------|------|-----------------------|------|---------------------------------------------|------|
| | 2000 | 2001 | 2000 | 2001 | 2000 | 2001 |
| Dix travailleurs au plus | 91,4 | 91,8 | 3,3 | 3,3 | 5,4 | 4,9 |
| Plus de 10 à 50 travailleurs | 94,2 | 94,3 | 4,7 | 4,6 | 1,1 | 1,1 |
| Plus de 50 à 100 travailleurs | 94,2 | 94,5 | 4,9 | 4,4 | 1,0 | 1,1 |
| Plus de 100 à 500 travailleurs | 95,3 | 96,0 | 4,1 | 3,5 | 0,6 | 0,6 |
| Plus de 500 travailleurs | 97,9 | 98,0 | 1,7 | 1,6 | 0,4 | 0,3 |

Source : BNB, bilans sociaux.

au plus. En 2001, la part des intérimaires a baissé dans toutes les catégories d'entreprises, sauf dans les plus petites, où elle est restée stable. On sait cependant que le bilan social cerne mal la problématique de l'intérim dans les entreprises de petite taille, dont la plupart rendent un bilan social abrégé qui ne mentionne pas l'utilisation de personnel intérimaire.

GRAPHIQUE 6 – EVOLUTION DE LA PART DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (CDI) ET DE CELLE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD) ENTRE 1997 ET 2001¹

(pourcentages)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ De 1997 à 2000, les données se rapportent à la population totale. L'évolution entre 2000 et 2001 est estimée à partir de la variation observée dans la population réduite.

Les contrats à durée déterminée

L'utilisation plus ou moins importante des contrats à durée déterminée (CDD) constitue une deuxième voie possible d'adaptation du volume de la main-d'œuvre aux impératifs de la production. En période de basse conjoncture, on peut en effet faire l'hypothèse que les employeurs recourent moins à l'intérim et qu'ils renouvellent dans une moindre mesure les contrats à durée déterminée. L'année 2001 voit effectivement un tassement de ce type de contrats par rapport à 2000 (-11 p.c.), la part des contrats à durée indéterminée (CDI) augmentant corrélativement pour représenter 93,6 p.c. du total (contre 92,9 p.c. en 2000). La part des contrats de remplacement est restée inchangée à 1,4 p.c. et celle des contrats pour l'exécution d'un travail bien défini a baissé de 0,4 p.c. à 0,2 p.c.

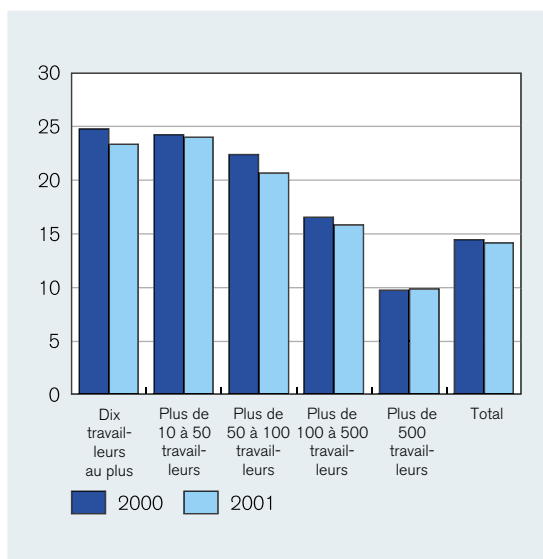
Ainsi, la progression de la part des CDI et la diminution parallèle de celle des CDD entre 1999 et 2001 pourrait résulter de l'enchaînement de deux phénomènes différents. En 2000, année de conjoncture économique favorable, l'augmentation des CDI traduisait la volonté des entreprises d'attirer ou de garder un certain type de travailleurs, ainsi que la meilleure position de ces derniers pour négocier leurs conditions d'embauche. En 2001, année de repli conjoncturel, l'accroissement de la part des CDI par rapport à 2000 aurait en revanche pour origine un renouvellement moindre des CDD par les

employeurs confrontés au ralentissement de l'activité économique.

L'examen des mouvements bruts d'entrées et de sorties du registre du personnel permet d'analyser la vitesse de rotation du personnel. Le taux de rotation des CDI obtenu en comparant les sorties en 2001 à l'effectif au début de l'année, soit 14 p.c., a été en moyenne fort semblable à ce qu'il était au cours de l'exercice précédent. Le taux diminue quand la taille de l'entreprise augmente, ce qui signifie que l'effectif des travailleurs sous CDI est plus vite renouvelé dans les petites entreprises que dans les grandes. Par comparaison à l'année 2000, le taux de rotation était en diminution, en moyenne, dans les entreprises de moins de 500 travailleurs ETP; il a en revanche légèrement augmenté dans les plus grandes firmes.

GRAPHIQUE 7 – TAUX DE ROTATION¹ DES TRAVAILLEURS SOUS CDI DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE AYANT DEPOSE UN SCHEMA COMPLET EN 2000 ET 2001 : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON L'IMPORTANT DE L'EMPLOI ETP EN 2000

(pourcentages)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Le taux de rotation est défini comme le rapport entre le nombre de sorties enregistrées en 2001 et l'effectif à la fin de l'exercice 2000. Ce dernier est calculé à partir de l'emploi à la fin de l'exercice 2001 diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice 2001.

Comme pour l'intérim, le recours aux CDD varie en fonction des branches d'activité (voir annexe 5). En 2001, on a enregistré un recul quasi général par rapport à 2000, sauf dans les branches des services collectifs, sociaux et personnels et des transports et communications¹. Le recul est important dans les branches de l'industrie manufacturière (-22 p.c.) et de la construction (-46 p.c.). La part des CDD était également en baisse dans les branches de l'horeca (-7 p.c.) et de l'agriculture (-30 p.c.), deux branches où le nombre de CDD est traditionnellement important étant donné le recours fréquent à des travailleurs saisonniers.

La proportion des CDD augmente avec la taille de l'entreprise: en 2001, elle était de 2,9 p.c. dans les entreprises de 50 travailleurs ETP au plus et se chiffrait à 5,8 p.c. dans les entreprises qui emploient plus de 500 travailleurs ETP. Entre 2000 et 2001, cette part a globalement diminué dans tous les groupes d'entreprises, quelle que soit leur taille.

Le travail à temps partiel

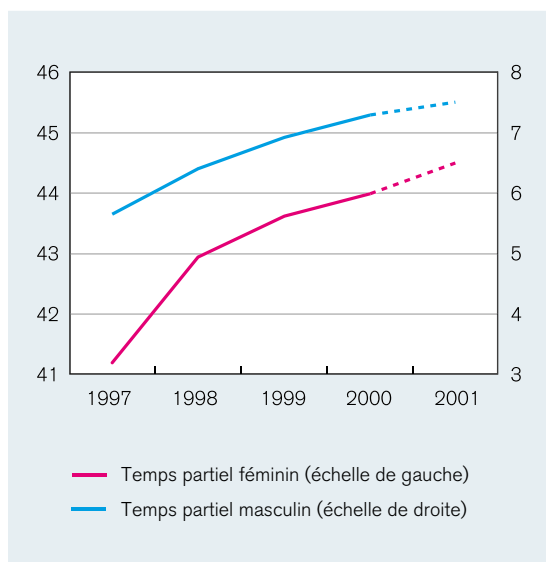
Les contrats à durée déterminée concernent plus souvent des emplois à temps partiel. En moyenne, deux CDI sur dix étaient à temps partiel en 2001. Cette proportion atteignait 30 p.c. pour les CDD, 35 p.c. pour les contrats signés pour l'exécution d'un travail bien défini et près de 60 p.c. pour les contrats de remplacement. Le travail à temps partiel constitue une troisième possibilité d'adapter de façon flexible le volume de la main-d'œuvre. En période de ralentissement conjoncturel, il est vraisemblable que les employeurs accèdent plus facilement aux demandes de travail à temps partiel exprimées par leurs salariés et donc que le taux de travail à temps partiel augmente.

Dans les entreprises de la population réduite, le travail à temps partiel a en effet légèrement

¹ La hausse des CDD dans cette branche est essentiellement due à l'augmentation de la part des CDD dans la division des postes et télécommunications (NACE-Bel 64).

GRAPHIQUE 8 – EVOLUTION DU TAUX DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL FEMININ ET MASCULIN ENTRE 1997 ET 2001¹

(pourcentages)



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ De 1997 à 2000, les données se rapportent à la population totale. L'évolution entre 2000 et 2001 est estimée à partir de la variation observée dans la population réduite.

progressé, de 1,2 p.c., en 2001 par comparaison à 2000. Il a touché 6 p.c. des hommes en 2001, contre 5,8 p.c. en 2000, et 43,7 p.c. des femmes, contre 43,2 p.c. Cela représente, pour les hommes, une augmentation de 3,5 p.c. et, pour les femmes, de 1,2 p.c. Ces proportions sont en augmentation lente et régulière depuis 1997 et suivent globalement des évolutions parallèles. Le recours au temps partiel permet en outre d'occuper un nombre de personnes d'environ 11 p.c. supérieur à ce qu'il serait dans une situation où tous les salariés travaillent à temps plein. Dans la mesure où il est choisi par les travailleurs, le travail à temps partiel est à encourager, d'autant qu'il est particulièrement favorable à l'emploi.

Par ailleurs, en règle générale et comme les années précédentes, le taux de travail à temps partiel s'accroît avec la taille des entreprises. Il passe de 15 p.c. dans les entreprises occupant de 10 à 50 travailleurs ETP à près de 24 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs

TABLEAU 6 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL¹

(pourcentages)

| | Taux de travail à temps partiel (en fin de période) | | | 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 du fait du travail à temps partiel (en p.c.) ⁴ |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| | Total | Hommes | Femmes | | | |
| En 2001, variation en p.c. par rapport à 2000 | 2,1 | 3,5 | 1,2 | 1,2 | 0,8 | 1,2 |
| En 2000 | 20,8 | 7,3 | 44,0 | 56,2 | 57,8 | 10,0 |
| En 1999 | 20,7 | 6,9 | 43,6 | 56,3 | 57,9 | 10,0 |
| En 1998 | 20,0 | 6,4 | 42,9 | 55,8 | 57,4 | 9,6 |
| En 1997 | 18,5 | 5,7 | 41,2 | 55,6 | 57,2 | 8,9 |
| En 2001, dans les entreprises ventilées selon l'importance de l'emploi ETP en 2000 | | | | | | |
| Dix travailleurs au plus | 25,5 | 12,4 | 49,0 | 48,8 | 49,9 | 14,8 |
| Plus de 10 à 50 travailleurs | 15,0 | 5,0 | 36,0 | 55,2 | 55,4 | 7,4 |
| Plus de 50 à 100 travailleurs | 14,2 | 4,0 | 35,1 | 59,2 | 58,6 | 6,1 |
| Plus de 100 à 500 travailleurs | 17,3 | 4,2 | 39,4 | 60,5 | 61,2 | 7,4 |
| Plus de 500 travailleurs | 23,5 | 6,8 | 48,8 | 61,9 | 64,9 | 9,7 |

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998, 1999 et 2000 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2001 sont obtenues sur la base d'une population réduite d'entreprises.² Calculées à partir de la rubrique 100 « nombre moyen de travailleurs ».³ Calculées 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.

ETP. Cependant, les très petites entreprises, qui comptent 10 travailleurs ETP au plus, sont également de grandes utilisatrices des formules à temps partiel, qui concernent près de 26 p.c. de leur personnel. C'est aussi dans les plus petites entreprises que la durée contractuelle moyenne du travail à temps partiel est la plus faible. Un travailleur à temps partiel y preste, en moyenne, 49 p.c. d'un temps plein, alors que, dans les plus grandes entreprises, ce chiffre est de 62 p.c.

La position des femmes sur le marché de l'emploi

Le bilan social permet aussi, dans une certaine mesure¹, d'évaluer la position relative des femmes sur le marché de l'emploi. En 2001, 37 p.c. des travailleurs des entreprises de la population réduite étaient des femmes. Leur représentation dans l'effectif total a progressé de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Elles constituent la majorité des travailleurs dans la branche de la santé et action sociale et sont

en proportion importante, presque à égalité avec les hommes, dans l'horeca, les activités financières et d'assurance, le commerce, les services collectifs, sociaux et personnels, ainsi que les services immobiliers et aux entreprises. Elles sont fortement minoritaires dans les branches de la construction, l'industrie extractive et l'énergie et eau. Le travail à temps partiel est en outre le plus fortement développé, tant pour les hommes que pour les femmes, dans les branches d'activité les plus féminisées. Dans toutes les branches, on continue d'observer davantage de temps partiels féminins que masculins. Les temps partiels sont presque exclusivement féminins dans la construction et les diverses branches de l'industrie.

¹ Les informations du bilan social ne permettent par exemple pas de croiser les données relatives au genre et au type de contrat de travail. Ce type de croisement serait cependant fort utile pour traiter de la question de la discrimination entre les genres, telle que le suggère la CE dans les lignes directrices pour l'emploi.

TABLEAU 7 – VENTILATION DE L'EMPLOI TOTAL ET A TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET BRANCHE D'ACTIVITE A LA FIN DE L'EXERCICE 2001

(pourcentages)

| Branches d'activité | Parts relatives | | Taux de temps partiel | |
|--------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Agriculture | 29,1 | 70,9 | 52,9 | 13,5 |
| Industrie extractive | 7,2 | 92,8 | 27,0 | 1,0 |
| Industrie manufacturière | 20,9 | 79,1 | 22,4 | 2,6 |
| Energie et eau | 16,6 | 83,4 | 24,0 | 1,0 |
| Construction | 5,8 | 94,2 | 32,5 | 1,1 |
| Transports et communications | 25,4 | 74,6 | 31,5 | 9,4 |
| Commerce et réparations | 43,8 | 56,2 | 50,1 | 6,4 |
| Horeca | 47,2 | 52,8 | 55,8 | 43,1 |
| Activités financières et d'assurance | 46,7 | 53,3 | 31,2 | 4,0 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 42,3 | 57,7 | 46,4 | 10,3 |
| Santé et action sociale | 77,7 | 22,3 | 57,4 | 17,5 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 43,2 | 56,8 | 35,9 | 13,3 |
| Total | 37,0 | 63,0 | 43,7 | 6,0 |

Source : BNB, bilans sociaux.

2. FRAIS DE PERSONNEL

Les informations qui figurent dans le bilan social ne peuvent être directement comparées à celles issues des comptes nationaux en ce qui concerne les frais de personnel. Certains éléments de coûts qui sont comptabilisés dans la masse salariale des comptes nationaux sont en effet exclus du bilan social. C'est notamment le cas des versements effectués par les entreprises au personnel retraité, mais aussi de certains frais de restructuration clairement liés au personnel. Par ailleurs, comme on l'a déjà indiqué, le bilan social, pour l'étude de la situation en 2001, s'appuie sur un nombre réduit d'entreprises, dont sont notamment exclues les entreprises créées ou faillies au cours des années 2000 et 2001. La structure de cette population réduite diffère dès lors de celle qui est utilisée pour la confection des comptes nationaux.

Les frais de personnel afférents à l'ensemble des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises de la population réduite ont augmenté de 6 p.c. entre 2000 et 2001. La hausse est nettement plus prononcée pour les travailleurs à temps partiel, soit 11,2 p.c., que

pour les travailleurs à temps plein, pour lesquels elle a été limitée à 5,4 p.c.

Une partie de cette évolution trouve son origine dans la progression de l'emploi, qui, exprimé en ETP, a augmenté de 2,5 p.c. (1,9 p.c. pour les travailleurs occupés à temps plein et 5,9 p.c. pour les travailleurs à temps partiel). Le solde de l'augmentation reflète l'accroissement du coût annuel moyen par travailleur, qui s'est élevé à 3,4 p.c. pour un travailleur ETP (3,5 p.c. pour les travailleurs occupés à temps plein et 5,0 p.c. pour les travailleurs à temps partiel). Etant donné que la hausse du volume de l'emploi exprimé en heures de travail a été encore plus modérée que celle de l'emploi, la croissance des frais horaires de personnel a été plus prononcée que celle des frais par personne occupée.

Dans les entreprises de la population réduite, le coût moyen d'une heure de travail s'est élevé à 28,65 euros en 2001, contre 27,41 euros l'année précédente, soit une progression de 4,5 p.c. La hausse a été un peu plus prononcée pour les travailleurs à temps partiel, une évolution qui pourrait davantage traduire un changement dans la structure de la population occupée à temps partiel (par exemple si davantage de personnes rémunérées

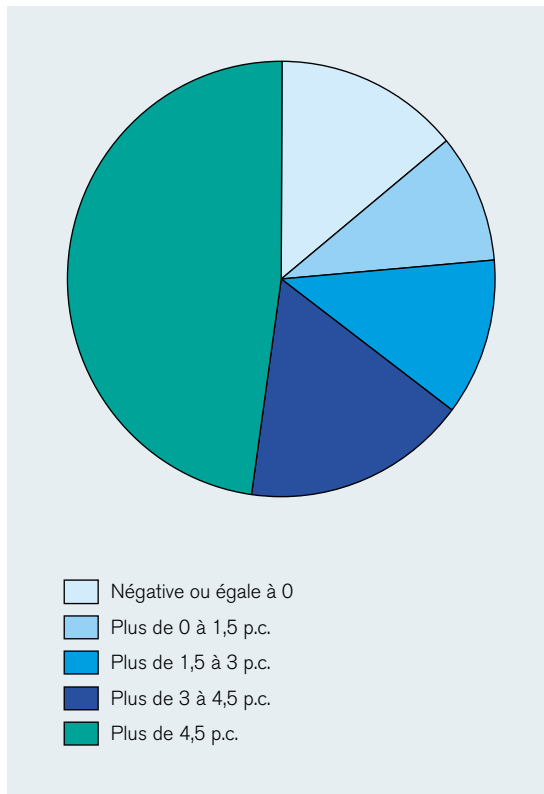
TABLEAU 8 – FRAIS DE PERSONNEL LIES AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

| | Population totale | | | | Population réduite | | Pourcentages de variation entre 2000 et 2001 dans la population réduite |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2000 | 2001 | |
| Par personne occupée, en euros | | | | | | | |
| par travailleur à temps plein | 38.860 | 40.452 | 41.534 | 42.193 | 44.290 | 45.836 | 3,5 |
| par travailleur à temps partiel | 18.696 | 19.130 | 19.559 | 20.069 | 21.926 | 23.022 | 5,0 |
| par équivalent temps plein | 38.274 | 39.706 | 40.658 | 41.361 | 43.430 | 44.916 | 3,4 |
| Par heure prestée, en euros | | | | | | | |
| par travailleur à temps plein | 24,36 | 25,39 | 26,14 | 26,72 | 28,07 | 29,34 | 4,5 |
| par travailleur à temps partiel | 20,48 | 20,93 | 21,26 | 21,97 | 22,89 | 24,09 | 5,2 |
| en moyenne | 23,91 | 24,84 | 25,49 | 26,09 | 27,41 | 28,65 | 4,5 |
| Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet | | | | | | | |
| | 84,1 | 82,5 | 81,3 | 82,2 | 81,6 | 82,1 | – |

Source : BNB, bilans sociaux.

GRAPHIQUE 9 – REPARTITION DES TRAVAILLEURS OCCUPES DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE: VENTILATION EN FONCTION DE LA HAUSSE MOYENNE DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE ENREGISTREE DANS LEUR ENTREPRISE ENTRE 2000 ET 2001

(pourcentages du total)



Source : BNB, bilans sociaux.

au delà du salaire moyen passent d'un travail à temps plein à un emploi à temps partiel) qu'une véritable accélération des coûts du travail à temps partiel.

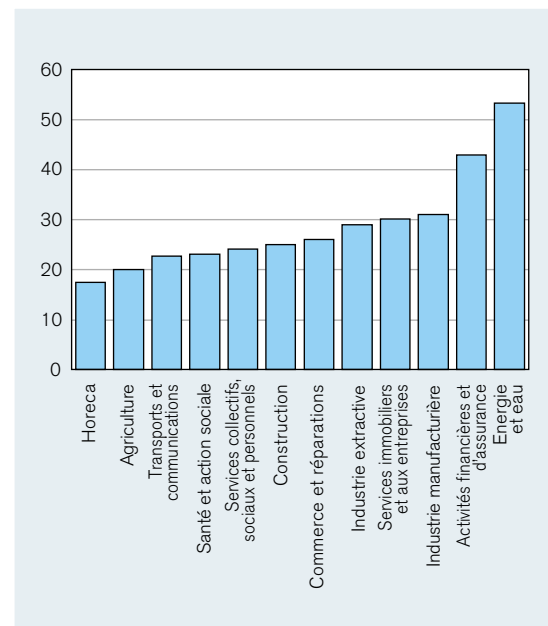
Il est intéressant de constater que 14 p.c. des travailleurs sont occupés dans une entreprise où a été enregistrée une diminution des coûts salariaux horaires par ETP entre 2000 et 2001. Dans ce groupe d'entreprises, le budget des frais de personnel a crû de 2,2 p.c. seulement, pendant que dans le même temps l'effectif occupé exprimé en ETP augmentait de plus de 6 p.c. A l'autre extrême, près de deux tiers des salariés de la population réduite travaillent dans une entreprise

où la hausse a été supérieure à 3 p.c. La moitié des entreprises a enregistré une croissance des frais horaires supérieure à la moyenne, de l'ordre de 8,8 p.c. Pour rappel, l'augmentation des salaires consécutive à l'indexation automatique s'est élevée en moyenne à 2,5 p.c. en 2001.

Des différences très importantes sont observées entre les niveaux relatifs des coûts salariaux horaires dans les différentes branches d'activité (voir annexe 7). C'est dans la branche de l'énergie et de l'eau que ces frais sont les plus élevés : ils atteignent 53,25 euros par heure de travail, un montant plus de trois fois plus élevé que les frais horaires enregistrés dans l'horeca, la branche d'activité dans laquelle les salaires horaires sont les plus bas. La branche des services financiers se distingue également par l'importance des coûts salariaux horaires, soit un peu moins de 43 euros. Les écarts sont moins marqués entre les autres branches : l'horeca et l'agriculture occupent le bas de la fourchette, avec des frais

GRAPHIQUE 10 – FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE EN 2001 : VENTILATION DES ENTREPRISES PAR BRANCHE D'ACTIVITE

(euros, moyennes annuelles)



Source : BNB, bilans sociaux.

moyens horaires de, respectivement, 17,47 et 20,11 euros, tandis qu'à l'autre extrême, on trouve l'industrie manufacturière et les services immobiliers et aux entreprises, où les frais de personnel s'élèvent respectivement à 31,08 et 30,15 euros par heure de travail.

Partant de niveaux différents, les variations observées ont elles aussi été très dissemblables. La hausse a été particulièrement prononcée, proche ou supérieure à 7 p.c., dans l'industrie extractive, les transports et communications et l'agriculture. L'évolution constatée dans le bilan social ne reflète cependant peut-être pas la situation d'ensemble du secteur agricole, étant donné la faible représentativité de cette branche dans la population réduite du bilan social. Une progression de l'ordre de 6 p.c. a été enregistrée dans les entreprises de l'industrie énergétique et de l'horeca. Ailleurs, la hausse est restée contenue entre 4 et 5 p.c., sauf dans les services financiers, les services immobiliers et aux entreprises, ainsi que dans les services collectifs, sociaux et personnels, où elle a été plus modérée encore, demeurant proche de 3,5 p.c.

3. FORMATION DES SALAIRES

En 2001, les lignes directrices européennes pour l'emploi ont placé la formation continue de la population en âge de travailler au centre de la stratégie européenne de l'emploi¹. Les Etats membres ont

été invités à mettre en place les outils nécessaires pour que chacun soit incité, dès la fin de la formation scolaire initiale, à poursuivre sa formation tout au long de son parcours professionnel.

Dans le cadre d'une économie européenne appelée à devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde (Sommet de Lisbonne, mars 2000), la formation continue des travailleurs est devenue un enjeu majeur. La qualification de la main-d'œuvre est un gage de l'efficacité et de la réussite des entreprises dans un environnement hautement compétitif. Diverses études² montrent une corrélation positive entre formation et productivité, et le salarié est réputé en tirer bénéfice dans la mesure où ses perspectives d'emploi et son niveau de rémunération sont influencés par la formation.

Enfin, la formation a également été retenue comme l'une des dimensions de la qualité de l'emploi qui constitue un nouvel accent de la stratégie européenne pour l'emploi, en plus des objectifs quantitatifs définis précédemment³. Un des indicateurs de qualité porte spécifiquement sur la proportion de la main-d'œuvre participant à une formation. La mesure du développement des activités de formation professionnelle au sein des entreprises devient donc particulièrement importante.

Précédant les recommandations européennes, les partenaires sociaux avaient, en Belgique, formulé dans l'accord interprofessionnel (AIP) signé en 1998, des objectifs quantitatifs pour la formation professionnelle des travailleurs, afin de stimuler les initiatives dans ce domaine. Selon cet accord, les efforts de formation déployés par les entreprises devront atteindre, en 2004 et en termes de moyens budgétaires, 1,9 p.c.⁴ de la masse salariale. Des objectifs intermédiaires ont été fixés à 1,4 p.c. pour l'année 2000 et à 1,6 p.c. pour 2002. L'accord interprofessionnel de fin 2000 a renouvelé ces objectifs de formation à moyen terme et y a ajouté la nécessité de mettre en place une politique de formation ciblée sur les travailleurs les plus âgés.

¹ CE (2001), "Les lignes directrices pour l'emploi en 2001", *Journal officiel des Communautés européennes* du 24 janvier 2001, Luxembourg.

² Notamment Dearden L., Reed H. and Van Reenen J. (2000), "Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries", CEPR, Discussion paper n°2486, ou Goux D. and Maurin E. (2000), "Returns to firm-provided training evidence from French worker-firm matched data", *Labour economics*, n°71-19.

³ Conseil de l'UE(2001), Rapport du comité de l'emploi sur les indicateurs de la qualité de l'emploi, Bruxelles, novembre.

⁴ Cet objectif a été fixé par référence à la moyenne des trois pays voisins (France, Pays-Bas et Allemagne) observée en 1993 dans le cadre de la première enquête CVTS.

TABLEAU 9 – CARACTERISTIQUES DE L'ENQUETE CVTS ET DU BILAN SOCIAL

| | CVTS | Bilan social |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Type de données | Enquête auprès des employeurs | Annexe des comptes annuels |
| Entreprises concernées | Plus de 10 travailleurs | Toutes ¹ |
| Période de référence | 12 mois | Exercice comptable |
| Périodicité | 1993, 1999 | Annuelle (depuis 1996) |
| Comparabilité | Harmonisée (UE) | – |
| Type de formation | Formelle | Formelle |
| Secteurs exclus (NACE ²) | A, B, L, M, N, P, Q | L, M, P, Q |
| Variables investiguées | Taille des entreprises et branche d'activité, genre, statut socioprofessionnel, contenus, durée et coût de la formation, organisation et gestion des activités de formation | Taille des entreprises et branche d'activité, genre, durée et coût de la formation |

¹ Pour une définition précise des entreprises soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social, voir la note 1, p. 9.

² La liste des branches et divisions de la nomenclature d'activités NACE-Bel se trouve à l'annexe 9.

Pour suivre l'évolution des activités de formation professionnelle continue, plusieurs sources de données peuvent être utilisées. Hormis les enquêtes auprès des individus (l'enquête sur les forces de travail) ou l'étude sur le panel des ménages belges et européens (respectivement «Panel Study on Belgian households» et «European Community Household Panel»), on retiendra comme sources importantes d'informations pour la Belgique l'enquête «Continuing vocational training» (CVTS) également menée à l'échelle européenne, d'une part, et le bilan social des entreprises, d'autre part.

Ces deux sources ont pour spécificité d'interroger les employeurs, non les bénéficiaires, et de porter sur une période de référence de 12 mois. Elles ont pour objectif de recenser les programmes de formation structurée¹ (elles ne touchent donc pas la formation informelle², ni la formation initiale) et ne portent que sur les formations qui bénéficient du soutien de l'employeur. L'enquête CVTS couvre les salariés des entreprises de 10 travailleurs au moins, tandis que le bilan social concerne les travailleurs de l'ensemble des entreprises, à l'exception des petites ASBL de moins de 20 travailleurs ETP et est plus exhaustif du point de vue des branches d'activité.

La première enquête d'Eurostat sur la formation professionnelle continue dans les entreprises de l'UE (CVTS) a été menée en 1994. Elle se présente sous une forme harmonisée qui autorise des comparaisons internationales fiables et permet de dresser un état des lieux des activités de formation continue en entreprise au cours de l'année 1993. Cette enquête a été réitérée en 2000 (portant sur les chiffres de l'année 1999) et les premiers résultats ont été publiés en 2002. Pour la première fois, une analyse comparative peut être faite entre les résultats de l'enquête européenne et ceux du bilan social pour l'année 1999.

Cette section est structurée de la façon suivante: dans un premier temps, les données de l'enquête CVTS sont exploitées pour rendre compte, d'une part, de la position de la Belgique par rapport à ses voisins européens en matière de formation professionnelle en entreprise, et, d'autre part, pour présenter l'évolution des indicateurs entre 1993

¹ Il s'agit de mesures et d'activités de formation partiellement ou entièrement financées par les entreprises au profit des personnels qu'elles emploient sur la base d'un contrat de travail, dispensées sous la forme de cours ou de stages.

² On entend par-là les autres pratiques de formation, telles que tutorat, formation sur le lieu de travail ou en situation de travail, rotation des personnes sur les postes de travail, échanges ou mise en doublon, cercles d'apprentissage ou de qualité, autoformation, formation à distance, conférences, ateliers et séminaires.

et 1999. En outre, l'enquête CVTS apporte des renseignements supplémentaires par rapport aux données du bilan social. On s'intéressera particulièrement à l'accès à la formation en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du travailleur, critère qui permet de rendre compte de l'évolution de la démocratisation de l'accès à ce type de formation. Dans une seconde partie figure une comparaison entre les résultats de la dernière enquête CVTS et ceux du bilan social pour 1999. Cette comparaison permet d'évaluer la pertinence des chiffres du bilan social, en référence à une enquête internationale comportant un certain nombre de garanties sur la fiabilité des résultats. Enfin, les résultats de la formation professionnelle en 2001 dans les entreprises de la population réduite, tels qu'ils ressortent du bilan social, sont présentés et discutés.

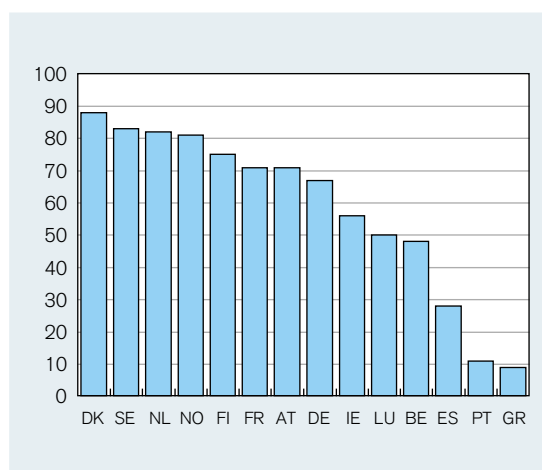
3.1. ENQUETE CVTS

D'un point de vue européen, la proportion des entreprises qui ont proposé des cours de formation professionnelle continue, en 1999, a varié entre 9 p.c. en Grèce et 88 p.c. au Danemark. En Belgique, cette part (48 p.c.) était relativement faible par rapport aux pays nordiques et aux pays voisins, à savoir les Pays-Bas (82 p.c.), la France (71 p.c.) et l'Allemagne (67 p.c.).

Les différences entre pays sont moins prononcées en ce qui concerne le taux de participation au sein des entreprises formatrices formelles, qui a oscillé entre 35 p.c. en Autriche et 63 p.c. en Suède. En Belgique, 54 p.c. des travailleurs des entreprises formatrices ont eu accès à une formation. Par ailleurs, en Belgique, ce taux semble sensible à la taille des entreprises: situé aux alentours de 45 p.c. pour les entreprises qui comptent entre 10 et 249 salariés, il grimpe à près de 60 p.c. dans celles qui rassemblent 250 travailleurs et plus. Enfin, la durée de la formation par participant varie de 27 heures en Allemagne à 42 heures en Espagne. Elle était de 31 heures pour la Belgique en 1999.

GRAPHIQUE 11 – PART DES ENTREPRISES FORMATRICES FORMELLES DANS L'UE ET EN NORVEGE EN 1999

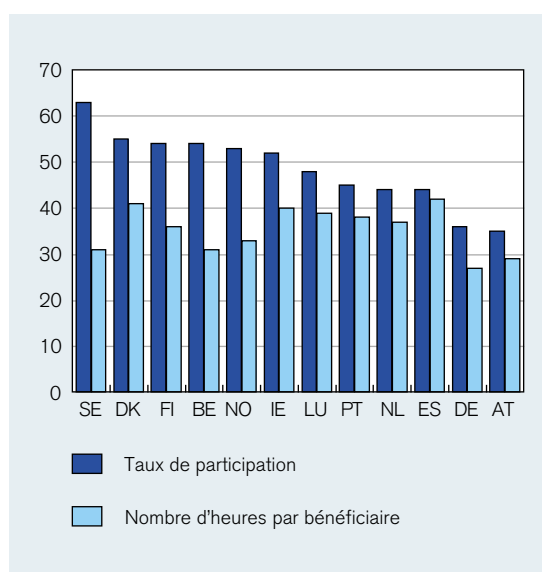
(pourcentages)



Source : Eurostat, CVTS.

En 1999, comme en 1993, il n'existe pas de lien entre, d'un côté, la part des entreprises formatrices et, de l'autre, les chances des salariés de pouvoir accéder à une formation et le temps

GRAPHIQUE 12 – TAUX DE PARTICIPATION ET NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR BENEFICIAIRE DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES FORMELLES DANS LES PAYS DE L'UE ET EN NORVEGE EN 1999



Source : Eurostat, CVTS

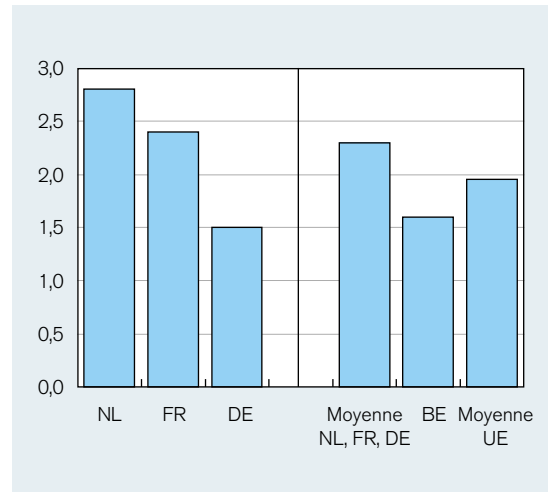
consacré à celle-ci dans les différents pays européens¹. Par contre, l'analyse simultanée du taux de participation et du nombre d'heures de formation par participant fait apparaître des différences nationales dans les stratégies en matière de formation professionnelle. L'absence de corrélation plus étroite entre la position relative d'un pays pour ce qui est de la participation et du volume de formation pourrait refléter un choix entre une conception extensive et une conception intensive de l'investissement en formation². Un pays qui allie un faible volume de formation à un grand nombre de travailleurs bénéficiaires privilégie l'aspect extensif de l'investissement en formation et tend à se situer plus haut par rapport à l'indice de participation que par rapport à l'indice du nombre d'heures. Les pays nordiques et la Belgique sont dans ce cas de figure. A l'inverse, d'autres pays privilégient le côté intensif, assurant une formation relativement longue à une proportion de travailleurs moyenne ou inférieure à la moyenne. On peut ranger dans ce groupe l'Espagne ou le Portugal.

La durée de la formation semble décroître au fur et à mesure que la participation augmente, ce qui tend à favoriser une réduction des inégalités dans l'accès à la formation continue. Les chiffres obtenus pour la Belgique en 1993 et en 1999 sont exemplatifs à ce propos : on enregistre une diminution du nombre d'heures par participant de 38 à 31, parallèlement à une augmentation notable du taux de participation, de 16 à 41 p.c.

Pour ce qui est du budget de la formation exprimé en pourcentage de la masse salariale, la Belgique, avec 1,6 p.c. se situe sous la moyenne européenne qui est de 2,0 p.c. Ce chiffre est largement inférieur à la performance des pays nordiques (Danemark, Suède, Finlande et Norvège) qui, en moyenne, consacrent un effort de formation équivalent à 2,5 p.c.

GRAPHIQUE 13 – COUTS DE FORMATION FORMELLE EN BELGIQUE, DANS LES TROIS PAYS VOISINS ET DANS L'UE EN 1999

(pourcentages de la masse salariale)



Source : Eurostat, CVTS.

de la masse salariale. Bien qu'ayant dépassé l'objectif fixé à 1,4 p.c. pour l'année 2000 dans l'AIP par les partenaires sociaux, les entreprises belges continuent à faire moins bien que celles des trois pays voisins, en référence desquels l'objectif à moyen terme avait été choisi : France, Allemagne et Pays-Bas atteignaient en moyenne un chiffre de 2,3 p.c. en 1999.

En ce qui concerne les résultats belges, l'enquête CVTS montre une tendance générale à la hausse des indicateurs entre 1993 et 1999. Tant la part d'entreprises formatrices formelles, que les dépenses consacrées à la formation, en pourcentage de la masse salariale, et le taux de participation ont progressé entre ces deux dates.

Le taux de participation augmente très sensiblement, passant de 16 p.c. en 1993 à 41 p.c. en 1999. Cet indicateur est particulièrement important car les analyses menées sur la formation des adultes montrent que ce sont les personnes qui ont le meilleur niveau de formation initiale qui accèdent le plus souvent à la formation continue. Ce constat est également vrai pour la

¹ Nestler K. et Kailis E. (2002), "La formation professionnelle continue en entreprise dans l'Union européenne et en Norvège (-CVTS2-)", *Statistiques en bref*, 3/2002.

² OCDE (1999), "Formation des travailleurs adultes dans les pays de l'OCDE : mesure et analyse", *Perspectives de l'emploi*, juin.

TABLEAU 10 – FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES BELGES

| | 1993 | 1999 |
|------------------------------------------------------------------|------|------|
| Part d'entreprises formatrices formelles (p.c.) | 42,0 | 48,1 |
| Taux de participation du personnel (p.c.) | 16,3 | 41,1 |
| Coût moyen de la formation (p.c. de la masse salariale) | 1,4 | 1,6 |
| Durée moyenne de formation par bénéficiaire (heures) | 38,1 | 31,1 |
| Espérance moyenne annuelle de formation par travailleur (heures) | 8,3 | 12,8 |

Sources : de Brier et Meuleman (1996)¹; de Brier et Legrain (2002)².

formation en entreprise³. La forte progression de cette variable est révélatrice de la tendance à la démocratisation de l'accès à la formation professionnelle continue. Selon de Brier et Legrain, cet indicateur est celui qui reflète le mieux le développement de la formation dans les entreprises, car il est le plus fiable compte tenu des problèmes méthodologiques rencontrés pour collecter les données relatives aux heures et aux coûts.

Quant au coût moyen de la formation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, il a progressé de 1,4 p.c. en 1993 à 1,6 p.c. en 1999, soit une évolution modeste. L'interprétation de la valeur et de l'évolution de cet indicateur financier est cependant délicate en raison, d'une part, de la difficulté à récolter les données en matière de coûts et, d'autre part, du fait que des actions de formation peuvent prendre place sans qu'il y ait de dépenses effectives, par exemple quand les entreprises recourent à des opérateurs qui dispensent gratuitement les formations.

La durée moyenne de la formation par participant (soit le total des heures de formation divisé par le nombre de bénéficiaires, chacun n'étant compté qu'une fois) était estimée, en 1999, à 31 heures, soit quasiment quatre journées de formation par an. En 1993, il était de 38 heures. Cette baisse du nombre d'heures de formation, combinée à l'accroissement du taux de participation, témoigne du fait que plus de travailleurs accèdent à des formations plus courtes. C'est un deuxième indice de l'ouverture de l'accès à la formation et de réduction des inégalités entre travailleurs. L'espérance moyenne annuelle de formation (total d'heures de formation divisé par le nombre total de travailleurs) a par ailleurs augmenté : elle est passée de 8 heures en 1993 à près de 13 heures en 1999.

La valeur des indicateurs varie en fonction de la taille des entreprises et de la branche d'activité. La taille de l'entreprise reste le facteur déterminant. Ainsi, par exemple, plus l'entreprise est petite, plus le taux d'accès à la formation est faible : il est de 19 et de 21 p.c., respectivement, dans les firmes de 10 à 19 et de 20 à 49 travailleurs. Les entreprises qui occupent de 50 à 249 travailleurs présentent un taux de 39 p.c., proche de la moyenne. Dans les plus grandes entreprises, il est proche de, ou supérieur à, 50 p.c. En ce qui concerne les dépenses également, les écarts sont manifestes : les grandes entreprises consentent, proportionnellement à la masse salariale, un effort financier deux fois plus élevé que les petites entreprises (1 p.c. pour les entreprises occupant de 10 à 19 travailleurs, contre 2 p.c. pour celles de plus de 1.000 salariés).

Par ailleurs, les écarts en fonction de la branche d'activité, bien que moins importants qu'en 1993, restent perceptibles en 1999 : les branches à haute densité de main-d'œuvre le plus souvent faiblement qualifiée (construction, transports et communications, commerce, industrie manufacturière) présentent les indicateurs les plus faibles. Ce sont aussi dans ces branches

¹ de Brier C. et Meuleman F. (1996), La formation professionnelle continue en entreprise. Résultats finaux de l'enquête FORCE, Bruxelles, ICHEC.

² de Brier C. et Legrain A. (2002), Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffres. Bruxelles, ICHEC.

³ Conter B. et Maroy C. (1999), "Développement et régulation des politiques de formation professionnelle continue", in *Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles* (Ouvrage collectif), Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant.

TABLEAU 11 – COMPARAISON PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE¹

(pourcentages)

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|-----------------------------------------------------|--------|-------------------------------|----------|----------|
| 1993 (Belgique) | | | | |
| – Répartition de l'effectif global | 13 | – | 43 | 44 |
| – Répartition des participants aux formations | 22 | – | 54 | 24 |
| – Taux de participation | 45 | – | 41 | 15 |
| 1999 (Wallonie et Bruxelles) | | | | |
| – Répartition de l'effectif global | 19 | 2 | 38 | 41 |
| – Répartition des participants aux formations | 24 | 2 | 42 | 32 |
| – Taux de participation | 58 | 47 | 50 | 36 |

Sources : de Brier et Meuleman (1996); de Brier et Legrain (2002).

¹ En 1999, ces données n'ont été récoltées que dans les entreprises dont le siège social se situe en Wallonie ou à Bruxelles. Elles ne concernent dès lors que ces entités et pas l'ensemble de la Belgique. Toutefois, selon de Brier, responsable de l'enquête CVTS en Wallonie et à Bruxelles, les tendances entre 1993 et 1999 ne sont pas perturbées par la différence de couverture géographique.

que les pratiques de formation informelles (tutorat, formation en situation de travail, organisation de conférences, mobilité du personnel, etc.) sont les plus développées, de sorte qu'il y a une compensation partielle de la faiblesse des dispositifs de formation formelle.

Enfin, les taux de participation à la formation continue sont également variables en fonction de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs : 58 p.c. des cadres y ont accès, contre 50 p.c. des employés et 36 p.c. des ouvriers. L'augmentation du taux d'accès entre les deux enquêtes se fait sentir pour l'ensemble des catégories de travailleurs, renforçant le constat global de démocratisation. Au total, les écarts se réduisent entre les groupes sociaux et le taux d'accès des ouvriers, même s'il demeure le plus faible, connaît une forte hausse entre 1993 et 1999, qui le rapproche de la moyenne : 36 p.c. des ouvriers ont eu accès à une formation en 1999, contre seulement 15 p.c. d'entre eux en 1993. Proportionnellement, on continue à enregistrer une surreprésentation des cadres et des employés parmi les participants aux formations au regard de la part de ces différentes catégories dans l'effectif global des entreprises. Cette surreprésentation a cependant tendance à s'amoin-

3.2. COMPARAISON ENTRE L'ENQUETE CVTS ET LE BILAN SOCIAL POUR L'ANNEE 1999

Les chiffres de l'enquête CVTS pour l'année 1999 sont, comme attendu, plus favorables que ceux tirés du bilan social, pour ce qui concerne la part d'entreprises formatrices (48 et 8 p.c. respectivement) et le taux de participation (41 et 33 p.c. respectivement). Cela traduit le moindre investissement dans la formation des petites entreprises de moins de 10 travailleurs, prises en compte dans l'analyse du bilan social, alors qu'elles sont exclues de l'enquête européenne. Si on les exclut également de la base de données du bilan social, on obtient des résultats qui se rapprochent de ceux de l'enquête CVTS (20 p.c. pour le taux d'entreprises formatrices et 36 p.c. pour le taux de participation). Le moindre taux d'entreprises formatrices observé dans le bilan social provient vraisemblablement du fait qu'un certain nombre d'entreprises (surtout celles de petite taille) ne complètent pas les rubriques du bilan social liées à la formation, même si elles en organisent. Il s'ensuit que le taux de participation est également plus faible que celui de l'enquête CVTS, puisque la totalité des personnes qui

**TABLEAU 12 – LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES EN 1999 :
COMPARAISON ENTRE LES RESULTATS DE L'ENQUETE CVTS ET CEUX DU BILAN SOCIAL**

| | CVTS | Bilan social (population totale ¹) | Bilan social (population identique à celle prise en compte dans CVTS ²) |
|--------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Entreprises formatrices (en p.c.) | 48,1 | 7,9 | 20,3 |
| Taux de participation | 41,1 | 33,3 | 35,8 |
| Heures par bénéficiaire de formation | 31,1 | 31,1 | 34,7 |
| Heures de formation (en p.c. des heures prestées) | 0,8 | 0,7 | 0,8 |
| Espérance annuelle de formation par travailleur (heures) ... | 12,8 | 10,4 | 12,4 |
| Coût (en p.c. de la masse salariale) | 1,6 | 1,3 | 1,5 |

Sources : Eurostat, CVTS; BNB, bilans sociaux.

¹ Y compris les entreprises de travail intérimaire.² Entreprises de 10 travailleurs au moins des branches C, D, E, F, G, H, I, J, K, O, y compris les entreprises de travail intérimaire.

participent à une formation n'est pas répertoriée. L'écart observé en matière de taux de participation est cependant plus réduit que celui en termes de taux d'entreprises formatrices, ce qui confirme l'hypothèse selon laquelle les efforts de formation sont moins précisés par les petites entreprises pour lesquelles on observe traditionnellement un taux de participation moindre et un nombre d'heures de formation par bénéficiaire plus faible. En conséquence également, cet indicateur apparaît plus élevé dans le bilan social que dans l'enquête CVTS. En revanche, les indicateurs de durée de la formation, soit les heures de formation exprimées en pourcentage des heures prestées et l'espérance de formation (ratio entre les heures de formation et le nombre de travailleurs) sont fort proches dans les deux sources de données. Ils sont moins affectés du fait que les petites entreprises pèsent moins en termes d'heures prestées et de nombre de travailleurs.

En ce qui concerne les budgets affectés à la formation, ils paraissent légèrement plus élevés dans l'enquête CVTS (1,6 p.c. de la masse salariale en 1999, contre 1,3 p.c. dans le bilan social pour l'ensemble des entreprises et 1,5 p.c. en excluant les petites entreprises). Ceci résulte d'une meilleure prise en compte de l'ensemble des coûts éligibles à travers l'enquête CVTS, supervisée et contrôlée par des enquêteurs.

Au total, les données du bilan social offrent néanmoins une bonne approximation des pratiques de formation de l'ensemble des entreprises.

3.3. RESULTATS DU BILAN SOCIAL 2001 (POPULATION REDUITE)

Pour l'exercice 2001, un peu plus de 3.500 entreprises, soit 13,2 p.c. de la population réduite, ont complété les rubriques du bilan social portant sur la formation des travailleurs, en respectant les critères de qualité des données. Par rapport à la même population pour l'année précédente, cela représente un recul de 5 p.c. des entreprises formatrices (elles étaient 13,9 p.c. en 2000). Si elles ne représentent qu'un faible pourcentage du nombre total des firmes, les entreprises formatrices comptent cependant en 2001 près de 70 p.c. des salariés. Il s'agit donc en général d'entreprises de grande taille.

En moyenne, en 2001 et dans la population réduite d'entreprises, 40,9 p.c. des salariés ont participé à une formation qui a coûté près de 1.370 euros par travailleur formé, pour une période de temps de 31 heures par bénéficiaire, soit environ 4 jours de formation par an.

On observe que l'ensemble des indicateurs relatifs à la formation est en baisse par rapport à l'année précédente dans la population réduite. Les coûts de formation diminuent de 8,8 p.c. (passant, dans la population réduite d'entreprises, de 1,48 à 1,35 p.c. de la masse salariale), le taux de participation se réduit légèrement (en 2000, 41,4 p.c. des travailleurs avaient participé à une formation; en 2001, ils étaient 40,9 p.c.) et le nombre d'heures de formation, exprimé en pourcentage du nombre d'heures prestées, s'est replié de 6,2 p.c. (les heures consacrées à la formation représentaient 0,94 p.c. des heures prestées en 2000, contre 0,88 p.c. en 2001).

Il semble donc qu'il faille conclure pour l'année 2001 à une diminution générale des activités de formation professionnelle en entreprise. Ce cons-

tat est d'autant plus vraisemblable que la population réduite utilisée pour analyser les efforts de formation dans le bilan social 2001 est surreprésentée en entreprises de grande taille par rapport à la population totale. Or ces entreprises offrent traditionnellement davantage de possibilités de formation à leurs salariés que celles de petite taille. En 2001, le seul indicateur qui a évolué positivement pour toutes les variables est celui du rapport femmes/hommes. En ce qui concerne le taux de participation, un ratio de 1,06 signifie que, proportionnellement à leur part dans l'emploi, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à participer à une formation¹.

¹ Cela ne signifie donc pas que le nombre de femmes à suivre une formation est plus ou moins identique à celui des hommes en nombre absolu.

TABLEAU 13 – LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES EN 2001

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2000 | 2001 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|
| | (population totale) | | | (population réduite) | | |
| Entreprises formatrices en p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social | 6,7 | 7,5 | 7,9 | 7,6 | 13,9 | 13,2 |
| Coût de la formation | | | | | | |
| En p.c. des frais de personnel | 1,22 | 1,34 | 1,30 | 1,41 | 1,48 | 1,35 |
| Moyenne par bénéficiaire, en euros | | | | | | |
| Total | 1.454,1 | 1.455,7 | 1.372,5 | 1.505,2 | 1.430,6 | 1.369,3 |
| Hommes | 1.682,7 | 1.660,8 | 1.576,1 | 1.720,8 | 1.641,8 | 1.579,0 |
| Femmes | 1.064,3 | 1.107,0 | 1.029,6 | 1.118,2 | 1.055,5 | 1.032,3 |
| Ratio femmes/hommes | 0,63 | 0,67 | 0,65 | 0,65 | 0,64 | 0,65 |
| Nombre de personnes concernées par une formation, en p.c. de l'effectif | | | | | | |
| Total | 29,6 | 33,4 | 35,0 | 35,1 | 41,4 | 40,9 |
| Hommes | 29,3 | 33,4 | 35,2 | 35,7 | 41,7 | 40,0 |
| Femmes | 30,2 | 33,3 | 34,6 | 34,1 | 40,9 | 42,3 |
| Ratio femmes/hommes | 1,03 | 1,00 | 0,98 | 0,96 | 0,98 | 1,06 |
| Heures de formation | | | | | | |
| En p.c. du nombre total d'heures prestées | 0,68 | 0,75 | 0,75 | 0,86 | 0,94 | 0,88 |
| Moyenne par bénéficiaire, en nombre d'heures | | | | | | |
| Total | 34,0 | 32,9 | 31,1 | 35,2 | 33,2 | 31,0 |
| Hommes | 38,7 | 37,5 | 35,2 | 40,3 | 37,4 | 34,9 |
| Femmes | 25,8 | 25,2 | 24,2 | 26,2 | 25,6 | 24,7 |
| Ratio femmes/hommes | 0,67 | 0,67 | 0,69 | 0,65 | 0,68 | 0,71 |

Source : BNB, bilans sociaux.

Une augmentation du ratio traduit une amélioration de la situation relative des femmes par rapport à celle des hommes. C'est essentiellement important en matière de nombre d'heures de formation et de coûts de formation, pour lesquels on enregistre un ratio nettement inférieur à l'unité.

Les moyens consacrés à la formation professionnelle continue sont traditionnellement plus importants dans les grandes entreprises. Cela se vérifie encore en 2001. La part d'entreprises formatrices est en effet très réduite dans les toutes petites firmes (2,7 p.c.) et augmente régulièrement avec la taille de l'entreprise pour atteindre près de 94 p.c. dans celles de plus de 500 travailleurs. De même, le budget de formation représente en moyenne moins de 0,3 p.c. de l'ensemble des frais de personnel des entreprises comptant moins de 50 travailleurs, tandis qu'il atteint plus de 2 p.c. dans les plus grandes. L'opportunité de participer à une formation s'accroît également avec la taille de l'entreprise, passant de deux chances sur cent dans les plus petites à plus de

soixante dans les grandes. Enfin, la part des heures de formation dans les heures prestées augmente également avec la taille de l'entreprise.

Le repli, entre 2000 et 2001, est nettement plus perceptible dans les entreprises de 10 travailleurs au plus, qui enregistrent une diminution de 13 p.c. du nombre d'entreprises formatrices, de 10 p.c. du taux de participation et de 20 p.c. du volume d'heures de formation relativement au total des heures prestées. Par contre, leur effort de formation en termes budgétaires demeure identique, contrairement à celui des entreprises de plus de 50 travailleurs qui est en net recul. Les entreprises de plus de 500 travailleurs présentent quant à elles une diminution relativement importante en termes d'effort budgétaire (- 9 p.c.) et de nombre d'heures de formation (-7,5 p.c.).

Comme les années précédentes, certaines branches d'activité sont plus dynamiques que d'autres dans leur politique de formation (voir annexe 8),

TABLEAU 14 – NIVEAU DES INDICATEURS DE FORMATION EN 2001 SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES ET VARIATION ENTRE 2000 ET 2001

(pourcentages)

| | 10 travailleurs au plus | Plus de 10 à 50 travailleurs | Plus de 50 à 100 travailleurs | Plus de 100 à 500 travailleurs | Plus de 500 travailleurs | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-------|
| Entreprises formatrices, en p.c. du total des entreprises ayant déposé un bilan social | | | | | | |
| Niveau | 2,7 | 17,4 | 49,1 | 71,8 | 93,7 | 13,2 |
| Variation | -12,9 | -7,5 | -3,0 | -1,2 | +3,3 | -5,0 |
| Coût de la formation, en p.c. des frais de personnel | | | | | | |
| Niveau | 0,07 | 0,31 | 0,63 | 1,05 | 2,06 | 1,35 |
| Variation | 0,0 | +3,3 | -3,1 | -7,1 | -8,9 | -8,8 |
| Nombre de personnes concernées par une formation, en p.c. de l'effectif | | | | | | |
| Niveau | 1,8 | 9,6 | 24,4 | 40,9 | 61,6 | 40,9 |
| Variation | -10,0 | -4,0 | -2,8 | +3,8 | +1,0 | -1,2 |
| Heures de formation, en p.c. du nombre total d'heures prestées | | | | | | |
| Niveau | 0,04 | 0,21 | 0,48 | 0,83 | 1,36 | 0,88 |
| Variation | -20,0 | 0,0 | -2,0 | -3,5 | -7,5 | -6,4 |

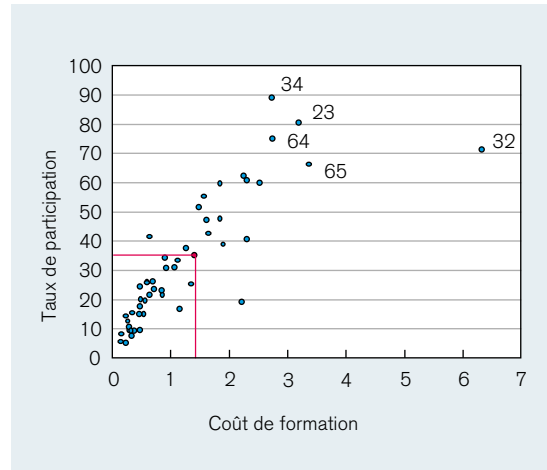
Source : BNB, bilans sociaux.

ce qui se traduit par une disparité des taux de participation et des budgets consacrés à la formation. L'agriculture, l'horeca et la construction¹ sont des secteurs où le taux de participation reste faible (inférieur à 20 p.c.) et où les dépenses de formation en pourcentages de la masse salariale sont proches de 0,25 p.c. En revanche, la formation trouve un écho nettement plus favorable dans les branches de l'énergie et eau, des activités financières et d'assurance, ainsi que dans l'industrie manufacturière, qui affichent un taux de participation proche de, ou supérieur à, 50 p.c. et un effort en termes budgétaires supérieur à 1 p.c. de la masse salariale. Le secteur des transports et communications et celui de la santé et de l'action sociale occupent une position intermédiaire avec un taux de participation élevé (proche de 50 p.c.) et un effort budgétaire un peu moindre (de l'ordre de 0,7 p.c. de la masse salariale).

En général, au niveau des divisions des branches d'activité (code NACE-Bel à 2 positions dont la liste figure en annexe 9), les variables de formation (taux de participation, part de la masse salariale, part des heures prestées qui y sont consacrées) sont négativement reliées avec le taux de travail à temps partiel. Les efforts de formation sont donc moins développés dans les branches où le travail à temps partiel est davantage présent.

Par ailleurs, les indicateurs de participation (taux de participation, nombre d'heures par bénéficiaire et part de la formation dans les heures prestées) sont fortement et positivement corrélés aux budgets consacrés à la formation (en pourcentage de la masse salariale). Ces observations semblent attester d'une démocratisation de l'accès à la formation quand les moyens qui y sont consacrés augmentent: un accroissement de la part de la masse salariale au bénéfice de

GRAPHIQUE 14 – TAUX DE PARTICIPATION ET COUT DE FORMATION EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE OBSERVES, EN 2000, DANS LA POPULATION TOTALE VENTILEE PAR DIVISION DES BRANCHES D'ACTIVITE¹



Source : BNB, bilans sociaux.

¹ La valeur moyenne pour la population totale apparaît en rouge.

la formation professionnelle entraîne, non pas un accroissement du coût de formation pour un petit nombre de travailleurs, mais plutôt une augmentation de la participation en termes de nombre de personnes et de nombre d'heures de formation par bénéficiaire.

La disparité des variables de formation est importante au niveau des divisions des branches d'activité. Quelques-unes se distinguent en enregistrant proportionnellement un taux de participation et des dépenses de formation nettement supérieurs à la moyenne. Il s'agit de la cokéfaction, raffinage et industries nucléaires (NACE-Bel 23), de la construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques (NACE-Bel 34), des postes et télécommunications (NACE-Bel 64), de l'intermédiation financière (NACE-Bel 65) et de la fabrication d'équipements de radio, télévision et communication (NACE-Bel 32), qui est particulièrement atypique en ce qui concerne les dépenses de formation.

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

En conclusion, alors que les niveaux des variables de formation étaient en hausse régulière depuis l'introduction du bilan social, l'année 2001 marque une rupture de ces tendances. Il est vraisemblable que les difficultés conjoncturelles subies par les entreprises les aient

conduites à restreindre les dépenses dans le domaine de la formation. En revanche, les disparités suivant les branches d'activité et la taille des entreprises restent marquées, de même que les écarts entre hommes et femmes.

Annexe 1

METHODOLOGIE UTILISEE POUR LA CONSTITUTION DES POPULATIONS D'ENTREPRISES POUR LES EXERCICES 1997 A 2001 ET CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION REDUITE UTILISEE POUR L'ANALYSE 2001

Les populations d'entreprises à partir desquelles sont calculés les résultats qui apparaissent dans les tableaux et graphiques du présent article sont composées d'entreprises dont les bilans sociaux doivent avoir satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. Les principes méthodologiques qui président à l'inclusion ou à l'exclusion des entreprises sont identiques, tant pour les exercices pour lesquels a eu lieu la clôture définitive (soit les exercices 1997, 1998, 1999 et 2000), que pour l'exercice 2001 qui a fait l'objet d'une clôture anticipée le 9 septembre 2002.

1. METHODOLOGIE UTILISEE POUR LA CONSTITUTION DES POPULATIONS D'ENTREPRISES DESTINEES A L'ANALYSE

1.1 DUREE ET DATE DE CLOTURE DE L'EXERCICE

Seules les entreprises clôturant un exercice comptable de 12 mois au 31 décembre sont prises en considération, afin de garantir la cohérence interne des bilans sociaux et l'homogénéité de la période couverte par l'analyse.

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

Les entreprises qui relèvent du secteur public au sens de la comptabilité nationale, essentiel-

lement recensées dans les branches L « administrations publiques » (dans le bilan social, surtout des mutuelles) et M « enseignement », ont été exclues de l'analyse pour approcher au mieux le concept de secteur privé, au sein duquel le comportement des entreprises est davantage homogène. En revanche, les entreprises publiques sont incluses dans la population d'analyse dans les branches où elles exercent leur activité.

Les entreprises de la division NACE-Bel 80 « enseignement », de même que celle sans activité apparente, celles dont l'activité n'était pas suffisamment précise et les organismes extra-territoriaux relevant du secteur privé ont également été écartés. 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 occupant moins d'un travailleur ETP ont été exclues de l'analyse, en raison des nombreuses anomalies qui sont enregistrées dans leurs bilans sociaux.

1.3 COHERENCE ENTRE COMPTES ANNUELS ET BILAN SOCIAL

Pour permettre une comparaison entre les comptes annuels et le bilan social des entreprises soumises à l'obligation de dépôt de ces deux documents, seules les entreprises pour lesquelles ces deux documents portent sur une population salariée identique sont prises en considération, ce qui revient à exclure les entreprises dont une

partie des travailleurs est occupée à l'étranger ou ne figurent pas au registre du personnel (personnel statutaire). Dans la pratique, ceci signifie que les rubriques comptabilisant les travailleurs occupés, soit 1003 dans le bilan social et 9087 dans les comptes annuels, doivent être égales. Un léger écart, de moins de 0,5 ETP, est néanmoins toléré. L'introduction d'un seuil de tolérance permet de récupérer un nombre important d'entreprises qui étaient exclues de la population d'analyse par le passé, lorsqu'une égalité stricte des rubriques était imposée.

1.4 SEUILS CRITIQUES POUR CERTAINS RATIOS

De nombreuses entreprises présentent, pour l'une ou l'autre année, des valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaire ou d'heures prestées par équivalent temps plein. C'est la raison pour laquelle, pour la première fois dans le cadre de cette étude, des valeurs critiques ont été fixées pour ces ratios. Les entreprises présentant, pour une année déterminée, des résultats non compris dans l'intervalle défini par les valeurs critiques pour ces ratios ont été exclues de la population de cette année. Dans certains cas, les seuils ont été assouplis pour tenir compte de spécificités sectorielles.

Les critères ont été appliqués à l'ensemble des entreprises sur la totalité de la période d'analyse, soit les exercices 1997 à 2001. Ceci explique que les résultats publiés dans la présente étude pour les exercices 1997 à 1999 (population totale) diffèrent de ceux publiés par le passé.

Les *frais horaires* moyens obtenus en divisant la rubrique 1023 par la rubrique 1013 doivent être compris entre 10 et 100 euros. Pour les restaurants et cafés, les salons de coiffures, les taxis et les ateliers protégés, la borne inférieure est ramenée à 7 euros.

Le nombre d'heures prestées par équivalent temps plein par an, obtenu en divisant la rubrique

1013 par la rubrique 1003, ne peut être inférieur à 800 (sauf dans la construction d'ouvrages de bâtiment et de génie civil, où ce seuil a été ramené à 600 heures), ni supérieur à 2.200 (sauf dans le transport routier de marchandises où ce dernier seuil a été relevé à 3.000 heures).

1.5 CORRECTIONS DES RUBRIQUES DE FORMATION

Le bilan social est, à l'heure actuelle, le seul instrument annuel de mesure de l'effort de formation consenti par les entreprises, effort qui a été reconnu comme essentiel tant par les partenaires sociaux que par les autorités européennes.

Or, des anomalies importantes sont relevées chaque année, et parfois de façon récurrente, dans les rubriques relatives à la formation (nombre de travailleurs formés, heures et coûts de formation). Pour éliminer ces anomalies sans perdre la totalité des bilans sociaux des entreprises où elles avaient été constatées, les rubriques relatives à la formation ont été amenées à zéro tandis que le reste du bilan social était conservé dans son intégralité. La détection des anomalies porte sur deux ratios : le nombre d'heures de formation par travailleur formé ne peut dépasser 15 p.c. du nombre d'heures prestées en moyenne en un an par un équivalent temps plein, tandis que les coûts horaires moyens de formation ne peuvent être plus de cinq fois supérieurs aux frais de personnel horaires moyens.

Le recours à ces principes méthodologiques stricts pour la constitution des populations de base réduit inévitablement le nombre des entreprises retenues pour l'analyse 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.

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

Centrale des bilans, car le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises élaboré par l'INS à partir de la base de données DBRIS¹ a été systématiquement préféré à celui attribué par la Centrale des bilans, afin de permettre la comparaison des données issues des comptes annuels avec celles provenant de la comptabilité nationale. Les modifications qui en ont découlé n'ont cependant touché qu'un nombre limité d'entreprises.

En dépit de l'élimination d'un certain nombre d'entreprises, justifiée par le souci de pouvoir s'appuyer sur des données historiques fiables, cohérentes et stables dans le temps, les populations d'entreprises prises en considération pour les années 1997 à 2000 restent largement représentatives du total tant en ce qui concerne le nombre des entreprises que celui des travailleurs occupés. Les résultats obtenus pour les exercices 1997 à 2000 peuvent dès lors être considérés comme représentatifs de la population salariée dans son ensemble. Il arrive néanmoins que les données agrégées soient altérées par des événements ponctuels ou des modifications juridiques survenus dans certaines grandes entreprises. Ces anomalies n'ont pas été corrigées.

L'interprétation des résultats de l'exercice 2001 doit, en revanche, être assortie de davantage de réserves. La modification du processus de traitement des comptes annuels introduite en 2002 n'a en effet permis la prise en compte que d'un nombre plus restreint d'entreprises lors de la clôture anticipée du 9 septembre 2002. Au total, environ 27.000 entreprises ont pu être prises en considération pour l'analyse 2001, contre près du double lors de l'étude précédente consacrée à l'exercice 2000. Bien

que cette modification n'ait qu'un impact limité sur le nombre de travailleurs pris en considération dans l'analyse (les comptes annuels des grandes entreprises ayant été traités par priorité par la Centrale des bilans), les résultats basés sur la population réduite pour l'année 2001 présentent un biais certain en faveur des grandes entreprises. Il serait dès lors imprudent de comparer les résultats obtenus pour 2001 à ceux obtenus pour les années précédentes. C'est la raison pour laquelle les tableaux des annexes 2 à 8 ne présentent de données historiques que pour les années 1997 à 2000. Les résultats présentés pour 2001 apparaissent essentiellement en variation et reflètent l'évolution observée entre 2000 et 2001 dans les entreprises de la population réduite. Dans certains cas cependant, les résultats en niveau issus de la population réduite sont présentés pour les années 2000 et 2001, ce qui permet d'attirer l'attention sur les écarts pouvant exister entre les résultats de la population totale et ceux de la population réduite.

1.6 CONSTITUTION D'UNE POPULATION STABLE POUR L'ANALYSE 2000-2001

L'évolution entre 2000 et 2001 est mesurée à partir d'une population réduite constante. Le recours à une population réduite découle du nombre restreint d'entreprises qui peuvent être prises en considération pour l'analyse lors de la clôture anticipée. Le recours à une population constante est quant à lui nécessaire pour pouvoir mesurer l'évolution de certaines variables. Comparer les résultats obtenus à partir d'une population réduite à ceux calculés sur la base de la population exhaustive risque en effet d'induire des biais et de porter préjudice à l'analyse. Les résultats observés reflètent par conséquent les évolutions enregistrées au sein d'une population stable et peuvent différer de l'évolution qui sera observée à partir de la population complète issue de la clôture définitive. Cette façon de procéder implique en effet qu'on perde les informations relatives aux

¹ Pour ce faire, le répertoire des entreprises élaboré par l'INS pour 2000 (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 cinq années de l'analyse, pour autant qu'elle soit présente dans le répertoire 2000. 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.

entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social soit en 2000 (entreprises nouvellement créées ou ayant engagé un premier travailleur), soit en 2001 (dépôt ou traitement tardif du bilan social, faillite, fusion, absorption, scission).

Pour l'analyse des résultats 2001, la population réduite d'entreprises est composée des sociétés qui avaient déposé, au 9 septembre 2002, un bilan social à la fois pour l'année 2000 et pour l'année 2001, bilans qui avaient par ailleurs satisfait aux critères de qualité imposés à toutes les entreprises (voir points 1.1 à 1.5). En outre, les entreprises affectées par des modifications juridiques (fusion, absorption, scission) ont été écartées lorsqu'elles présentaient des incohérences dans les mouvements de personnel enregistrés ou lorsque des évolutions jugées anormales étaient observées en matière de frais de personnel horaire moyen ou du volume annuel moyen des heures prestées par un équivalent temps plein, signes d'un enregistrement erroné des implications de ces modifications juridiques.

A la fin du processus de sélection, la population réduite comptabilisait 26.915 entreprises qui, ensemble, occupaient 1.176.000 travailleurs salariés en 2001 (voir tableau 2, p. 40).

2 CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION REDUITE UTILISEE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX DE L'EXERCICE 2001

2.1 REPRESENTATIVITE

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans la population réduite représentaient, en 2000, 44,7 p.c. de l'emploi

salarié privé tel qu'il est défini par la comptabilité nationale¹. Le taux de représentativité de la population réduite utilisée pour l'analyse 2001 est ainsi un peu plus faible que celui enregistré pour la population réduite utilisée pour l'analyse de l'exercice 2000. Deux facteurs contribuent à cette évolution. Le premier concerne la population réduite qui, en 2001, couvre moins d'entreprises que par le passé en raison de la modification du processus de traitement des comptes annuels. Par ailleurs, la révision de l'emploi enregistré dans les comptes nationaux, dont l'estimation repose désormais sur de meilleures informations, permet de mieux prendre en compte le nombre de personnes occupées. Cette modification méthodologique a entraîné une importante révision à la hausse du nombre de travailleurs occupés, en particulier dans les branches des services. Si l'on rapporte le nombre des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite à celui de l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social en 2000, le taux de représentativité s'élève à environ 66 p.c., bien que le nombre des entreprises reprises dans la population réduite ne représente que 38,5 p.c. de la population totale des entreprises retenues en 2000.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie selon les branches d'activité. Exprimée en pourcentage des travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale, elle est la plus faible 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 l'horeca.

2.2 CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION REDUITE EN 2001

Parmi les 26.915 entreprises appartenant à la population stable pour l'analyse de la situation 2001, 794 entreprises, appartenant principalement aux branches de la santé et de l'action sociale et des services financiers et occupant

¹ Exception faite des personnes occupées dans les branches L «administrations publiques», M «enseignement» et P «services domestiques».

TABLEAU 1 – REPRESENTATIVITE DE LA POPULATION REDUITE SELON LE CRITERE DE L'EMPLOI EN 2000

| | Nombre de personnes occupées | | | Représentativité de la population réduite | |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| | Dans les comptes nationaux ¹ | Dans le bilan social des entreprises de la population totale | Dans le bilan social des entreprises de la population réduite | En p.c. de l'emploi salarié privé | En p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale |
| | (1) | (2) | (3) | (4) = (3) : (1) | (5) = (3) : (2) |
| Agriculture | 28.590 | 7.581 | 3.195 | 11,2 | 42,1 |
| Industrie | 651.367 | 496.368 | 394.065 | 60,5 | 79,4 |
| Industrie extractive | 3.550 | 3.081 | 2.479 | 69,8 | 80,4 |
| Industrie manufacturière | 620.993 | 471.772 | 370.852 | 59,7 | 78,6 |
| Energie et eau | 26.824 | 21.514 | 20.734 | 77,3 | 96,4 |
| Construction | 185.730 | 134.782 | 77.421 | 41,7 | 57,4 |
| Commerce, transports et communications | 785.380 | 537.910 | 292.980 | 37,3 | 54,5 |
| Transports et communications | 254.271 | 222.335 | 116.625 | 45,8 | 52,5 |
| Commerce et réparations | 435.188 | 268.442 | 161.041 | 37,0 | 60,0 |
| Horeca | 95.921 | 47.133 | 15.314 | 16,0 | 32,5 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 488.229 | 267.590 | 178.323 | 36,5 | 66,6 |
| Activités financières et d'assurance | 132.899 | 108.043 | 78.481 | 59,1 | 72,6 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 355.330 | 159.547 | 99.842 | 28,1 | 62,6 |
| Autres services | 425.432 | 295.952 | 200.254 | 47,1 | 67,7 |
| Santé et action sociale | 322.612 | 256.912 | 175.923 | 54,6 | 68,5 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 102.820 | 39.040 | 24.331 | 23,7 | 62,3 |
| Total | 2.564.728 | 1.740.182 | 1.146.238 | 44,7 | 65,9 |
| p.m. selon le critère du nombre d'entreprises | n. | 69.991 | 26.915 | n. | 38,5 |

Sources : ICN, BNB.

¹ Emploi salarié dans le secteur privé, exception faite des personnes occupées dans les branches L « administrations publiques », M « enseignement » et P « services domestiques ».

ensemble environ 265.000 travailleurs avaient déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, les 19.345 entreprises ayant déposé un schéma abrégé employaient quant à elles 165.378 travailleurs salariés, ce qui équivaut à une taille moyenne de 8,5 salariés par entreprise, contre 136,6 salariés en moyenne dans les 7.570 entreprises ayant déposé un schéma complet. Les entreprises qui déposent un schéma complet représentent par conséquent 28 p.c. des bilans sociaux déposés, contre 15 p.c. seulement de la population réduite définie pour l'analyse des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2000. Ces proportions sont respectivement de 86 et 77 p.c. si on con-

sidère le critère du nombre de travailleurs occupés.

La ventilation des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite par branche d'activité s'éloigne quelque peu de celle qui ressort des comptes nationaux. L'industrie manufacturière occupe 32 p.c. des travailleurs de la population réduite. Les branches du commerce et de la santé et action sociale comptent chacune, environ 15 p.c. des travailleurs de la population réduite. La branche des services immobiliers et aux entreprises et celle des transports et communications occupent quelque 10 p.c. des travailleurs. La construction emploie 7 p.c. de l'effectif, de même que la

branche des services financiers. Les autres branches ont une importance relative réduite à 2 p.c. au plus de la population.

Les entreprises ayant déposé un bilan social ont également été ventilées selon l'importance du nombre moyen de travailleurs ETP occupés et

TABLEAU 2 – CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION REDUITE EN 2001

| | Nombre d'entreprises | | Nombre de travailleurs occupés ¹ (moyenne annuelle) | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------|---------------|
| | Unités | p.c. du total | Unités | p.c. du total |
| Entreprises qui ont déposé un bilan social | 26.915 | 100,0 | 1.176.423 | 100,0 |
| dont | | | | |
| entreprises qui ont déposé un bilan social isolé | 794 | 3,0 | 265.161 | 22,5 |
| entreprises qui ont déposé un bilan social annexé aux comptes annuels | 26.121 | 97,0 | 911.261 | 77,5 |
| dont | | | | |
| entreprises qui ont déposé un schéma abrégé | 19.345 | 71,9 | 165.378 | 14,1 |
| entreprises qui ont déposé un schéma complet | 7.570 | 28,1 | 1.011.044 | 85,9 |
| Ventilation par branche d'activité | | | | |
| Agriculture | 350 | 1,3 | 3.213 | 0,3 |
| Industrie | 5.263 | 19,6 | 398.157 | 33,8 |
| Industrie extractive | 60 | 0,2 | 2.477 | 0,2 |
| Industrie manufacturière | 5.176 | 19,2 | 375.828 | 31,9 |
| Energie et eau | 27 | 0,1 | 19.851 | 1,7 |
| Construction | 3.919 | 14,6 | 79.573 | 6,8 |
| Commerce, transports et communications | 11.077 | 41,2 | 300.669 | 25,6 |
| Transports et communications | 1.886 | 7,0 | 119.875 | 10,2 |
| Commerce et réparations | 8.227 | 30,6 | 165.004 | 14,0 |
| Horeca | 964 | 3,6 | 15.790 | 1,3 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 4.670 | 17,4 | 185.459 | 15,8 |
| Activités financières et d'assurance..... | 859 | 3,2 | 78.919 | 6,7 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 3.811 | 14,2 | 106.540 | 9,1 |
| Autres services | 1.636 | 6,1 | 209.352 | 17,8 |
| Santé et action sociale | 951 | 3,5 | 184.540 | 15,7 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 685 | 2,5 | 24.812 | 2,1 |
| Ventilation selon l'importance de l'emploi ETP en 2000 | | | | |
| Dix travailleurs au plus | 16.818 | 62,5 | 75.498 | 6,4 |
| Plus de 10 à 50 travailleurs | 7.186 | 26,7 | 184.750 | 15,7 |
| Plus de 50 à 100 travailleurs | 1.334 | 5,0 | 104.794 | 8,9 |
| Plus de 100 à 500 travailleurs | 1.307 | 4,9 | 294.844 | 25,1 |
| Plus de 500 travailleurs | 270 | 1,0 | 516.537 | 43,9 |
| Ventilation selon la croissance des frais de personnel par heure prestée entre 2000 et 2001 | | | | |
| Croissance inférieure ou égale à 0 p.c. | 6.675 | 24,8 | 164.520 | 14,0 |
| Plus de 0 à 1,5 p.c. | 1.860 | 6,9 | 113.402 | 9,6 |
| Plus de 1,5 à 3 p.c. | 2.406 | 8,9 | 136.827 | 11,6 |
| Plus de 3 à 4,5 p.c. | 2.673 | 9,9 | 200.380 | 17,0 |
| Plus de 4,5 p.c. | 13.301 | 49,4 | 561.293 | 47,7 |

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Rubrique 1001 + rubrique 1002.

selon l'ampleur de la croissance des frais de personnel par heure prestée.

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 2000. Les entreprises de 10 travailleurs au plus, soit 62 p.c. du total, occupaient un peu plus de 6 p.c. de l'effectif de la population réduite. Les entreprises comptant de 10 à 50 travailleurs, qui représentent un peu plus d'un quart des entreprises de la population réduite, employaient environ 16 p.c. des travailleurs. Les entreprises restantes, soit quelque

11 p.c. du total seulement, occupaient à elles seules environ 78 p.c. des travailleurs, dont plus de la moitié étaient employés dans des entreprises comptant plus de 500 travailleurs ETP.

Les entreprises de la population réduite ont par ailleurs été réparties en cinq groupes en fonction de l'accroissement, entre les exercices 2000 et 2001, 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. Environ 25 p.c. des entreprises représentant 14 p.c. de l'effectif ont enregistré une baisse de leurs frais horaires moyens. Globalement, 16 p.c. des entreprises ont enregistré une hausse des coûts horaires inférieure à 3 p.c. Pour mémoire, au cours de l'année 2001, la hausse moyenne des salaires consécutive à l'indexation s'est élevée à 2,5 p.c. Quelque 50 p.c. des entreprises, qui occupent 48 p.c. des travailleurs, ont mentionné une hausse des salaires horaires moyen supérieure à 4,5 p.c.

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.

EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2000 ET 2001 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE

| | En équivalents temps plein | | | En personnes | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|-------------------------------|---------------|------------|-----------------|------------|---------------|------------|-------------------------------|
| | Emploi moyen | | Emploi à la fin de l'exercice | Emploi moyen | | | | | | Emploi à la fin de l'exercice |
| | (unités) | (p.c.) | | A temps plein | | A temps partiel | | Total | | |
| | | | (unités) | (p.c.) | (unités) | (p.c.) | (unités) | (p.c.) | (unités) | (p.c.) |
| Agriculture | 65 | 2,3 | 0,6 | 73 | 3,1 | -55 | -6,4 | 18 | 0,6 | -1,7 |
| Industrie | 3.022 | 0,8 | -1,8 | 1.521 | 0,4 | 2.570 | 10,6 | 4.091 | 1,0 | -1,6 |
| Industrie extractive | 1 | 0,0 | -0,2 | 3 | 0,1 | -4 | -5,3 | -2 | -0,1 | -0,4 |
| Industrie manufacturière | 3.918 | 1,1 | -1,4 | 2.412 | 0,7 | 2.564 | 11,0 | 4.976 | 1,3 | -1,3 |
| Energie et eau | -897 | -4,4 | -7,5 | -894 | -4,5 | 10 | 1,1 | -883 | -4,3 | -7,3 |
| Construction | 2.103 | 2,7 | 1,2 | 2.025 | 2,7 | 127 | 5,9 | 2.152 | 2,8 | 1,2 |
| Commerce, transports et commu- nications | 7.435 | 2,8 | 0,7 | 5.460 | 2,4 | 2.229 | 3,4 | 7.689 | 2,6 | 0,8 |
| Transports et communications | 3.253 | 3,0 | 0,5 | 2.025 | 2,7 | 616 | 3,6 | 3.250 | 2,8 | 0,9 |
| Commerce et réparations | 3.669 | 2,5 | 0,9 | 2.635 | 2,1 | 1.439 | 3,6 | 3.963 | 2,5 | 0,9 |
| Horeca | 513 | 4,6 | 0,1 | 302 | 3,8 | 174 | 2,4 | 476 | 3,1 | -0,7 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 6.824 | 4,2 | 2,6 | 4.023 | 2,9 | 3.113 | 8,3 | 7.137 | 4,0 | 1,7 |
| Activités financières et d'assu- rance | 314 | 0,4 | -0,6 | 71 | 0,1 | 368 | 2,9 | 438 | 0,6 | -0,4 |
| Services immobiliers et aux en- treprises | 6.510 | 7,5 | 5,3 | 3.953 | 5,3 | 2.746 | 11,1 | 6.698 | 6,7 | 3,4 |
| Autres services | 7.025 | 4,3 | 3,5 | 4.043 | 3,7 | 5.055 | 5,6 | 9.098 | 4,5 | 3,2 |
| Santé et action sociale | 5.888 | 4,1 | 3,4 | 2.864 | 3,1 | 5.753 | 6,9 | 8.617 | 4,9 | 3,7 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 1.138 | 5,5 | 4,0 | 1.179 | 6,6 | -698 | -11,0 | 481 | 2,0 | -0,8 |
| Total | 26.474 | 2,5 | 0,6 | 17.145 | 1,9 | 13.039 | 5,9 | 30.185 | 2,6 | 0,6 |

Source : BNB, bilans sociaux.

Annexe 3

HEURES PRESTÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL¹

| | Unités, par an (population totale) | | | | | | Pourcentages de variation entre 2000 et 2001 (population réduite) | | |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | | | Par équivalent temps plein | Par travailleur à temps plein | Par travailleur à temps partiel |
| | Par équivalent temps plein | | | Par équivalent temps plein | Par travailleur à temps plein | à temps partiel | | | |
| Agriculture | 1.576 | 1.552 | 1.572 | 1.576 | 1.579 | 760 | -2,7 | -2,1 | 1,2 |
| Industrie | 1.537 | 1.546 | 1.537 | 1.534 | 1.533 | 971 | -1,3 | -1,2 | -3,2 |
| Industrie extractive | 1.519 | 1.505 | 1.513 | 1.514 | 1.512 | 855 | -2,6 | -2,7 | 6,3 |
| Industrie manufacturière | 1.538 | 1.548 | 1.539 | 1.540 | 1.538 | 971 | -1,3 | -1,2 | -3,4 |
| Energie et eau | 1.497 | 1.498 | 1.501 | 1.417 | 1.422 | 984 | -1,4 | -1,5 | 0,7 |
| Construction | 1.436 | 1.430 | 1.470 | 1.462 | 1.458 | 907 | -1,6 | -1,7 | 1,3 |
| Commerce, transports et communi- cations | 1.727 | 1.711 | 1.707 | 1.674 | 1.671 | 902 | -0,9 | -0,7 | -0,1 |
| Transports et communications ... | 1.824 | 1.791 | 1.804 | 1.728 | 1.718 | 1.052 | -1,2 | -1,0 | -0,3 |
| Commerce et réparations | 1.664 | 1.662 | 1.650 | 1.633 | 1.633 | 938 | -0,4 | -0,4 | 0,3 |
| Horeca | 1.636 | 1.634 | 1.619 | 1.623 | 1.590 | 663 | -3,3 | -1,5 | -3,4 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 1.619 | 1.628 | 1.612 | 1.602 | 1.597 | 900 | -0,9 | -1,0 | 4,3 |
| Activités financières et d'assu- rance | 1.556 | 1.573 | 1.534 | 1.528 | 1.532 | 1.022 | -2,2 | -2,9 | 2,6 |
| Services immobiliers et aux en- treprises | 1.680 | 1.677 | 1.675 | 1.656 | 1.647 | 847 | -0,1 | 0,3 | 5,8 |
| Autres services | 1.579 | 1.572 | 1.563 | 1.562 | 1.553 | 918 | -0,8 | -0,6 | -1,3 |
| Santé et action sociale | 1.576 | 1.563 | 1.555 | 1.553 | 1.542 | 930 | -0,6 | -0,5 | -1,8 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 1.611 | 1.636 | 1.623 | 1.619 | 1.606 | 792 | -1,8 | -1,2 | 5,2 |
| Total | 1.601 | 1.599 | 1.595 | 1.585 | 1.579 | 914 | -1,0 | -1,0 | -0,2 |

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives aux exercices 1997, 1998, 1999 et 2000 proviennent de la population totale des entreprises; les pourcentages de variation entre 2000 et 2001 sont calculés à partir d'une population réduite identique pour ces deux années.

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

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998, 1999 et 2000 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et 2001 (population réduite) sont obtenues à partir d'une population réduite d'entreprises identique pour ces deux années.

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.

Annexe 5

VENTILATION DE L'EMPLOI SALARIE SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE GENRE¹

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

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2000 | 2001 |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|------|------|----------------------|------|------|
| | (population totale) | | | (population réduite) | | |
| Selon le contrat de travail | | | | | | |
| Contrat à durée indéterminée | 93,7 | 92,9 | 92,7 | 92,9 | 92,9 | 93,6 |
| Contrat à durée déterminée | 4,8 | 5,4 | 5,6 | 5,5 | 5,4 | 4,8 |
| Agriculture | 5,3 | 6,2 | 8,7 | 7,3 | 7,9 | 5,5 |
| Industrie | 4,1 | 4,7 | 4,6 | 5,2 | 5,5 | 4,3 |
| Industrie extractive | 2,9 | 3,5 | 4,4 | 6,1 | 6,6 | 6,5 |
| Industrie manufacturière | 4,1 | 4,6 | 4,5 | 5,1 | 5,4 | 4,1 |
| Energie et eau | 5,3 | 8,4 | 8,7 | 8,0 | 8,2 | 7,8 |
| Construction | 2,6 | 2,9 | 3,1 | 3,1 | 2,4 | 1,3 |
| Commerce, transports et communications | 4,2 | 4,9 | 5,1 | 4,6 | 4,6 | 4,4 |
| Transports et communications | 4,3 | 5,0 | 4,8 | 2,8 | 2,4 | 3,0 |
| Commerce et réparations | 3,8 | 4,5 | 4,7 | 5,2 | 5,7 | 4,9 |
| Horeca | 6,2 | 7,2 | 8,0 | 9,8 | 10,2 | 9,5 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 4,5 | 4,5 | 5,0 | 4,8 | 4,2 | 4,1 |
| Activités financières et d'assurance | 4,1 | 4,3 | 4,9 | 4,7 | 4,8 | 4,9 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 4,9 | 4,6 | 5,0 | 4,9 | 3,8 | 3,5 |
| Autres services | 8,7 | 9,0 | 9,7 | 9,4 | 8,3 | 8,1 |
| Santé et action sociale | 8,9 | 9,4 | 10,0 | 9,6 | 8,3 | 8,1 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 6,3 | 6,3 | 7,8 | 8,2 | 7,8 | 8,4 |
| Contrat de remplacement | 1,2 | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |
| Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| Selon le genre | | | | | | |
| Hommes | 63,7 | 62,9 | 62,3 | 63,2 | 63,5 | 63,0 |
| Femmes | 36,3 | 37,1 | 37,7 | 36,8 | 36,5 | 37,0 |

Source: BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à 1997, 1998, 1999 et 2000 sont calculées à partir de la population totale. Celles concernant 2000 et 2001 (population réduite) sont obtenues à partir d'une population réduite d'entreprises identique pour ces deux années.

FRAIS DE PERSONNEL PAR TRAVAILLEUR INSCRIT AU REGISTRE DU PERSONNEL ¹

| | Euros, par an, en 2000 (population totale) | | | Pourcentages de variation entre 2000 et 2001 (population réduite) | | |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| | Par équivalent temps plein | Par travailleur à temps plein | à temps partiel | Par équivalent temps plein | Par travailleur à temps plein | à temps partiel |
| Agriculture | 26.692 | 27.353 | 11.388 | 4,4 | 4,1 | 10,5 |
| Industrie | 45.008 | 45.114 | 26.459 | 3,4 | 3,4 | 3,0 |
| Industrie extractive | 39.546 | 39.604 | 19.697 | 5,5 | 5,5 | 4,9 |
| Industrie manufacturière | 43.863 | 43.942 | 25.942 | 3,5 | 3,4 | 3,1 |
| Energie et eau | 70.491 | 70.996 | 43.879 | 4,5 | 4,4 | 5,6 |
| Construction | 33.581 | 33.592 | 18.066 | 2,8 | 2,8 | 3,6 |
| Commerce, transports et communications | 37.569 | 38.691 | 16.194 | 5,0 | 5,3 | 5,9 |
| Transports et communications | 38.548 | 38.688 | 20.984 | 6,6 | 6,7 | 8,2 |
| Commerce et réparations | 38.346 | 39.973 | 17.128 | 4,1 | 4,3 | 5,1 |
| Horeca | 24.724 | 25.658 | 9.059 | 2,5 | 3,8 | 3,4 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 53.255 | 54.496 | 25.187 | 1,7 | 2,1 | 5,0 |
| Activités financières et d'assurance | 65.554 | 62.456 | 43.065 | 1,0 | 0,8 | 3,0 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 46.370 | 48.386 | 17.490 | 3,4 | 4,2 | 10,4 |
| Autres services | 34.363 | 34.439 | 19.860 | 4,0 | 3,9 | 4,2 |
| Santé et action sociale | 34.215 | 34.098 | 20.350 | 4,4 | 4,1 | 3,8 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 35.294 | 26.106 | 14.746 | 1,7 | 2,4 | 6,5 |
| Total | 41.361 | 42.193 | 20.069 | 3,4 | 3,5 | 5,0 |

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives à l'exercice 2000 proviennent de la population totale des entreprises; les pourcentages de variation entre 2000 et 2001 sont calculés à partir d'une population réduite identique pour ces deux années.

Annexe 7

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTEE¹

| | Euros (population totale) | | | | | | | Pourcentages de variation entre 2000 et 2001 (population réduite) | | |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|--------------|----------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | | | Moyenne | Par travailleur à temps plein | Par travailleur à temps partiel | |
| | Moyenne | | Moyenne | Par travailleur à temps plein | Par travailleur à temps partiel | p.m. Coût horaire d'un temps partiel en pour- centage d'un temps plein | | | | |
| Agriculture | 15,85 | 16,29 | 16,77 | 16,93 | 17,32 | 14,99 | 86,5 | 7,3 | 6,3 | 11,9 |
| Industrie | 26,41 | 27,86 | 28,77 | 29,33 | 29,43 | 27,24 | 92,5 | 4,7 | 4,7 | 6,4 |
| Industrie extractive | 24,88 | 25,31 | 25,60 | 26,12 | 26,19 | 23,05 | 88,0 | 8,3 | 8,4 | -1,3 |
| Industrie manufacturière ... | 26,31 | 26,83 | 27,82 | 28,49 | 28,57 | 26,71 | 93,5 | 4,8 | 4,7 | 6,6 |
| Energie et eau | 42,09 | 53,30 | 51,83 | 49,76 | 49,94 | 44,58 | 89,3 | 6,0 | 6,0 | 4,9 |
| Construction | 21,40 | 21,86 | 22,38 | 22,97 | 23,04 | 19,33 | 86,5 | 4,5 | 4,5 | 2,2 |
| Commerce, transports et com- munications | 20,01 | 20,85 | 21,58 | 22,44 | 23,16 | 17,95 | 77,5 | 5,9 | 6,0 | 6,0 |
| Transports et communica- tions | 18,66 | 19,83 | 21,04 | 22,31 | 22,52 | 19,94 | 88,6 | 7,8 | 7,8 | 8,6 |
| Commerce et réparations | 21,78 | 22,39 | 22,82 | 23,48 | 24,48 | 18,25 | 74,6 | 4,6 | 4,7 | 4,7 |
| Horeca | 14,31 | 14,58 | 15,09 | 15,23 | 16,14 | 13,67 | 84,7 | 6,0 | 5,4 | 7,1 |
| Services financiers, immobi- liers et aux entreprises | 31,01 | 31,57 | 32,52 | 33,25 | 34,12 | 27,99 | 82,0 | 2,6 | 3,1 | 0,6 |
| Activités financières et d'as- surance | 37,43 | 37,56 | 40,09 | 40,94 | 40,77 | 42,12 | - | 3,3 | 3,8 | 0,3 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 25,17 | 26,65 | 27,01 | 27,99 | 29,38 | 20,65 | 70,3 | 3,5 | 3,8 | 4,3 |
| Autres services | 21,03 | 21,31 | 21,61 | 22,00 | 22,18 | 21,63 | 97,5 | 4,8 | 4,5 | 5,6 |
| Santé et action sociale | 21,27 | 21,41 | 21,64 | 22,03 | 22,12 | 21,87 | 98,9 | 5,1 | 4,7 | 5,8 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 19,05 | 20,66 | 21,42 | 21,79 | 22,49 | 18,62 | 82,8 | 3,5 | 3,7 | 1,2 |
| Total | 23,91 | 24,84 | 25,49 | 26,09 | 26,72 | 21,97 | 82,2 | 4,5 | 4,5 | 5,2 |

Source : BNB, bilans sociaux.

¹ Les données relatives aux exercices 1997, 1998, 1999 et 2000 proviennent de la population totale des entreprises; les pourcentages de variation entre 2000 et 2001 sont calculés à partir d'une population réduite identique pour ces deux années.

FORMATION, EN 2001, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION REDUITE

| | Nombre de personnes concernées par une formation | | | Heures de formation | | | Coût de la formation | | | | |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------|-----------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-------------|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------|
| | (en p.c. de l'effectif au 31 décembre) | | | (en p.c. du nombre d'heures prestées) | (moyenne par bénéficiaire, unités) | | | (en p.c. des frais de personnel) | (moyenne par bénéficiaire, en euros) | | |
| | Total | Hommes | Ratio femmes / hommes | | Total | Hommes | Ratio femmes / hommes | | Total | Hommes | Ratio femmes / hommes |
| Agriculture | 10,3 | 9,8 | 1,17 | 0,26 | 34,5 | 40,6 | 0,54 | 0,53 | 1421,9 | 1518,8 | 0,80 |
| Industrie | 45,5 | 46,7 | 0,88 | 1,20 | 38,8 | 40,2 | 0,82 | 1,61 | 1679,8 | 1723,0 | 0,87 |
| Industrie extractive | 21,2 | 20,0 | 1,85 | 0,62 | 42,8 | 41,6 | 1,23 | 0,86 | 1722,3 | 1612,8 | 1,54 |
| Industrie manufacturière ... | 45,0 | 46,2 | 0,88 | 1,20 | 39,4 | 40,8 | 0,82 | 1,64 | 1681,4 | 1721,5 | 0,88 |
| Energie et eau | 58,2 | 58,6 | 0,96 | 1,28 | 30,2 | 30,9 | 0,85 | 1,31 | 1654,9 | 1750,3 | 0,66 |
| Construction | 17,5 | 17,6 | 0,93 | 0,27 | 22,3 | 22,0 | 1,25 | 0,35 | 729,5 | 711,1 | 1,48 |
| Commerce, transports et communications | 39,0 | 36,5 | 1,19 | 0,67 | 26,0 | 28,6 | 0,78 | 1,00 | 937,6 | 1077,8 | 0,68 |
| Transports et communications | 49,2 | 45,9 | 1,29 | 0,75 | 24,8 | 25,8 | 0,88 | 1,29 | 975,2 | 1011,5 | 0,88 |
| Commerce et réparations | 34,2 | 29,6 | 1,35 | 0,64 | 27,3 | 33,0 | 0,66 | 0,82 | 911,0 | 1196,0 | 0,54 |
| Horeca | 12,1 | 12,1 | 0,98 | 0,23 | 22,5 | 21,2 | 1,13 | 0,33 | 564,8 | 556,1 | 1,03 |
| Services financiers, immobiliers et aux entreprises | 42,1 | 44,1 | 0,90 | 1,04 | 35,8 | 37,2 | 0,91 | 2,00 | 2434,3 | 2537,4 | 0,90 |
| Activités financières et d'assurance | 57,3 | 59,1 | 0,93 | 1,41 | 35,2 | 35,6 | 0,98 | 2,81 | 3012,2 | 3130,9 | 0,92 |
| Services immobiliers et aux entreprises | 30,9 | 33,9 | 0,79 | 0,77 | 36,6 | 39,0 | 0,83 | 1,15 | 1639,8 | 1830,8 | 0,71 |
| Autres services | 42,7 | 36,3 | 1,24 | 0,64 | 19,0 | 21,8 | 0,83 | 0,69 | 476,3 | 639,4 | 0,67 |
| Santé et action sociale | 44,5 | 36,8 | 1,27 | 0,66 | 18,4 | 20,3 | 0,89 | 0,69 | 443,3 | 556,4 | 0,75 |
| Services collectifs, sociaux et personnels | 29,5 | 34,3 | 0,68 | 0,53 | 25,4 | 26,7 | 0,85 | 0,73 | 848,1 | 899,1 | 0,83 |
| Total | 40,9 | 40,0 | 1,06 | 0,88 | 31,0 | 34,9 | 0,71 | 1,35 | 1369,3 | 1579,0 | 0,65 |

Source: BNB, bilans sociaux.

Annexe 9

LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE
D'ACTIVITES NACE-BEL

LISTE DES SECTIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITES NACE-BEL

| Section | Intitulé | Division |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| A | Agriculture, chasse et sylviculture | 01-02 |
| B | Pêche | 05 |
| C | Industries extractives | 10-14 |
| D | Industries manufacturières | 15-37 |
| E | Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau | 40-41 |
| F | Construction | 45 |
| G | Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques | 50-52 |
| H | Hôtels et restaurants | 55 |
| I | Transports, entreposage et communications | 60-64 |
| J | Activités financières | 65-67 |
| K | Immobilier, location et services aux entreprises | 70-74 |
| L | Administration publique | 75 |
| M | Education | 80 |
| N | Santé et action sociale | 85 |
| O | Services collectifs, sociaux et personnels..... | 90-93 |
| P | Services domestiques | 95 |
| Q | Organismes extra-territoriaux | 99 |

LISTE DES DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITES NACE-BEL

| Division | Intitulé | Section |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 01 | Agriculture, chasse et services annexes | A |
| 02 | Sylviculture, exploitation forestière et services annexes | A |
| 05 | Pêche, pisciculture et aquaculture | B |
| 10 | Extraction de houille, de lignite et de tourbe | C |
| 11 | Extraction de pétrole brut et de gaz naturel et services annexes | C |
| 12 | Extraction de minerais d'uranium et de thorium | C |
| 13 | Extraction de minerais métalliques | C |
| 14 | Autres industries extractives | C |
| 15 | Industries alimentaires | D |
| 16 | Industrie du tabac | D |
| 17 | Industrie textile | D |
| 18 | Industrie de l'habillement et des fourrures | D |
| 19 | Industrie du cuir et de la chaussure | D |
| 20 | Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie | D |
| 21 | Industrie du papier et du carton | D |
| 22 | Edition, imprimerie, reproduction | D |
| 23 | Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires | D |
| 24 | Industrie chimique | D |
| 25 | Industrie du caoutchouc et des plastiques | D |
| 26 | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques | D |
| 27 | Métallurgie | D |
| 28 | Travail des métaux | D |
| 29 | Fabrication de machines et équipements | D |
| 30 | Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique | D |
| 31 | Fabrication de machines et appareils électriques | D |
| 32 | Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication | D |
| 33 | Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie | D |
| 34 | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques | D |
| 35 | Fabrication d'autres matériels de transport | D |
| 36 | Fabrication de meubles; industries diverses | D |
| 37 | Récupération de matières recyclables | D |
| 40 | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude | E |
| 41 | Captage, épuration et distribution d'eau | E |
| 45 | Construction | F |
| 50 | Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants .. | G |
| 51 | Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles | G |
| 52 | Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles | G |
| 55 | Hôtels et restaurants | H |
| 60 | Transports terrestres | I |
| 61 | Transports par eau | I |
| 62 | Transports aériens | I |
| 63 | Services auxiliaires des transports | I |
| 64 | Postes et télécommunications | I |
| 65 | Intermédiation financière | J |
| 66 | Assurance | J |
| 67 | Auxiliaires financiers | J |
| 70 | Activités immobilières | K |
| 71 | Location sans opérateur | K |
| 72 | Activités informatiques | K |
| 73 | Recherche et développement | K |
| 74 | Autres services fournis aux entreprises | K |
| 75 | Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire | L |
| 80 | Education | M |
| 85 | Santé et action sociale | N |
| 90 | Assainissement, voirie et gestion de déchets | O |
| 91 | Activités associatives diverses | O |
| 92 | Activités récréatives, culturelles et sportives | O |
| 93 | Services personnels | O |
| 95 | Services domestiques | P |
| 99 | Organismes extra-territoriaux | Q |