

Le bilan social 2002

P. Heuse
P. Stinglhamber
Ph. Delhez

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social 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 2002, obtenus par la clôture anticipée de la période de réception des comptes annuels au 1^{er} septembre 2003. Lorsque c'est possible et opportun, ces résultats provisoires sont mis en parallèle avec les résultats définitifs obtenus pour les exercices 1997 à 2001. Les données relatives à cette période 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 1. Ceci signifie que les résultats qui figurent dans cet article diffèrent 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 2001 et 2002 sont calculées à partir d'une population réduite d'entreprises, identique pour les deux exercices, et dont les modalités de constitution sont aussi détaillées dans l'annexe 1. Les entreprises considérées doivent avoir déposé un bilan social satisfaisant aux mêmes critères de qualité que la population totale, tant pour l'exercice 2001 que pour l'exercice 2002. L'utilisation d'une population constante permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2001 et 2002, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 2001, 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 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 est consacrée à l'analyse de l'évolution de l'emploi, entre 2001 et 2002, dans les entreprises de la population réduite. L'évolution des coûts salariaux est abordée dans la deuxième partie. Enfin, les efforts de formation engagés par les entreprises en faveur de leur personnel sont mis en évidence dans la troisième et dernière partie. Comme les autres années, les données détaillées par branche d'activité figurent dans les tableaux des annexes 3 à 9.

L'analyse est également abordée sous l'angle de la taille de l'effectif de l'entreprise. Ce critère permet de classer les 36.518 entreprises de la population réduite en trois catégories, auxquelles un intérêt particulier sera prêté : petites entreprises (jusqu'à 50 équivalents temps plein ou ETP), moyennes (plus de 50 jusqu'à 250 ETP) et grandes (plus de 250 ETP). Bien que les entreprises comptant tout au plus 50 ETP représentent 91,1 p.c. de la population réduite, elles n'occupent que 24,9 p.c. du personnel de la

TABLEAU 1 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2002 : VENTILATION SELON LA TAILLE ⁽¹⁾ DE L'ENTREPRISE (ETP ⁽²⁾)

	Nombre d'entreprises		Effectif moyen	Effectif total	
		(%)			(%)
Petites entreprises	33.286	(91,1)	9	307.491	(24,9)
Moyennes entreprises	2.578	(7,1)	104	268.225	(21,8)
Grandes entreprises	654	(1,8)	1.005	657.051	(53,3)
Total	36.518	(100,0)	34	1.232.768	(100,0)

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La taille d'une entreprise se mesurant à son effectif exprimé en ETP, c'est ce concept d'emploi qui est ici utilisé.

(2) Entre parenthèses, pourcentages respectivement du nombre d'entreprises et de l'effectif total.

population réduite exprimé en ETP. A contrario, 53,3 p.c. de cet effectif est concentré dans les entreprises occupant plus de 250 ETP qui, au nombre de 654, ne représentent pourtant que 1,8 p.c. des employeurs de la population réduite.

1. Emploi

1.1 Caractéristiques générales de l'évolution entre 2001 et 2002

L'année 2002 a été caractérisée par une interruption dans la création nette d'emplois, consécutive au ralentissement de l'activité économique qui s'est poursuivi tout au long de l'année précédente. Si, selon les bilans sociaux, le nombre de salariés occupés dans le secteur privé a encore augmenté en moyenne en 2002, il n'en est en effet pas de

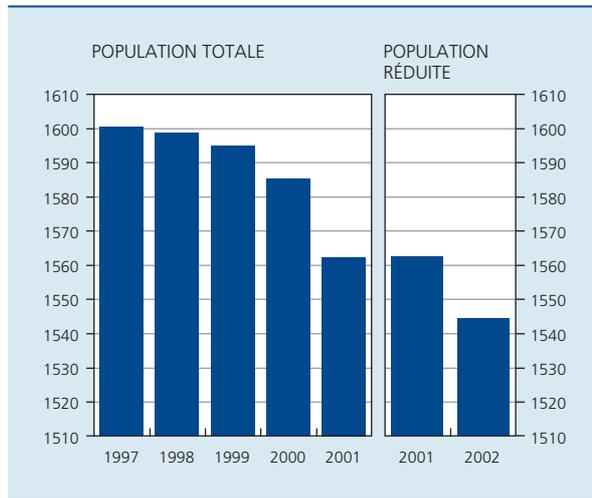
même pour les données en fin d'année, qui affichent au contraire une baisse de 0,6 p.c. de cet effectif entre décembre 2001 et décembre 2002. Ces évolutions ne reflètent toutefois que la variation du nombre de travailleurs occupés dans la population réduite d'entreprises construite sur le principe d'un échantillon constant. Il ne s'agit par conséquent pas d'une image globale de la situation telle que celle donnée par la comptabilité nationale pour l'ensemble des salariés. Par définition, les travailleurs occupés dans des entreprises créées au cours des années 2001 et 2002 ne sont en effet pas repris dans la population réduite puisque ces sociétés n'ont pas complété 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. Entre 2001 et 2002, les comptes nationaux ont pour leur part enregistré une détérioration plus marquée de l'emploi, de l'ordre de 0,8 p.c. en moyenne annuelle et de 0,9 p.c. en fin de période.

TABLEAU 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2001 ET 2002 (population réduite)

	Personnes occupées			ETP	Heures prestées
	À temps plein	À temps partiel	Total		
Moyenne annuelle					
unités	-11.030	14.535	3.505	74	-
pourcentages	-1,0	5,4	0,3	0,0	-1,2
Au 31 décembre					
unités	-23.067	15.451	-7.616	-12.921	-
pourcentages	-2,2	5,8	-0,6	-1,0	-

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 1 DURÉE MOYENNE DU TRAVAIL D'UN ETP
(heures par an)



Source : BNB (bilans sociaux).

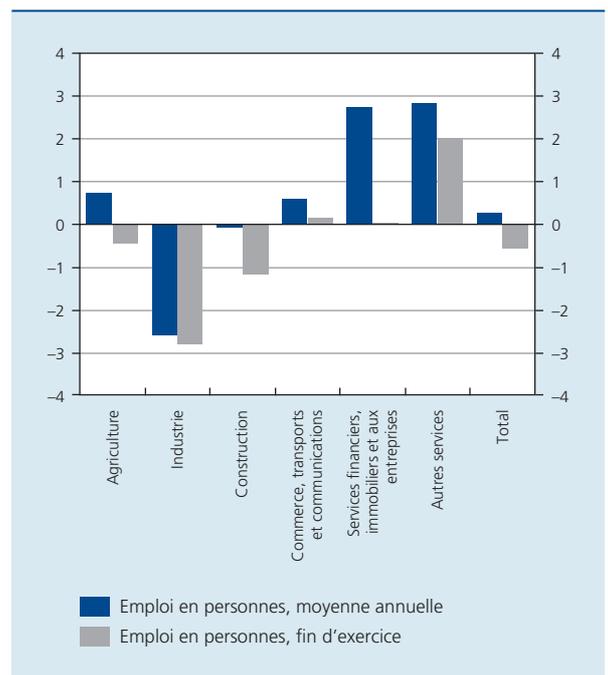
Le nombre de travailleurs à temps partiel a continué de progresser (+15.451 en fin d'exercice), pendant que les emplois à plein temps s'inscrivaient en net recul (-23.067 en fin d'exercice). Aussi le taux de travail à temps partiel a-t-il très sensiblement augmenté, passant de 20 p.c. à 21,3 p.c. entre 2001 et 2002. Exprimé en ETP, le niveau de l'emploi est demeuré inchangé en moyenne annuelle, tandis qu'il affichait au 31 décembre un repli de 1 p.c. sur un an.

L'évolution du nombre d'heures prestées par les travailleurs des entreprises de la population réduite donne une indication plus précise encore du volume de travail fourni. Entre 2001 et 2002, le nombre total des heures ouvrées a ainsi diminué de 1,2 p.c. La décreue du volume de travail exprimé en heures se traduit par une réduction de la durée moyenne du travail. Cette contraction reflète notamment, comme en 2001, la nécessité conjoncturelle d'ajuster le volume de travail au niveau de l'activité économique, ajustement qui s'opère plus aisément, à court terme, par l'adaptation du temps de travail que via des mouvements de personnel. La durée annuelle moyenne de travail est ainsi passée de 1.563 à 1.544 heures par ETP entre 2001 et 2002, soit une baisse de 1,2 p.c. identique au repli du volume de travail étant donné que l'emploi en ETP est demeuré stable en moyenne. Ce nouveau recul prolonge également la tendance à la réduction du temps de travail observée depuis 1998 en dépit de la croissance plus vive de l'activité à la fin des années nonante. En 1997, la durée de travail s'élevait encore à 1.600 heures par ETP en moyenne dans l'ensemble

des entreprises. Le niveau observé en 2002 dans les entreprises de la population réduite lui est inférieur de 3,5 p.c., ce qui correspond à une contraction de l'ordre de 56 heures de travail, soit 7 à 8 jours de travail en moins en cinq années de temps.

Si l'emploi salarié privé ne s'est pas détérioré davantage en 2002, c'est avant tout grâce aux postes de travail créés dans le secteur tertiaire : le nombre de personnes occupées dans les diverses branches d'activité des services s'est accru en moyenne de 1,8 p.c., soit l'équivalent de 14.500 travailleurs. Dans le même temps en effet, l'emploi diminuait très nettement dans l'industrie (-2,6 p.c.) et stagnait dans la construction (-0,1 p.c.). Au cours de l'année, l'évolution de l'emploi s'est détériorée dans la plupart des secteurs, mais plus encore dans les branches des services. Aussi, en fin d'année, le nombre d'emplois qui y ont été créés s'est considérablement atténué (+0,6 p.c.), ne suffisant plus à compenser les réductions de personnel enregistrées dans les secteurs primaire (-0,5 p.c.) et secondaire (-2,5 p.c.). L'emploi des femmes a de nouveau progressé : au 31 décembre 2002, elles représentaient 37,1 p.c. des personnes occupées, contre 36,6 p.c. un an auparavant. Ce mouvement n'est pas le fruit du hasard. En effet, les femmes sont

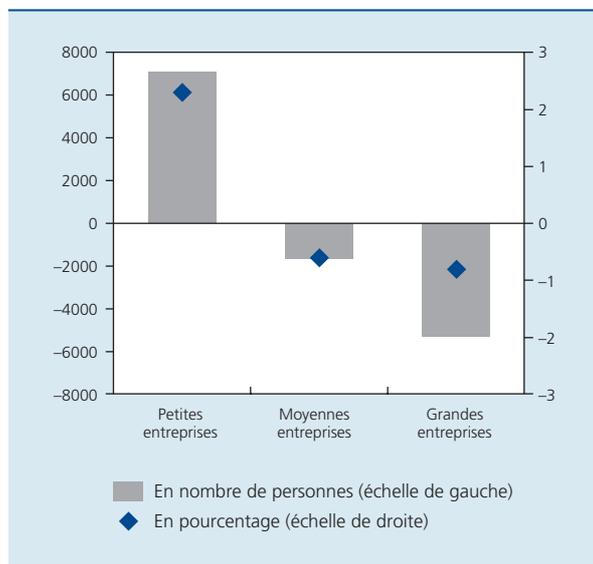
GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2001 ET 2002 :
VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages de variation, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 3 VARIATION DU NOMBRE D'ETP INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ENTRE LES 31 DÉCEMBRE 2001 ET 2002 : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

(population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

proportionnellement les mieux représentées dans les branches des services, où elles constituent près de 50 p.c. de la main-d'œuvre.

Seules les petites entreprises ont enregistré une création nette d'emplois en 2002 : dans cette catégorie, le nombre d'ETP s'est accru de 7.059 unités, soit 2,3 p.c., par rapport au 31 décembre 2001. Les entreprises de taille supérieure ont en revanche globalement réduit le niveau de leurs effectifs. Dans les entreprises de taille moyenne, le repli de 1.673 unités représente une diminution de 0,6 p.c. de l'emploi ETP. Un taux de réduction similaire (-0,8 p.c.) est

observé pour les grandes entreprises, où la diminution du personnel a atteint 5.312 ETP.

Les petites entreprises sont aussi celles dont la valeur ajoutée⁽¹⁾ a augmenté le plus (2,8 p.c.) entre 2001 et 2002. Une progression de moindre ampleur a été enregistrée dans les grandes entreprises (1,8 p.c.), tandis que la valeur ajoutée des entreprises de taille moyenne a régressé (-0,8 p.c.). Dans les grandes entreprises, les réductions de personnel ont conduit à des gains de productivité par tête de 3,2 p.c. Au sein des petites entreprises, la poursuite des créations d'emplois, alliée à une croissance forte de la valeur ajoutée, s'est soldée par une augmentation de 0,6 p.c. de la productivité apparente du travail. Enfin, dans la catégorie des entreprises de taille moyenne, une valeur ajoutée par personne occupée en baisse de 0,1 p.c. a été enregistrée. Compte tenu des ajustements apportés au volume de travail, la productivité horaire a progressé dans toutes les classes d'entreprises. Les gains de productivité par heure prestée sont tout de même plus marqués au sein des grandes entreprises (4,1 p.c.), dont la marge de manœuvre plus importante a favorisé la mise en œuvre de politiques de restructuration.

Faute d'une ventilation du stock de l'emploi selon le niveau d'études, l'analyse des mouvements nets de personnel en fonction de la qualification doit demeurer prudente, d'autant qu'elle n'est possible que pour les entreprises déposant un schéma complet. Il est toutefois indéniable qu'en 2002 a eu lieu, au niveau macroéconomique en tout cas, une substitution de travail peu et moyennement qualifié par du travail plus qualifié : l'emploi de travailleurs disposant au mieux du certificat de l'enseignement primaire ou secondaire a diminué (-17.500), tandis que celui des diplômés de

(1) Le concept de valeur ajoutée utilisé ici correspond à la marge brute d'exploitation, c'est-à-dire à la différence entre les ventes et prestations (rubrique 70/74) et les approvisionnements, marchandises, services et biens divers (rubriques 60 et 61).

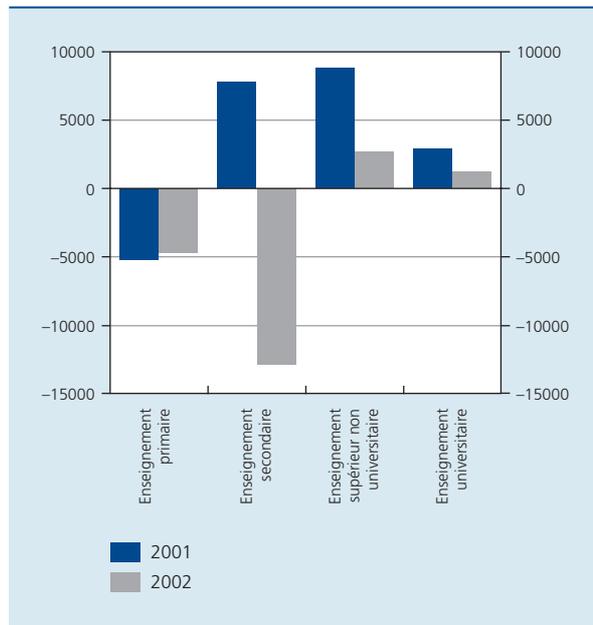
TABEAU 3 ÉVOLUTION DE LA VALEUR AJOUTÉE ENTRE 2001 ET 2002 : VENTILATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (pourcentages de variation, population réduite⁽¹⁾)

	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises	Total
Valeur ajoutée	2,8	-0,8	1,8	1,5
Valeur ajoutée par personne	0,6	-0,1	3,2	1,6
Valeur ajoutée horaire	1,2	1,2	4,1	2,6

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Seules les entreprises déposant un bilan social et des comptes annuels sont ici prises en considération.

GRAPHIQUE 4 MOUVEMENTS EXTERNES NETS DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET : VENTILATION PAR NIVEAU D'ÉTUDES (personnes, population réduite)



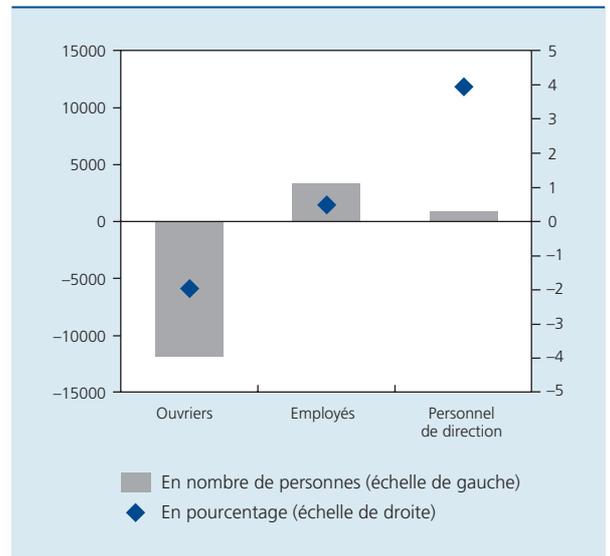
Source : BNB (bilans sociaux).

l'enseignement supérieur, universitaire ou non, s'est inscrit en hausse (+4.000).

Le bilan social fournit en revanche, quel que soit le schéma imposé, une ventilation de l'emploi selon la catégorie professionnelle. Il ressort du traitement de ces données que ce sont les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut à la faiblesse de la conjoncture, laquelle a durement touché l'emploi dans l'industrie : au terme de l'année 2002, ils étaient près de 12.000 ou 2 p.c. de moins qu'un an plus tôt. Dans le même temps, le nombre d'employés a progressé de 0,5 p.c., représentant environ 3.000 travailleurs de plus. Une hausse assez spectaculaire du niveau de l'emploi a même été observée chez les membres du personnel de direction, dont l'effectif s'est accru de 3,9 p.c. ; cette progression ne concerne toutefois que 1.000 personnes à peine. Ces résultats sont compatibles avec les évolutions observées selon le niveau d'études.

Les entreprises déposant un schéma complet du bilan social fournissent également des précisions quant aux motifs des sorties de leur registre du personnel. En 2002, dans les entreprises de la population réduite tenues à cette obligation, les départs à la pension et à la prépension représentaient respectivement 2 et 3,9 p.c. des quelque 259.000 sorties des registres du personnel.

GRAPHIQUE 5 VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ENTRE LES 31 DÉCEMBRE 2001 ET 2002 : VENTILATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Les licenciements ont été à l'origine de près de 18 p.c. des départs. Dans quelque 46 p.c. des cas, c'est l'expiration d'un contrat temporaire (à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail nettement défini) qui constitue le motif des sorties. Peu d'évolutions sont survenues entre 2001 et 2002 : un certain glissement

TABLEAU 4 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET : VENTILATION PAR MOTIF (population réduite)

	Pourcentages du total		Unités 2002
	2001	2002	
Pension	1,6	2,0	5.196
Prépension	2,6	3,9	10.064
Licenciement	17,9	17,9	46.428
Fin d'un contrat temporaire	46,9	45,9	118.749
Autre motif	31,0	30,3	78.359
Total	100,0	100,0	258.796

Source : BNB (bilans sociaux).

semble s'être opéré de la proportion de sorties pour fin de contrat ou autre motif vers les départs à la pension et en prépension, ces dernières étant encore fréquemment utilisées lors de restructurations. La part des licenciements s'est par ailleurs stabilisée.

1.2 Forte progression du travail à temps partiel

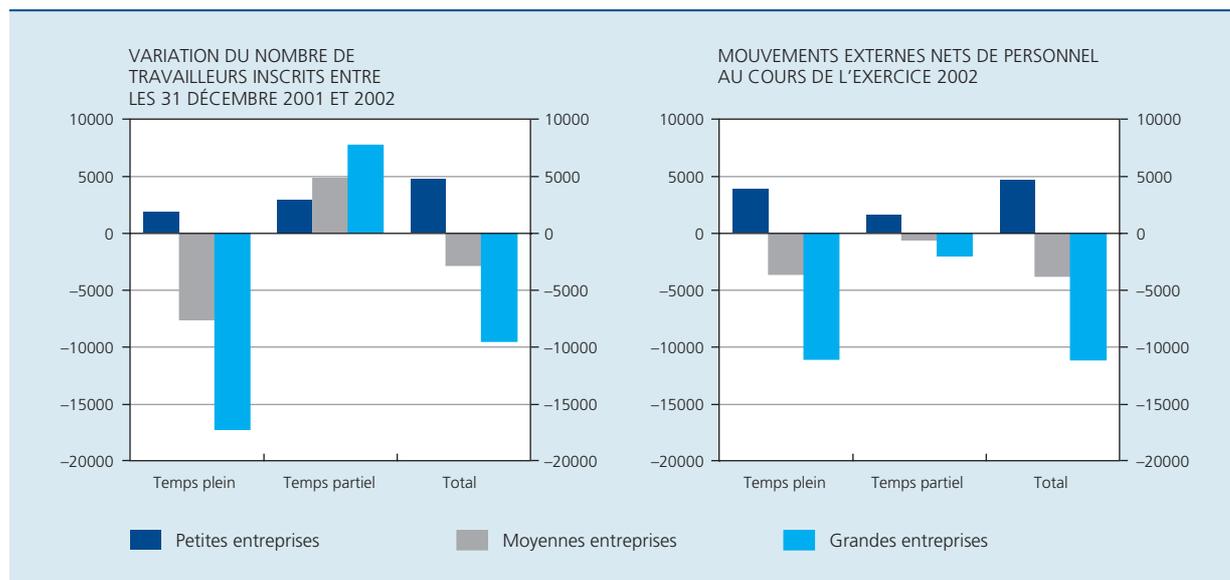
La hausse du travail à temps partiel, observée d'année en année, s'est, comme on l'a vu dans la section précédente, encore renforcée entre 2001 et 2002 ; cette progression a été enregistrée dans tous les groupes de taille d'entreprises et dans la plupart des branches d'activité.

Dans les sociétés de plus de 250 ETP, comme dans celles de taille moyenne, la progression du nombre de travailleurs à temps partiel, de 7.700 et 4.800 personnes respectivement, a permis d'atténuer les effets de la baisse de l'effectif à temps plein, de sorte que, au total, le personnel inscrit a diminué de quelque 9.500 personnes dans les grandes entreprises et 2.900 personnes dans les entreprises moyennes. En revanche, dans les sociétés comptant moins de 50 ETP, une hausse du nombre de travailleurs à temps plein a renforcé la progression du travail à temps partiel. Au total, le personnel occupé s'y est accru de près de 5.000 personnes.

Ces variations témoignent des changements dans la structure de l'effectif en fin d'exercice. Ils résultent aussi bien du passage d'un régime à temps plein à un régime à temps partiel à l'intérieur de l'entreprise, que des entrées et des sorties de travailleurs. Celles-ci peuvent être appréhendées à l'aide du tableau des mouvements externes de personnel, qui dresse le profil des travailleurs engagés ou dont le contrat a pris fin au cours de l'exercice, à l'exclusion des modifications de contrat de travail qui peuvent avoir lieu entre la mise au travail et la fin du contrat.

Les engagements de travailleurs à temps plein continuent à représenter la majeure partie des entrées de personnel, puisqu'ils constituent près de 70 p.c. des 352.000 nouveaux engagés, cette proportion étant respectivement de 71 p.c. dans les petites entreprises et dans celles de taille de moyenne et de 63 p.c. dans les grandes entreprises. Les sorties de travailleurs à temps plein (soit 250.000 personnes) ont cependant été supérieures aux entrées (239.000 unités), de sorte que la part des personnes occupées à temps complet dans le total est en diminution. Le nombre de travailleurs à temps partiel rayés des registres des entreprises au cours de l'exercice 2002 (soit quelques 114.000 unités) a également été supérieur, quoique de façon plus limitée, aux engagements de personnes à temps partiel (soit 113.000 unités).

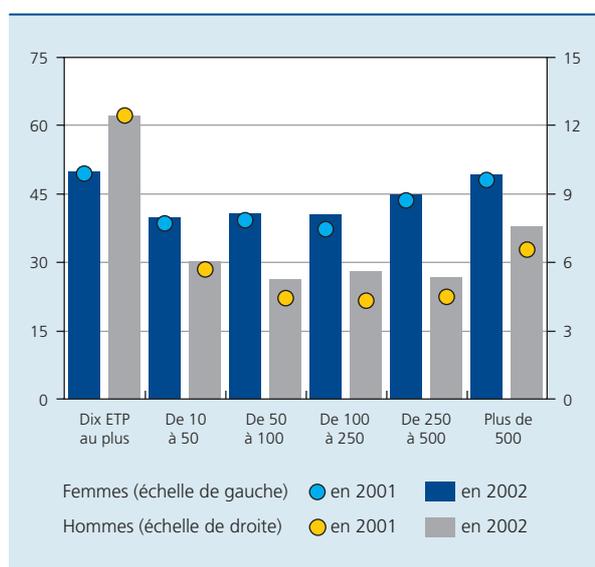
GRAPHIQUE 6 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2002 : VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES
(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 7 TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL MASCULIN ET FÉMININ : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Des sorties nettes de travailleurs à temps partiel ont été enregistrées dans les grandes entreprises et dans celles de taille moyenne, à concurrence respectivement de 2.025 et 604 unités, tandis que dans les petites entreprises, environ 1.600 travailleurs à temps partiel supplémentaires ont été engagés.

La faible ampleur des mouvements externes nets de l'effectif à temps réduit montre que la modification de la structure de l'emploi en faveur du travail à temps partiel résulte surtout de mouvements internes au sein des entreprises, initiés soit à l'initiative du travailleur, qui souhaite mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, soit du fait de l'employeur, qui, dans un contexte économique déprimé, ajuste ainsi le volume de travail aux variations de l'activité en limitant les licenciements.

S'il est difficile de connaître la politique des employeurs en la matière, la ventilation du taux de travail à temps partiel en fonction de la taille des entreprises montre que les très petites sociétés, comptant moins de 10 ETP, recourent davantage que les autres au travail à temps partiel, en particulier à du personnel masculin occupé à temps réduit. Cette particularité découle sans doute des difficultés d'ajustement du volume de l'emploi aux variations du volume de l'activité dans les petites structures. L'accroissement de l'activité nécessaire pour permettre la création d'un emploi à temps plein est en effet proportionnellement beaucoup plus important dans les petites entreprises que dans les plus grandes.

Dans les entreprises de 10 à 250 ETP, les taux de temps partiel sont homogènes pour les hommes comme pour les femmes : ils atteignent respectivement 5,5 p.c. environ pour les hommes et quelque 40 p.c. pour les femmes. Dans les très grandes entreprises, le taux de temps partiel est à nouveau plus élevé, tant pour les hommes que pour les femmes. La durée effective de travail des personnes occupées à temps partiel y est également plus longue que

TABLEAU 5 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN 2002 : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

(pourcentages, population réduite)

	Taux de travail à temps partiel en fin d'exercice	Durée effective moyenne d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein ⁽¹⁾	Durée contractuelle moyenne d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein ⁽²⁾	Emplois supplémentaires créés du fait du travail à temps partiel ⁽³⁾
Petites entreprises	20,1	56,0	54,7	9,9
Moyennes entreprises	18,3	59,3	59,1	7,9
Grandes entreprises	23,1	65,1	63,2	9,1
Total	21,3	61,7	60,4	9,0
<i>p.m. En 2001</i>	20,0	61,5	59,6	8,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Calculée à partir des rubriques 100 « nombre moyen de travailleurs ».

(2) Calculée à partir des rubriques 101 « nombre effectif d'heures prestées ».

(3) Différence, en pourcents, 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.

dans les petites et moyennes entreprises, ce qui pourrait davantage refléter une réduction choisie du temps de travail qu'une baisse imposée. Une enquête de 1998 de la Fondation de Dublin sur les préférences en matière de temps de travail⁽¹⁾ a en effet montré qu'en Belgique, comme dans la plupart des pays européens, une grande partie des travailleurs aspirait à réduire, de manière plus ou moins prononcée, leur temps de travail. Dans cette étude, une nette préférence se dessine pour des horaires de 30 à 35 heures par semaine, surtout dans le cas des femmes. Ces aspirations sont sans doute plus aisément rencontrées dans les grandes entreprises, où le volume de travail est réparti sur un plus grand nombre de personnes et où les ajustements du temps de travail individuel pèsent moins sur la collectivité.

Réponse aux aspirations des travailleurs (lorsqu'il est choisi) et des employeurs, le recours au temps partiel soutient aussi un objectif d'intégration sur le marché du travail et peut, à ce titre, être considéré comme un instrument de cohésion sociale. En 2002, le recours au travail à temps partiel permettait en effet, dans les entreprises de la population réduite, d'élargir le nombre de travailleurs occupés de 9 p.c. par rapport à une situation où le travail à temps plein serait le seul régime autorisé.

1.3 Les différents types de contrats de travail : instruments de gestion du personnel

Le type de contrat de travail sous lequel est embauché le personnel constitue un instrument important de la gestion des ressources humaines des entreprises. Le contrat à durée indéterminée privilégie en principe la stabilité de la relation entre les deux parties; il constitue encore le modèle largement dominant. Pour répondre avec davantage de souplesse aux besoins de l'entreprise, ou pour amorcer une relation de travail plus durable, les contrats à durée déterminée offrent d'autres possibilités d'organisation tout en maintenant un lien direct entre l'employeur et le salarié. En revanche, le recours au travail intérimaire rompt cette relation entre le travailleur et l'entreprise pour laquelle il réalise des prestations. Les bilans sociaux permettent d'analyser de manière structurée ces différentes formes de contrats de travail et de caractériser leur évolution selon les branches d'activité et les tailles d'entreprises.

1.3.1 Les travailleurs inscrits au registre du personnel

Le recul de l'effectif occupé dans les entreprises de l'échantillon entre les 31 décembre 2001 et 2002 a affecté toutes les catégories de contrats de travail, qu'il s'agisse de ceux à durée indéterminée ou prévoyant explicitement ou implicitement une limitation dans le temps. Ainsi, le nombre de contrats à durée indéterminée a reculé de 4.460 unités, soit une réduction de 0,4 p.c. de cet effectif, et le nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée a diminué de 575 unités, soit une baisse de 0,9 p.c. Les contrats destinés à couvrir un remplacement ou conclus pour effectuer un travail déterminé, qui sont nettement moins fréquents, ont reculé encore plus significativement, la baisse ayant atteint respectivement 14 et 9 p.c. La fin du régime des interruptions de carrière, qui prévoyait explicitement le remplacement du travailleur, explique sans doute en partie le repli des contrats de remplacement.

Ces mouvements restent cependant marginaux au regard des proportions relatives de ces différents contrats, de sorte que la ventilation du personnel par type de contrat est restée quasiment inchangée entre 2001 et 2002 : les travailleurs sous contrats à durée indéterminée continuent à représenter une écrasante majorité de l'effectif, soit 94,2 p.c. du total, contre 94 p.c. un an auparavant. La part des contrats à durée déterminée n'a que très légèrement reculé, de 4,6 p.c. à 4,5 p.c., de même que celle des contrats de remplacement, de 1,3 à 1,1 p.c., tandis que la proportion de contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini restait inchangée à 0,2 p.c.

TABLEAU 6 TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL : VENTILATION SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL
(population réduite)

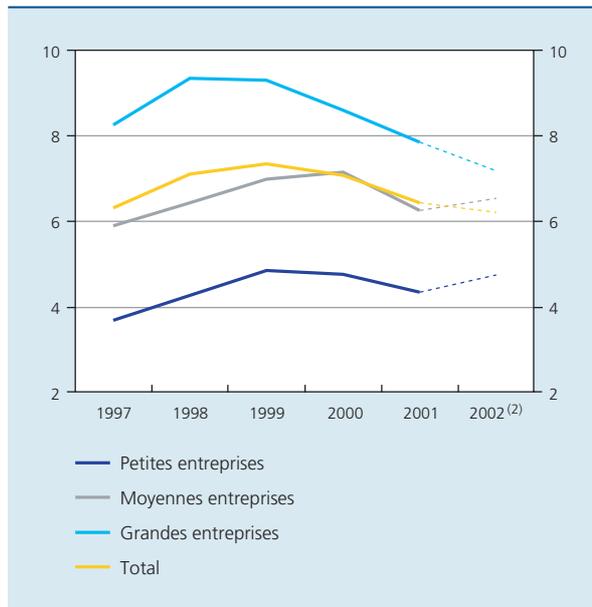
	Pourcentages du total		Unités, variations entre les 31 décembre 2001 et 2002
	2001	2002	
Contrats à durée indéterminée	94,0	94,2	-4.460
Contrats à durée déterminée	4,6	4,5	-575
Contrats de remplacement	1,3	1,1	-2.368
Contrats pour l'exécution d'un travail défini	0,2	0,2	-213
Total	100,0	100,0	-7.616

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) European foundation for the improvement of living and working conditions, *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, Dublin, 2003.

GRAPHIQUE 8 PART DES CONTRATS DE TRAVAIL PRÉVOYANT EXPLICITEMENT OU IMPLICITEMENT UNE DURÉE LIMITÉE⁽¹⁾ : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

(pourcentages du total)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Il s'agit des contrats à durée déterminée, des contrats de remplacement et des contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail nettement défini.

(2) Part estimée en appliquant aux valeurs enregistrées dans la population totale en 2001 les variations observées entre 2001 et 2002 dans la population réduite.

Cette relative stabilité d'ensemble masque en réalité des évolutions divergentes selon la taille des entreprises. La part des contrats prévoyant explicitement ou implicitement une durée limitée a reculé sensiblement dans les sociétés de plus de 250 ETP, poursuivant le mouvement baissier enregistré depuis 1999. En revanche, dans les petites et moyennes entreprises, cette part s'est accrue de 0,3 point de pourcentage, interrompant ainsi la baisse amorcée en 2001.

Dans les petites sociétés, l'accroissement de 1,4 p.c. du nombre de personnes occupées au cours de l'exercice sous revue, soit 4.758 unités au total, a concerné tant les salariés engagés à durée déterminée, qu'à durée indéterminée. En revanche, dans les entreprises de taille moyenne, en dépit de la progression des contrats à durée déterminée, le recul prononcé des contrats à durée indéterminée a entraîné une baisse de l'effectif total. Dans les grandes entreprises, enfin, toutes les catégories de contrat de travail ont enregistré d'importantes pertes nettes de personnel. La baisse des contrats de remplacement, de quelque 2.000 unités, s'explique sans doute en partie par l'introduction, depuis janvier 2002, du régime du crédit-temps en remplacement de l'interruption de

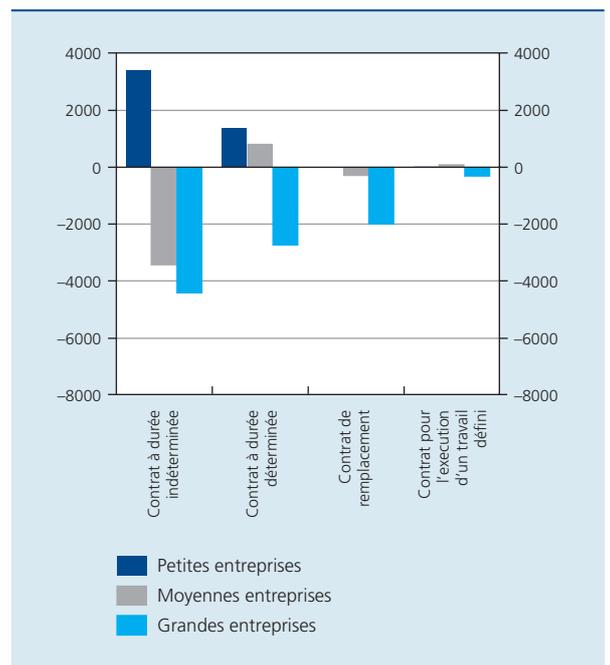
carrière. Contrairement à cette dernière, le crédit-temps n'oblige plus les employeurs à remplacer les travailleurs faisant usage de leur droit à interrompre complètement ou partiellement leur carrière.

L'évolution de la part des contrats à durée déterminée a également été contrastée dans les différentes branches d'activité. Elle a augmenté dans les branches où elle était la plus faible, soit la construction, les transports et communications et les services immobiliers et aux entreprises, de même que dans celles où elle était la plus importante, sauf dans la branche de la santé et de l'action sociale où elle a sensiblement reculé. Les baisses les plus prononcées ont été enregistrées dans les branches de l'agriculture et des services financiers et d'assurance.

Le taux de rotation des contrats à durée indéterminée ne peut être calculé que pour les entreprises déposant un schéma complet. Il met en rapport les sorties de personnel sous contrat à durée indéterminée au cours d'un exercice donné et l'effectif enregistré au début de cet exercice, et permet de mesurer la vitesse de renouvellement du personnel engagé pour une durée indéterminée. Dans les grandes entreprises, ce taux de rotation s'est légèrement accru entre 2001 et 2002, passant de

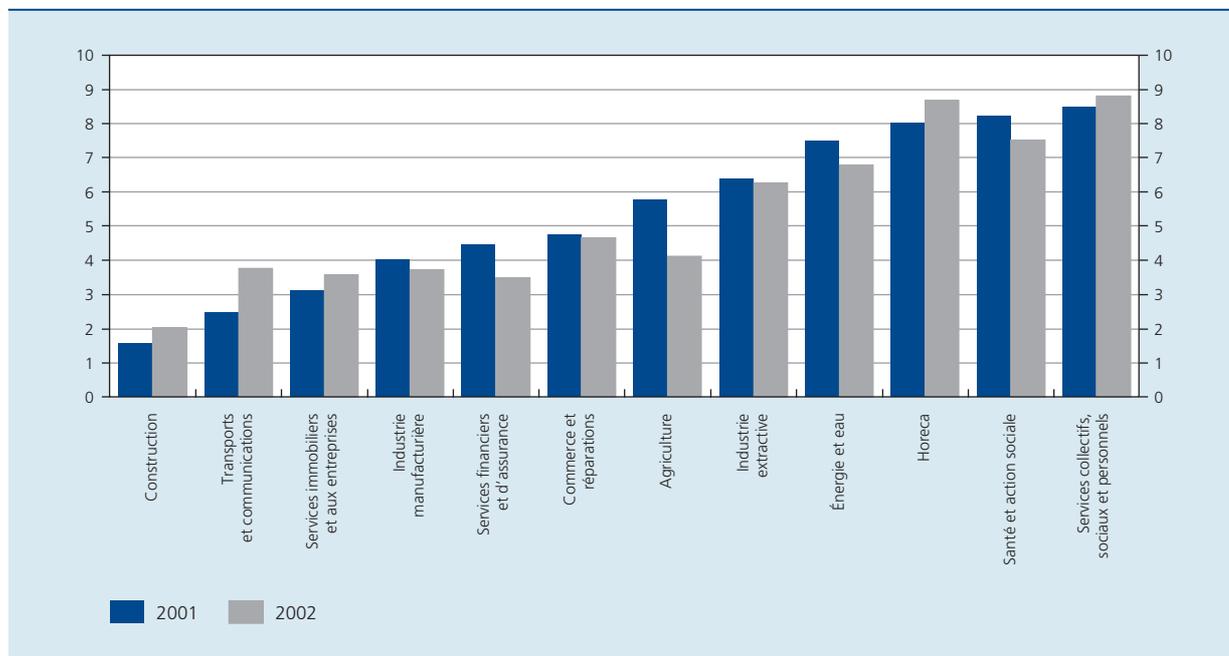
GRAPHIQUE 9 VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS ENTRE LES 31 DÉCEMBRE 2001 ET 2002 : VENTILATION SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA TAILLE DES ENTREPRISES

(personnes, population réduite)



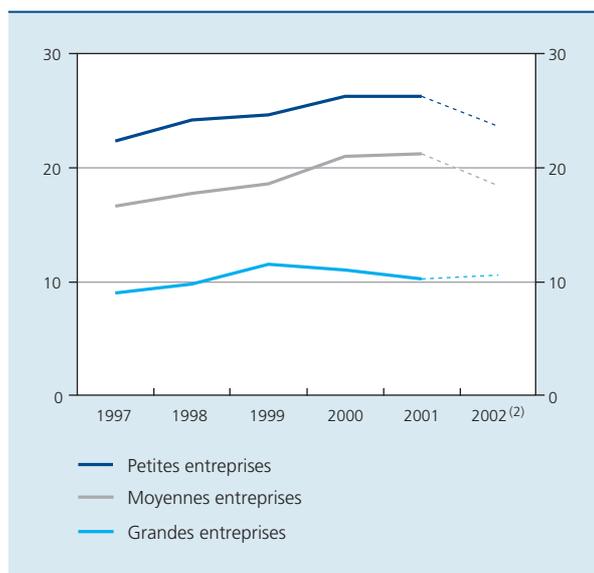
Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 10 PART DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages du total, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 11 TAUX DE ROTATION⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

- (1) Le taux de rotation est défini comme le rapport entre le nombre de sorties enregistrées en 2002 et l'effectif à la fin de l'exercice 2002 diminué des entrées et augmenté des sorties enregistrées au cours de l'exercice 2002.
(2) Part estimée en appliquant aux valeurs enregistrées dans la population totale en 2001 les variations observées entre 2001 et 2002 dans la population réduite.

10 à 10,4 p.c. En revanche, il a diminué en proportion importante dans les petites sociétés et dans celles de taille moyenne déposant un bilan social complet, pour atteindre respectivement 23,7 et 18,4 p.c. Les différences de vitesse de renouvellement de l'effectif observées entre les PME et les grandes entreprises, qui s'étaient accrues en 2000 et 2001, semblent ainsi à nouveau s'atténuer.

1.3.2 Le travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet

Le bilan social ne prévoit la récolte d'informations sur le recours au travail intérimaire que dans les entreprises déposant un schéma complet, de sorte que l'information reste parcellaire dans les sociétés dont l'effectif est restreint. Les petites entreprises déposant un schéma complet sont en effet relativement rares. En 2002, elles ne représentaient que 8 p.c. des sociétés de moins de 10 ETP et moins de 40 p.c. des firmes occupant de 10 à 50 ETP. Les résultats suivants doivent donc être interprétés avec prudence, sachant que l'on ne dispose pas d'une information complète pour les petites entreprises. Au total, les informations relatives à la population réduite couvraient cependant, en 2002, environ 40 p.c. du volume de travail presté par les travailleurs intérimaires tel qu'il ressort des statistiques de Federgon, la fédération des entreprises de

TABLEAU 7 TRAVAIL INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET
(population réduite)

	2001	2002
En pourcentage du total		
Nombre d'ETP	2,7	2,6
Heures prestées	3,2	3,1
Frais de personnel	2,3	2,2
En unités		
Nombre d'ETP	29.003	27.341
Heures prestées (milliers)	54.082	51.209
Heures prestées par ETP	1.865	1.873
Frais de personnel par heure prestée (en euros)	20,75	21,62
En pourcentage de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon		
Nombre d'ETP	42,5	41,5
Heures prestées	40,4	39,6

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

travail intérimaire, que ce volume de travail soit exprimé en ETP ou en heures de travail. Elles demeurent par conséquent suffisamment représentatives pour en tirer un enseignement.

Le taux de pénétration du travail intérimaire, qui représente la part de l'emploi intérimaire exprimé en ETP par rapport à l'emploi salarié total, également exprimé en ETP, est passé de 2,4 p.c. en 1997 à 3 p.c. en 2000. Il s'est ensuite replié en 2001, pour ne plus représenter que 2,7 p.c. de l'emploi salarié total. Les résultats issus de la population réduite montrent un nouveau léger recul de ce taux de pénétration entre 2001 et 2002, de 2,7 à 2,6 p.c. Cette baisse répétée s'explique sans doute par la persistance d'un climat conjoncturel morose, le volume de travail intérimaire étant un des premiers indicateurs à se redresser lorsque la demande augmente, en raison de sa souplesse d'utilisation.

Le volume total des heures prestées par les intérimaires et leur coût se sont eux aussi inscrits en recul. Le premier représentait 3,1 p.c. du total des heures prestées dans les entreprises déposant un schéma complet en 2002 et le second 2,2 p.c. des coûts salariaux globaux, contre respectivement 3,2 et 2,3 p.c. en 2001. En revanche, le nombre moyen d'heures prestées par an par un travailleur intérimaire a légèrement augmenté, de 0,4 p.c., pour atteindre 1.873 heures. Les coûts horaires liés à

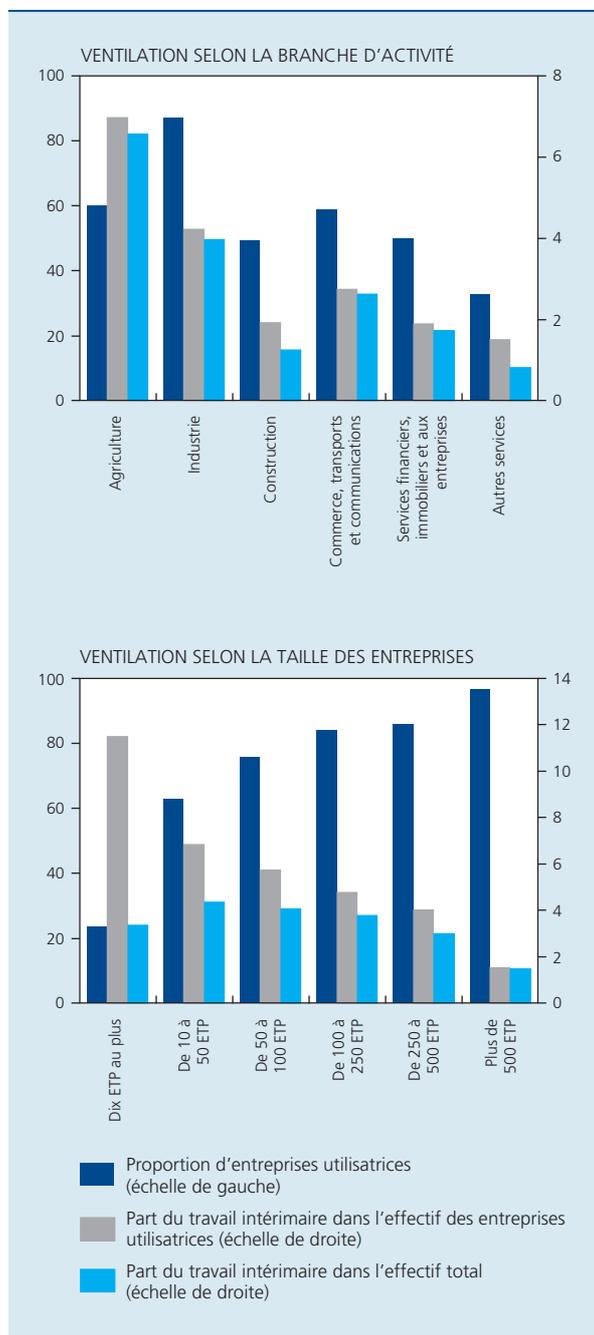
l'emploi de ces travailleurs ont eux aussi augmenté, de 4,2 p.c., soit un rythme légèrement inférieur à celui enregistré pour les travailleurs inscrits (4,9 p.c.), pour atteindre 21,62 euros.

Un recul du taux de pénétration du travail intérimaire a été enregistré dans toutes les branches d'activité, à l'exception de l'agriculture (mais la représentativité des résultats ne peut être garantie pour cette branche), l'industrie extractive et les transports et communications. Il a été particulièrement prononcé dans le secteur financier, l'Horeca et la construction. Le taux de pénétration du travail intérimaire est en effet passé de 1,5 à 1,3 p.c. dans cette dernière branche, en dépit de la levée, depuis janvier 2002, de l'interdiction de recours à ces travailleurs sur les chantiers. Il a également reculé dans les grandes entreprises (-0,1 point de pourcentage) dans celles de taille moyenne (-0,3 point de pourcentage), tandis qu'il augmentait très légèrement dans les sociétés de moins de 50 ETP.

Si l'on fait exception de la branche de l'agriculture, les entreprises de l'industrie sont de loin les plus grandes utilisatrices de travailleurs intérimaires. En 2002, 87 p.c. des firmes de cette branche avaient fait appel à des travailleurs intérimaires, qui représentaient 4,2 p.c. de l'effectif des entreprises utilisatrices et 4 p.c. de l'effectif total de la branche. Dans le secteur du commerce, des transports et communications, près de 60 p.c. des entreprises recourent au travail intérimaire, de même que la moitié des sociétés de la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises et de la construction. En revanche, dans la branche des services collectifs, sociaux et personnels, un tiers seulement des entreprises utilisent des travailleurs intérimaires.

Le recours au travail intérimaire tend à s'étendre lorsque la taille des entreprises augmente. Alors que 25 p.c. seulement des sociétés de moins de 10 ETP qui déposent un schéma complet, font appel aux travailleurs intérimaires, dans les firmes de plus de 500 travailleurs ETP, l'emploi d'intérimaires est quasiment généralisé. En revanche, les travailleurs intérimaires représentent moins de 1,5 p.c. de l'effectif total de ces très grandes sociétés, alors qu'il est deux fois plus élevé dans les petites structures. Les travailleurs intérimaires représentent en effet plus de 10 p.c. des salariés dans les entreprises de moins de 10 ETP qui font appel à l'intérim.

GRAPHIQUE 12 TRAVAIL INTÉRIMAIRE, EN 2002, DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

1.4 Les mesures d'aide à l'emploi

L'état III du bilan social relatif aux mesures en faveur de l'emploi n'a été que rarement exploité au cours des dernières années. Cette situation découlait de l'absence de mise à jour de la liste des mesures de soutien de l'emploi figurant dans le bilan social, alors que, dans le

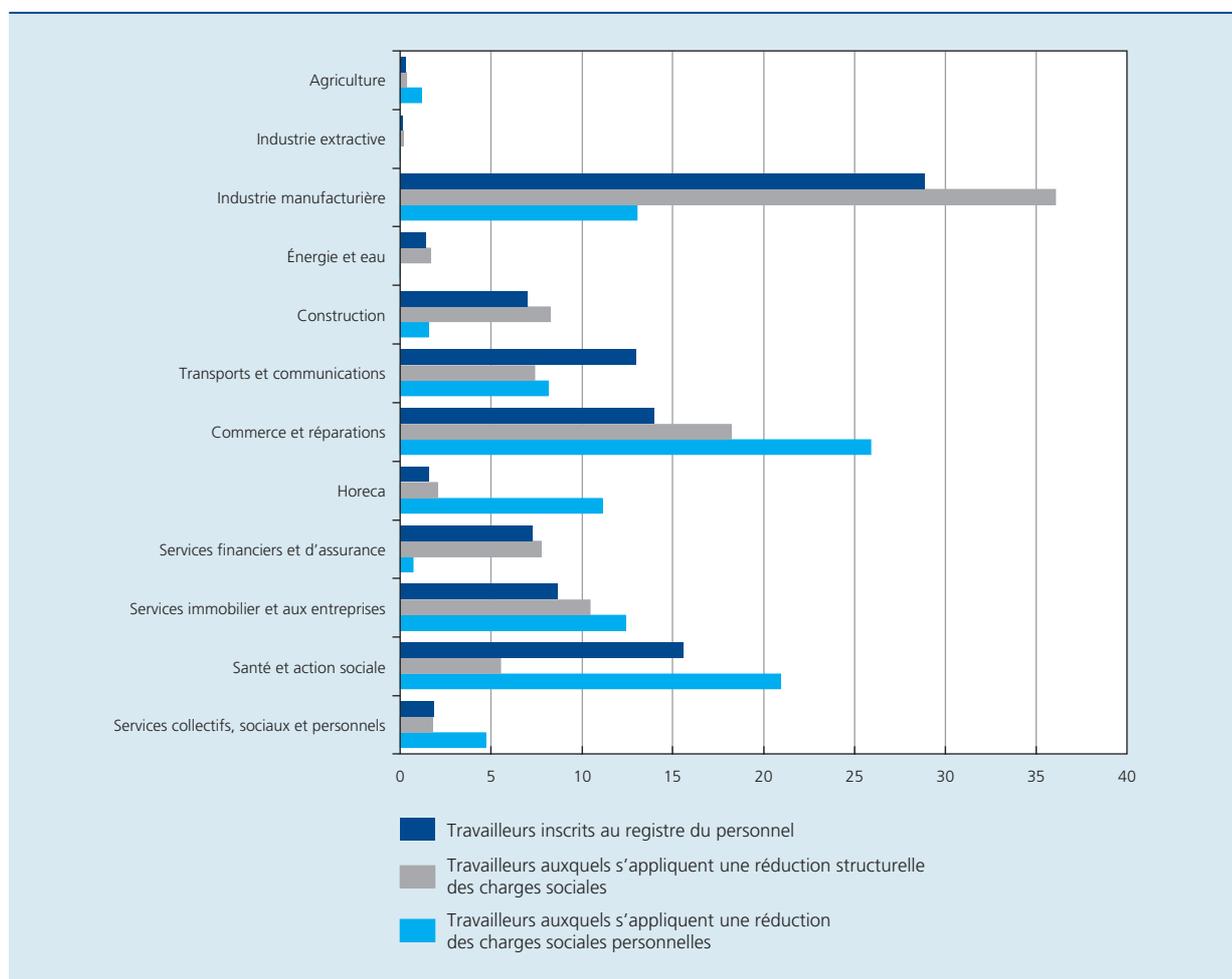
même temps, la politique d'aide à l'emploi était profondément remaniée. Bien que complété par l'arrêté royal du 2 avril 2001, le tableau tel qu'il existe à l'heure actuelle (voir annexe 2) n'est pas encore tout à fait à jour. Par exemple, pour l'exercice 2002, il prévoit encore de préciser l'usage de l'interruption complète ou partielle de carrière, alors que ces régimes ont été remplacés, depuis le 1^{er} janvier 2002, par le système du crédit-temps.

Quoi qu'il en soit, l'examen de l'usage des différentes mesures mentionnées dans le tableau de l'état III montre que la plupart d'entre elles concernent moins de 1 p.c. des travailleurs de la population réduite. Seules les mesures de soutien général de l'emploi recueillent apparemment les faveurs des employeurs. Ainsi, le Maribel social, qui prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les employeurs du secteur non marchand public et privé (et couvre des activités telles que la santé, l'accueil et la mise au travail des personnes handicapées, la protection de la jeunesse, l'accueil des enfants, le sport et la culture), touchait 3 p.c. des travailleurs en 2002. Ceux-ci relevaient en majeure partie de la branche de l'industrie manufacturière (43 p.c. du total des travailleurs concernés), dans laquelle les entreprises de travail adapté sont nombreuses, de la santé et de l'action sociale (41 p.c.), de la construction (9 p.c.) et du commerce (3 p.c.).

La réduction structurelle des cotisations sociales des employeurs et la réduction des cotisations personnelles des travailleurs à bas salaires concernent davantage de personnes. La première, qui consiste en une diminution forfaitaire variable selon le salaire du travailleur et son régime de travail, s'applique de façon homogène aux employeurs assujettis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. En 2002, 68 p.c. des travailleurs de la population réduite étaient concernés par cette mesure. La seconde mesure s'applique aux travailleurs dont le salaire est inférieur à un certain plafond, qui peuvent bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations personnelles normales (13,7 p.c.); cette réduction diminue progressivement à mesure que le salaire augmente. En 2002, 12 p.c. des travailleurs de la population réduite avaient bénéficié d'un tel abaissement. Ces pourcentages sont inférieurs à ceux de l'Office national de sécurité sociale, ce qui pourrait signifier qu'une partie des employeurs soumis à l'obligation de dépôt du bilan social ne communiquent pas les informations relatives aux mesures d'aide à l'emploi.

La ventilation des travailleurs concernés par les réductions structurelles de charges sociales par branche d'activité est relativement proche de celle de l'ensemble des travailleurs inscrits. Néanmoins, étant donné qu'elle n'est pas d'application pour certains salariés bénéficiant déjà du Maribel social (notamment ceux occupés dans les hôpitaux), elle

GRAPHIQUE 13 VENTILATION, EN 2002, DE L'EFFECTIF TOTAL ET DES TRAVAILLEURS CONCERNÉS PAR CERTAINES MESURES DE RÉDUCTION DES COTISATIONS SOCIALES : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages du total, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

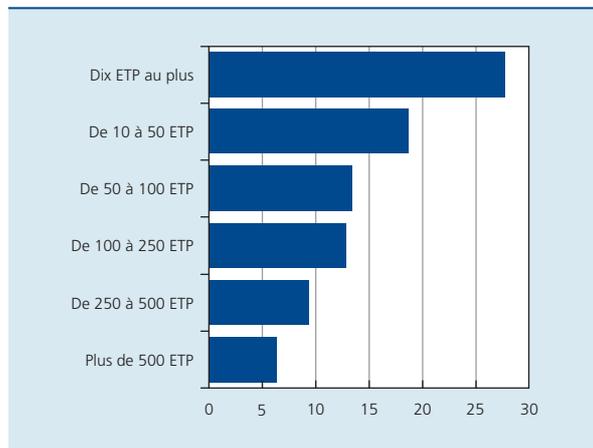
est nettement inférieure à la part relative de l'ensemble des travailleurs dans la branche de la santé. C'est également le cas dans celle des transports et communications. Cela s'expliquerait par le fait que les travailleurs statutaires occupés dans les entreprises publiques sont exclus du bénéfice de cette réduction. Par ailleurs, celle-ci n'est pas cumulable avec certains plans de soutien de l'emploi, comme les plans plus-un, plus-deux, plus-trois, le plan d'embauche et la convention de premier emploi, ce qui peut être à l'origine d'une partie des différences restantes, sans que le bilan social ne permette d'explorer plus avant les raisons de ces divergences.

Enfin, la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale s'applique en plus grande proportion dans les branches où les salaires sont traditionnellement plus faibles, soit l'Horeca (81 p.c. des travailleurs de cette branche

bénéficiant de cette mesure), l'agriculture (48 p.c.), les services collectifs, sociaux et personnels (30 p.c.), de même que dans les branches du commerce, des services immobiliers et aux entreprises et de la santé (respectivement 22, 17 et 16 p.c. des travailleurs concernés).

Par ailleurs, c'est dans les petites structures que les travailleurs bénéficiant de cette mesure sont les plus nombreux : 28 p.c. des personnes occupées dans les entreprises de moins de 10 ETP sont concernées par cette réduction. Cette proportion passe à 19 p.c. dans les entreprises occupant de 10 à 50 ETP. Dans les entreprises de taille moyenne, environ 13 p.c. du personnel en bénéficie, tandis que dans les grandes entreprises, ce pourcentage est encore plus réduit, s'élevant respectivement à 9 p.c. dans les entreprises comptant 250 à 500 ETP et à 6 p.c. dans celles de plus de 500 ETP.

GRAPHIQUE 14 TRAVAILLEURS AYANT BÉNÉFICIÉ, EN 2002, D'UNE RÉDUCTION DES COTISATIONS PERSONNELLES DE SÉCURITÉ SOCIALE : VENTILATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES (pourcentages du total, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

2. Frais de personnel

Les informations qui figurent dans le bilan social ne sont pas parfaitement comparables avec celles issues des comptes nationaux en ce qui concerne les frais de personnel. En effet, certains éléments de coûts qui sont comptabilisés dans la masse salariale des comptes nationaux sont 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, les résultats de la

présente analyse se rapportent à une population réduite d'entreprises, qui exclut les sociétés créées ou disparues au cours des exercices 2001 et 2002, contrairement aux comptes nationaux qui sont exhaustifs.

Les frais de personnel afférents à l'ensemble des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises de la population réduite ont augmenté de 3,5 p.c. entre 2001 et 2002. Étant donné que l'emploi exprimé en ETP est resté inchangé, cette augmentation reflète entièrement l'accroissement du coût annuel moyen par travailleur, qui est passé de 44.118 euros en 2001 à 45.681 euros en 2002. La hausse des coûts salariaux observée dans la population réduite est nettement plus prononcée pour les travailleurs à temps partiel, mais il semble que des évolutions inexplicables relevées pour quelques grandes entreprises puissent être partiellement à l'origine de cette différence.

Même si l'emploi est resté stable, le volume de travail s'est réduit de 1,2 p.c. entre 2001 et 2002, de sorte que les frais de personnel par heure prestée ont augmenté plus rapidement que les frais par personne occupée. En moyenne, le coût d'une heure de travail s'est élevé à 29,58 euros en 2002 dans les entreprises de la population réduite, contre 28,23 euros en 2001, soit une progression de 4,8 p.c.

Les bilans sociaux indiquent que les coûts salariaux horaires sont très variables selon la branche d'activité (voir annexe 8), mais aussi selon la taille des entreprises. En moyenne, les frais horaires dans les petites sociétés, soit 24,06 euros, représentaient 73 p.c. du niveau enregistré dans les grandes entreprises en 2002, soit 32,75 euros.

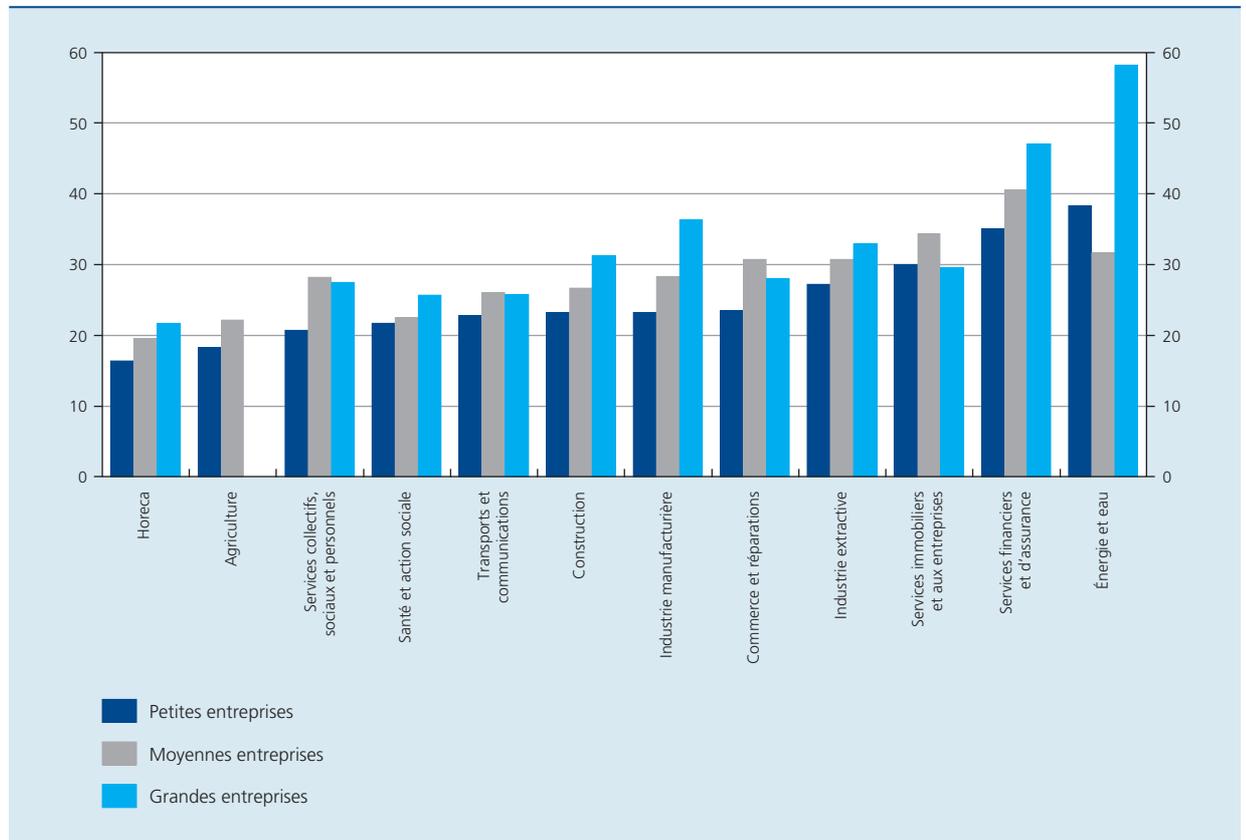
TABEAU 8 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Population totale					Population réduite		
	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	Pourcentages de variation entre 2001 et 2002
Par ETP, en euros	38.282	39.714	40.666	41.365	42.757	44.118	45.681	3,5
Par heure prestée, en euros								
par travailleur à temps plein	24,36	25,39	26,14	26,72	28,09	28,88	30,17	4,5
par travailleur à temps partiel	20,48	20,93	21,26	21,97	22,94	24,01	25,97	8,2
en moyenne	23,92	24,84	25,50	26,10	27,37	28,23	29,58	4,8
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	84,1	82,4	81,3	82,2	81,7	83,1	86,1	-

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 15 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2002 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

(euros, moyennes annuelles, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Dans le cas des firmes de taille moyenne, cette proportion était de 87 p.c. La branche de l'Horeca se caractérise par les coûts horaires les plus réduits de l'économie, et ce quelle que soit la taille des entreprises, suivie de près par l'agriculture. En règle générale, les frais horaires augmentent avec la taille de l'entreprise, mais ce n'est pas systématique. Dans la branche de l'énergie, par exemple, où les coûts horaires moyens sont les plus élevés, les sociétés de taille moyenne se démarquent par des frais plus faibles que dans les petites entreprises. Dans les branches du commerce et des services immobiliers et aux entreprises, les frais dans les firmes de taille moyenne sont supérieurs à ceux enregistrés dans les grandes entreprises. Il en est de même, bien que dans une moindre mesure, dans les services collectifs, sociaux et personnels et les transports et communications.

Partant de niveaux différents, les évolutions des frais de personnel ont aussi été dissemblables. La hausse a été un peu plus rapide dans les petites entreprises (5,4 p.c.), que dans les entreprises de taille moyenne (5 p.c.) et dans les grandes (4,8 p.c.). Dans les différentes branches

d'activité, c'est dans l'énergie et les services financiers et d'assurance, où le niveau des frais horaires est déjà le plus élevé, que la hausse a été la plus prononcée, soit respectivement 9,1 et 6,2 p.c. La croissance des coûts horaires a également été supérieure à la moyenne dans la santé, les transports et communications et les services collectifs, sociaux et personnels. En revanche, elle a à peine dépassé 4 p.c. dans la branche de l'industrie extractive et dans celle de l'agriculture.

L'année 2002 était la seconde année de la période de deux ans couverte par l'accord interprofessionnel 2001-2002. Pour mesurer l'évolution enregistrée entre 2000 et 2002 dans les entreprises déposant un bilan social, une population constante d'entreprises légèrement différente de celle utilisée pour le reste de l'analyse a été construite. Ont été prises en compte les sociétés présentes dans la population réduite 2001-2002 et qui avaient également déposé un bilan social pour l'année 2000. Il s'agit par conséquent d'une population constante d'entreprises ayant déposé, chacune de ces trois années, un bilan

social satisfaisant aux critères de qualité habituels (voir annexe 1). Cette méthode de travail introduit inévitablement un biais de sélection en raison de l'absence des sociétés créées ou faillies au cours de cette période de trois ans. Au total, cette population ad hoc 2000-2002 regroupe 32.656 entreprises, occupant ensemble, en 2002, 1.256.000 travailleurs, soit quelque 93 p.c. de l'effectif utilisé pour le reste de l'analyse.

Les bilans sociaux de plus de 60 p.c. des entreprises de cette nouvelle population, occupant 70 p.c. de l'effectif total, témoignent d'une augmentation des frais horaires de personnel supérieure à 7 p.c. entre 2000 et 2002. Pour un cinquième des entreprises, qui emploient environ 22 p.c. des travailleurs de la population constante, la progression des frais horaires est restée inférieure à ce niveau. Dans 60 p.c. des cas, la hausse enregistrée a été plus réduite que l'indexation cumulée calculée au niveau macroéconomique pour ces deux années, soit 4,8 p.c. Dans les autres entreprises, les frais horaires ont reculé, parfois sensiblement, la baisse atteignant en moyenne quelque 10 p.c.

C'est dans les groupes d'entreprises où les frais horaires ont reculé que l'emploi exprimé en ETP a le plus augmenté, sans que l'on puisse isoler formellement les raisons de la baisse des coûts horaires. Cette dernière peut en effet résulter de l'usage plus grand, par ces entreprises, de plans d'aide à l'emploi leur permettant de bénéficier de réductions parfois substantielles des charges sociales, mais aussi du remplacement de travailleurs expérimentés ou plus âgés par de nouvelles recrues moins coûteuses, voire encore par une hausse du volume de travail non compensée par une hausse salariale équivalente. Dans les entreprises, souvent de taille réduite, où les frais de personnel horaires ont diminué, l'effectif exprimé en ETP a augmenté de plus de 12 p.c. au cours de la période sous revue. Cette augmentation a été répartie pour deux tiers sur l'année 2001 et pour un tiers sur l'année 2002, alors que la baisse des frais horaires de personnel s'est presque exclusivement concentrée sur l'année 2001. Dans les entreprises où la progression des frais horaires est restée inférieure à 7 p.c., la hausse du personnel enregistrée au cours de la période 2001-2002 a varié entre 1,9 et 2,7 p.c., la croissance de l'emploi enregistrée en 2001 ayant été suivie d'un très léger recul en 2002. Enfin, l'emploi n'a progressé que de 1,3 p.c. au cours des deux années étudiées dans les entreprises dont la hausse des coûts horaires a été supérieure à 7 p.c., la baisse de l'emploi de 0,8 p.c. enregistrée en 2002 ayant en partie gommé l'accroissement observé au cours de l'exercice précédent. Au total, la progression du nombre d'ETP occupés a été de 2,3 p.c. dans la population constante 2000-2002.

TABLEAU 9 VENTILATION, EN 2002, DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL SELON LA HAUSSE DES FRAIS HORAIRES DE PERSONNEL ENREGISTRÉE ENTRE 2000 ET 2002

(pourcentages du total, population constante 2000-2002)

Évolution des frais horaires	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés (moyennes annuelles) ⁽¹⁾
Négative ou égale à 0	16,1	7,8
Comprise entre 0 et 2,5 p.c. inclus	5,5	4,4
Comprise entre 2,5 et 5 p.c. inclus	8,0	8,8
Comprise entre 5 et 7 p.c. inclus	8,3	8,9
Supérieure à 7 p.c.	62,1	70,1
Total	100,0	100,0
<i>p.m. Unités</i>	32.656	1.255.778

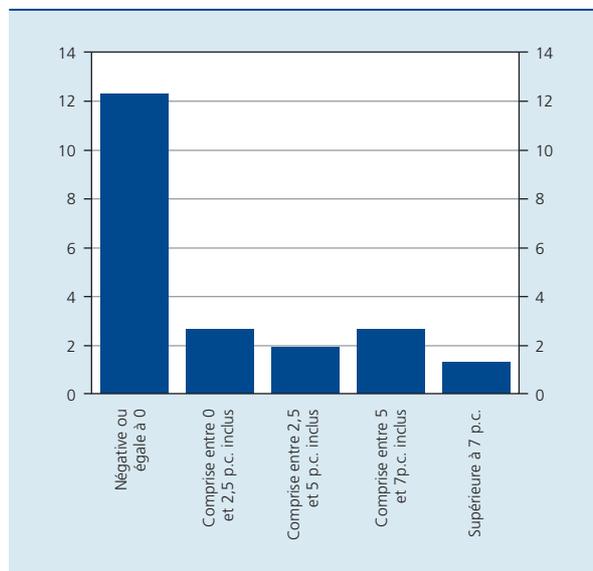
Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

La hausse totale des coûts salariaux horaires enregistrée au cours de la période dans les entreprises de la population réduite a atteint en moyenne 9,9 p.c., répartie de façon égale entre les deux années soit légèrement plus que les 9,4 p.c. enregistrés par la comptabilité nationale pour le secteur privé. La croissance a été d'ampleur similaire dans les petites entreprises, dans celles de taille moyenne et dans les grandes. Cette apparente homogénéité cache cependant des réalités très différentes si l'on s'intéresse à chacune des deux années séparément ou aux différentes branches d'activité. Ainsi, dans les petites entreprises, la hausse a été plus modérée au cours de la première année de l'accord, tandis que dans les grandes, la situation inverse était observée. Dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, qui est celle où la hausse globale est restée la plus modérée, soit 7,2 p.c., ce sont surtout les grandes entreprises qui ont contribué à cette évolution mesurée. Une situation analogue s'observe dans la branche des autres services. En revanche, dans le commerce et la construction, la hausse a été plus vive dans les grandes entreprises que dans les petites ou celles de taille moyenne. Dans l'industrie, la progression observée dans les grandes firmes était d'ampleur semblable à celle enregistrée dans celles de taille moyenne, et légèrement plus vive que dans les petites.

GRAPHIQUE 16 ÉVOLUTION DU NOMBRE MOYEN D'ETP ENTRE 2000 ET 2002 : VENTILATION DES ENTREPRISES SELON LA HAUSSE DES FRAIS HORAIRES DE PERSONNEL ENREGISTRÉE ENTRE 2000 ET 2002

(pourcentages de variation, population constante 2000-2002)



Source : BNB (bilans sociaux).

Si les accords interprofessionnels stipulent une norme salariale au niveau macroéconomique, le mécanisme de formation des salaires prévoit cependant une marge de liberté assez importante quant à sa mise en œuvre au niveau des commissions paritaires sectorielles ou

d'entreprises elles-mêmes. Les conventions sont multiples et peuvent prévoir des modes opératoires différents, notamment dans la répercussion de la hausse des prix à la consommation ou dans le phasage et l'ampleur des augmentations conventionnelles. Ainsi, même si la hausse des coûts salariaux résultant de l'indexation des salaires a été, au niveau macroéconomique, de même ampleur en 2001 et en 2002, soit respectivement 2,5 et 2,3 p.c. et si les réductions des charges sociales versées par les employeurs n'ont que marginalement influencé la hausse globale des coûts salariaux au cours de chacune de ces deux années, la répartition dans le temps des variations des frais horaires de personnel a varié considérablement selon les secteurs. La hausse a été particulièrement vive en 2001 dans les branches des transports et communications et dans l'industrie extractive, de même que, dans une moindre mesure, dans l'agriculture et dans l'Horeca. En revanche, la progression a surtout concerné l'année 2002 dans le secteur financier, celui de l'énergie, la branche des services collectifs, sociaux et personnels, de même que celle des services immobiliers et aux entreprises, et de la santé et l'action sociale.

3. Formation

En théorie, seule la formation formelle doit être rapportée dans le bilan social. Il est toutefois possible que certaines entreprises y incluent également les efforts consentis en formation informelle (tutorat, autoformation, etc.), pourtant très difficiles à évaluer. À l'inverse, il n'est pas certain que les entreprises considèrent leurs cotisations

TABLEAU 10 VARIATION DES FRAIS HORAIRES DE PERSONNEL ENTRE 2000 ET 2002: VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

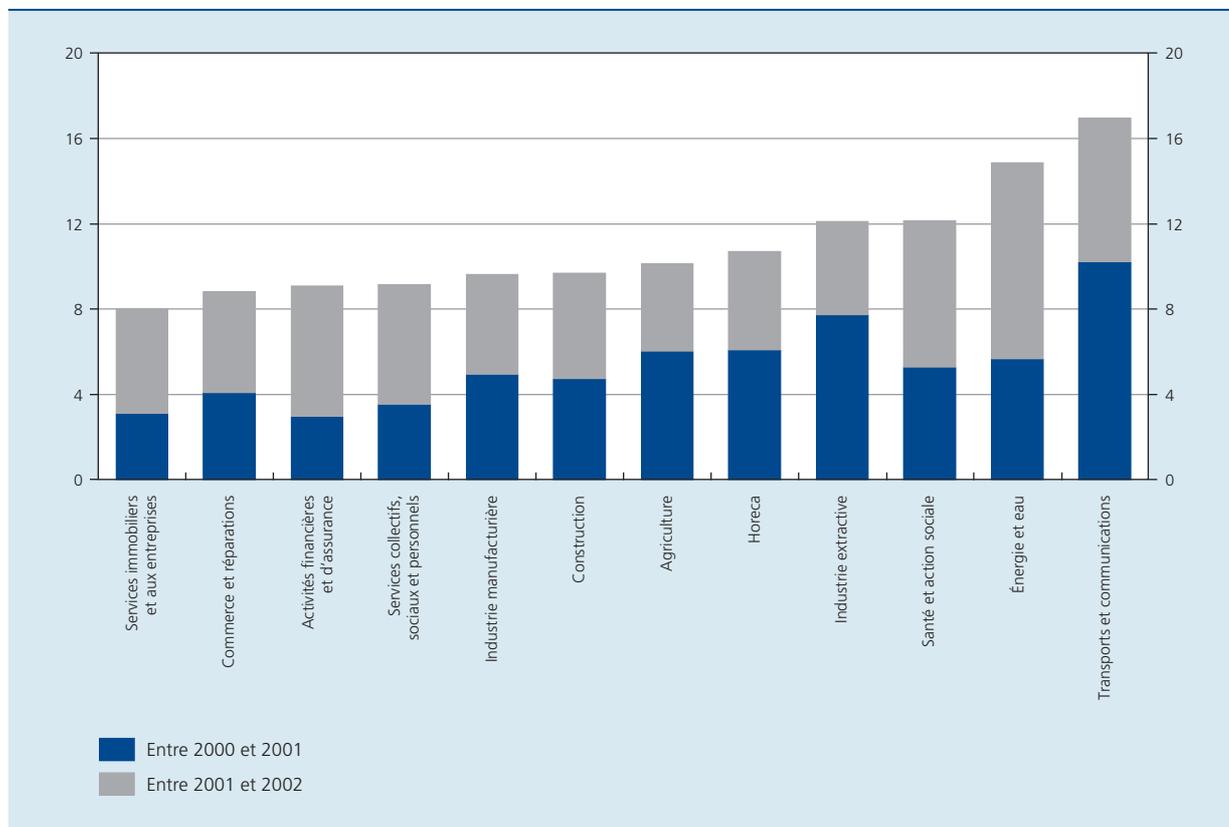
(pourcentages de variation, population constante 2000-2002)

	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises	Total ⁽¹⁾
Total	10,5	10,3	10,4	9,9
<i>p.m. Entre 2000 et 2001</i>	4,6	4,9	5,5	4,9
<i>p.m. Entre 2001 et 2002</i>	5,6	5,2	4,7	4,8
Agriculture	10,7	8,0	–	10,1
Industrie	9,1	10,8	10,6	9,7
Construction	8,2	8,7	13,8	9,7
Commerce, transports et communications	9,8	8,8	16,4	12,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	12,4	10,0	6,4	7,2
Autres services	12,3	12,8	11,4	11,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'accroissement moyen observé pour l'ensemble de l'économie ne résulte pas de la moyenne des accroissements des différentes composantes, mais de la hausse des frais horaires moyens observée entre 2000 et 2002. Il peut donc se situer en dehors de l'intervalle résultant de l'observation des différentes composantes.

GRAPHIQUE 17 VARIATION DES FRAIS HORAIRES DE PERSONNEL ENTRE 2000 ET 2002 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages de variation, population constante 2000-2002)



Source : BNB (bilans sociaux).

aux fonds sectoriels comme des initiatives de formation. Le bilan social n'en demeure pas moins une source précieuse pour appréhender l'ampleur de la formation dans les entreprises.

Pour l'exercice 2002, un peu moins de 4.000 d'entre elles, représentant 10,9 p.c. de la population réduite, ont complété les rubriques du bilan social portant sur la formation des travailleurs. L'année précédente, elles n'étaient que 10,6 p.c. à proposer des formations. Par ailleurs, dans cette population réduite d'entreprises, 39,9 p.c. des salariés ont participé à une formation (contre 39,8 p.c. en 2001) qui a coûté en moyenne 1.424 euros par travailleur formé, pour une période de temps de près de 32 heures par bénéficiaire, soit environ 4 jours de formation par an. Au total, on observe que les autres indicateurs relatifs à la formation s'inscrivent plutôt en baisse par rapport à l'année précédente. Les coûts de formation, qui atteignaient 1,40 p.c. de la masse salariale en 2001, se sont repliés à 1,36 p.c. des frais de personnel. Le nombre d'heures de formation, exprimé en pourcentage du nombre d'heures prestées, s'est établi à 0,90 p.c., contre 0,93 p.c. un an

auparavant. Ces évolutions sont compatibles avec les tendances observées dès 2001, qui révélaient le caractère conjoncturel des efforts de formation.

Les moyens consacrés à la formation professionnelle continue sont proportionnels à la taille de l'entreprise. Ceci s'est de nouveau vérifié en 2002. La part d'entreprises formatrices est en effet très réduite parmi les petites firmes (5,9 p.c.) et augmente régulièrement avec la taille de l'entreprise pour atteindre 86,7 p.c. dans celles de plus de 250 ETP. Le ratio de participation à une formation s'accroît également avec la taille de l'entreprise, passant de sept chances sur cent dans les plus petites à près de soixante dans les grandes. De même, le budget alloué à la formation représente en moyenne moins de 0,3 p.c. de l'ensemble des frais de personnel des entreprises comptant moins de 50 ETP, tandis qu'il atteint presque 2 p.c. dans les plus grandes. Enfin, la part des heures de formation dans le volume horaire total augmente également avec la taille de l'entreprise.

TABLEAU 11 INDICATEURS DE FORMATION: VENTILATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
(pourcentages, population réduite)

	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Grandes entreprises	Total
Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)				
2001	5,7	55,1	85,6	10,6
2002	5,9	55,6	86,7	10,9
Personnes concernées par une formation (en p.c. de l'effectif)				
2001	6,0	31,1	58,7	39,8
2002	7,0	32,0	58,7	39,9
Coût de la formation (en p.c. des frais de personnel)				
2001	0,20	0,85	2,01	1,40
2002	0,25	0,77	1,97	1,36
Heures de formation (en p.c. du total des heures prestées)				
2001	0,13	0,65	1,43	0,93
2002	0,15	0,62	1,38	0,90

Source : BNB (bilans sociaux).

Les écarts considérables en matière d'efforts de formation observés selon la taille de l'entreprise se sont pourtant réduits entre 2001 et 2002. En effet, au sein des petites entreprises, l'ensemble des indicateurs de formation ont affiché une progression substantielle. Il faut dire que, l'année précédente, ces mêmes entreprises avaient enregistré un repli important des efforts de formation. D'autre part, les entreprises moyennes et grandes ont été, certes, de plus en plus nombreuses à proposer des formations, et enregistrent des taux de participation en hausse, mais le budget et le volume horaire qu'elles allouent à la formation sont en recul.

Comme les années précédentes, certaines branches d'activité ont mené une politique de formation plus dynamique que d'autres (voir annexe 9), ce que révèle la disparité des taux de participation et des budgets consacrés à la formation. L'agriculture, la construction et l'Horeca regroupent des entreprises où le taux de participation reste faible (inférieur à 20 p.c.), à l'image des montants qu'elles allouent à la formation (moins de 1 p.c. des frais de personnel). En revanche, la formation trouve un écho nettement plus favorable dans les branches de l'industrie, de l'énergie, du transport et des communications, ainsi que dans les activités financières, qui affichent un taux de participation proche de ou supérieur à 50 p.c. et un effort en termes budgétaires largement supérieur à 1 p.c. de la masse salariale.

Dans l'AIP signé en 1998, les partenaires sociaux avaient formulé un objectif quantitatif pour la formation professionnelle des travailleurs, destiné à stimuler les initiatives dans ce domaine. Pour mémoire, 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. de la masse salariale. Cet objectif vient d'être réaffirmé dans les conclusions de la Conférence pour l'emploi⁽¹⁾. Toutefois, les engagements des partenaires sociaux ne portent pas uniquement sur des indicateurs budgétaires. Ils ambitionnent aussi de relever le taux de participation à une formation: au plus tard en 2010, un travailleur sur deux devra bénéficier d'une formation au cours de l'année. Par ailleurs, une répartition plus équitable des efforts en la matière devrait être rendue possible par l'affectation des 0,10 p.c. de la masse salariale dévolus à la formation des groupes à risque au profit des travailleurs âgés, des peu qualifiés, des personnes handicapées et des allochtones.

Une nouvelle section a été introduite dans le bilan social à dater de l'exercice comptable 2002: il s'agit d'appréhender l'ampleur des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat dispensées en vertu de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. En effet, une disposition autorise tout travailleur

(1) La Conférence pour l'emploi a réuni, en septembre et octobre 2003, les partenaires sociaux fédéraux, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées. Les conclusions de leurs discussions visent à faire de l'emploi la priorité absolue en cours des prochaines années, de façon à éliminer le retard structurel de la Belgique par rapport à l'Europe en matière de création d'emplois.

âgé de 50 ans au moins, bénéficiant d'allocations pour avoir réduit de moitié son temps de travail, à exercer des activités formatrices à l'intention de nouveaux engagés occupés chez un employeur de la même branche d'activité. L'objectif de cette mesure est d'inciter les travailleurs âgés à poursuivre, au moins à temps partiel, leurs activités professionnelles tout en transmettant aux jeunes recrues leur savoir-faire issu de nombreuses années d'expérience. En 2002, le bilan social a recensé 4.850 formateurs de ce type au sein des entreprises de la population réduite. Chacun a, en moyenne, consacré 144 heures à la formation, à l'accompagnement ou au tutorat. Au total, 21.465 nouveaux travailleurs ont bénéficié de ces activités, représentant 1,6 p.c. de l'effectif total des salariés de la population réduite. Pour autant qu'elles aient été données en dehors du lieu de travail, on considère que ces prestations relèvent de la formation formelle, auquel cas elles sont également reprises dans la section du bilan social relative à la formation, sans que l'on puisse toutefois les isoler.

Conclusion

Introduit dès 1996, le bilan social contient un ensemble cohérent de données relatives à divers aspects de l'emploi dans les entreprises : le statut contractuel des salariés, leur sexe, leur niveau d'études, le nombre d'heures prestées, les frais de personnel, la politique de formation, etc. Cet article a exposé les résultats provisoires extraits de l'analyse des bilans sociaux de l'année 2002. Les données n'étant pas encore disponibles pour l'ensemble des entreprises tenues de remplir un bilan social, l'étude porte sur une population réduite d'entre elles, construite selon le principe d'un échantillon constant.

En ce qui concerne l'emploi, on relève que si le nombre de salariés occupés dans le secteur privé a encore légèrement augmenté, en moyenne, en 2002, les effectifs enregistrés en fin d'année, de même que le total des heures prestées se sont inscrits en recul. Ceci témoigne du fait que les entreprises ont dû procéder à des ajustements importants de personnel en cours d'année en réponse aux incertitudes persistant sur le plan conjoncturel. Cette évolution n'a pas été uniforme. Ainsi, le personnel occupé dans les branches d'activité des services s'est accru, alors que l'emploi diminuait très nettement dans l'industrie et stagnait dans la construction. Dans les entreprises déposant un schéma complet, la substitution du travail peu et moyennement qualifié par du travail plus qualifié a été particulièrement marquée en 2002 : l'emploi de travailleurs disposant au mieux du certificat de l'enseignement primaire ou secondaire a diminué, tandis que celui des diplômés de l'enseignement supérieur, universitaire

ou non, s'est inscrit en hausse. Il s'avère d'ailleurs que ce sont les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut à la faiblesse de la conjoncture, laquelle a durement touché l'emploi dans l'industrie.

Analysées sur la base du critère de la taille des entreprises, les données du bilan social font également état de ce que seules les petites entreprises ont enregistré une création nette d'emplois en moyenne en 2002. Par ailleurs, la hausse du taux de travail à temps partiel s'est poursuivie. Cette progression, observée dans les petites entreprises comme dans celles de taille moyenne et dans les grandes, résulte en grande partie de mouvements internes, c'est-à-dire du passage d'emplois à temps plein à des emplois à temps réduit, en particulier dans les grandes entreprises, où les aspirations des travailleurs en matière de réduction du temps de travail sont sans doute plus faciles à prendre en considération.

Dans la population réduite d'entreprises considérée dans l'article, les frais de personnel ont augmenté de 3,5 p.c. entre 2001 et 2002. Étant donné le recul du volume de travail, les coûts horaires ont crû davantage, en l'occurrence de 4,8 p.c. La hausse a été un peu plus rapide dans les petites entreprises, que dans les moyennes et les grandes. À titre d'indication, pour les années 2001 et 2002, période correspondant à celle couverte par l'accord interprofessionnel de décembre 2000, la hausse des coûts horaires évaluée pour une population d'entreprises ayant déposé un bilan social pour les exercices 2000, 2001 et 2002 a atteint près de 10 p.c. L'ampleur des hausses et leur répartition entre les deux années couvertes par l'accord diffèrent sensiblement selon les branches d'activité et les catégories d'entreprises.

Les bilans sociaux sont la seule source d'information annuelle permettant d'évaluer les investissements des entreprises dans la formation de leur personnel. En 2002, selon les résultats enregistrés pour la population réduite d'entreprises, 39,9 p.c. des salariés en moyenne ont participé à une formation. Le coût moyen de celle-ci s'est élevé à plus de 1.400 euros par bénéficiaire, pour une durée moyenne de près de 32 heures. Au total, le budget consacré à la formation se montait à 1,36 p.c. des coûts salariaux des entreprises en 2002. Ces indicateurs relatifs à la formation ont présenté des évolutions diverses au cours de l'année sous revue. Si la part des entreprises formatrices est en hausse, tout comme d'ailleurs le taux de participation, les moyens et le temps consacrés à la formation (mesurés, respectivement, par rapport au total des frais de personnel et à l'ensemble des heures prestées) sont en revanche en diminution. Ces évolutions prolongent les tendances observées dès 2001, qui révélaient le caractère conjoncturel des efforts de formation.

Annexe 1 : Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises pour les exercices 1997 à 2002 et caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse 2002

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, 2000 et 2001), que pour l'exercice 2002 qui a fait l'objet d'une clôture anticipée le 1^{er} septembre 2003.

1. Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse

1.1 Durée et date de clôture 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 catégories d'entreprises ou d'activités

Les entreprises qui relèvent du secteur public au sens de la comptabilité nationale, essentiellement 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 de référence dans les branches où elles exercent leur activité.

Les entreprises de la division NACE-Bel 80 « enseignement » relevant du secteur privé, de même que celles 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 a été exclue.

Enfin, les entreprises occupant moins d'un ETP ont été exclues de l'analyse en raison des nombreuses anomalies qui sont enregistrées dans leurs bilans sociaux.

1.3 Cohérence 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.

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 ETP. C'est la raison pour laquelle des valeurs critiques ont été déterminées pour ces ratios. Dans certains cas, les seuils ont été assouplis pour tenir compte de spécificités sectorielles. 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. Une entreprise peut donc être exclue pour une année déterminée et conservée pour les autres.

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 ETP 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 2200 (sauf dans le transport routier de marchandises où ce dernier seuil a été relevé à 3000 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 pour ces sociétés, 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 ETP, tandis que les coûts horaires moyens de formation ne peuvent être plus de cinq fois supérieurs aux frais de personnel horaires moyens. En revanche, aucun mécanisme correctif n'a été appliqué aux rubriques relatives au tutorat introduites à partir de l'exercice 2002.

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 cet article diffère également 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 DBRIS⁽¹⁾ 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 2001 restent largement représentatives du total tant en ce qui concerne le nombre des entreprises qu'en ce qui concerne le nombre de travailleurs occupés. Les résultats obtenus pour ces exercices 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.

(1) Pour ce faire, le répertoire des entreprises élaboré par l'INS pour 2001 (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 six années de l'analyse, pour autant qu'elle soit présente dans le répertoire élaboré par l'INS pour 2001. 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.

1.6 Constitution d'une population stable pour l'analyse 2001-2002

L'évolution entre 2001 et 2002 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 entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social soit en 2001 (entreprises nouvellement créées ou ayant engagé un premier travailleur), soit en 2002 (dépôt ou traitement tardif du bilan social, faillite, fusion, absorption, scission). Par ailleurs, étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités par priorité par la Centrale des bilans, les résultats basés sur la population réduite pour l'année 2002 présentent un biais certain en faveur des grandes entreprises.

Pour l'analyse des résultats 2002, la population réduite est composée des sociétés qui avaient déposé, au 1^{er} septembre 2003, un bilan social à la fois pour l'année 2001 et pour l'année 2002, 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 de volume de travail annuel moyen par ETP, signes d'un enregistrement erroné des implications de ces mouvements juridiques.

À la fin du processus de sélection, la population réduite comptabilisait 36.518 entreprises qui, ensemble, occupaient 1.344.310 travailleurs salariés en 2002 (voir tableau 2 de l'annexe 1).

En raison du statut différent des populations d'entreprises relatives aux années 1997 à 2001 et à l'année 2002, les tableaux des annexes 3 à 9 ne présentent de données historiques que pour les années 1997 à 2001. Les résultats présentés pour 2002 apparaissent essentiellement en variation et reflètent l'évolution observée entre 2001 et 2002 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 2001 et 2002, 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.

2. Caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse des bilans sociaux de l'exercice 2002

2.1 Représentativité

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans la population réduite représentaient, en 2001, 51,1 p.c. de l'emploi salarié privé tel qu'il est défini par la comptabilité nationale⁽¹⁾ et 73,6 p.c. des personnes occupées dans le total des entreprises ayant déposé un bilan social en 2001, bien que le nombre des entreprises reprises dans la population réduite ne représente que 51,6 p.c. de la population totale des entreprises retenues en 2001.

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 relative à l'exercice 2001, 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.

(1) Exception faite des personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques ».

TABEAU 1 **REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2001**

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans le bilan social des entreprises de la population totale ⁽²⁾	Dans le bilan social des entreprises de la population réduite ⁽²⁾	En p.c. de l'emploi salarié privé	En p.c. de la population totale
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (1)	(5) = (3) : (2)
Selon le critère de l'emploi					
Agriculture	28.142	7.967	4.024	14,3	50,5
Industrie	658.541	514.760	421.561	64,0	81,9
Industrie extractive	3.220	2.989	2.408	74,8	80,6
Industrie manufacturière	628.523	490.779	398.652	63,4	81,2
Énergie et eau	26.798	20.993	20.500	76,5	97,7
Construction	191.383	136.851	94.789	49,5	69,3
Commerce, transports et communications	806.052	556.524	382.586	47,5	68,7
Transports et communications	263.930	222.057	173.358	65,7	78,1
Commerce et réparations	443.437	285.433	186.730	42,1	65,4
Horeca	98.685	49.034	22.498	22,8	45,9
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	489.710	285.627	209.670	42,8	73,4
Activités financières et d'assurance	133.762	115.429	96.453	72,1	83,6
Services immobiliers et aux entreprises	355.948	170.198	113.216	31,8	66,5
Autres services	450.603	320.161	228.176	50,6	71,3
Santé et action sociale	346.369	280.454	202.961	58,6	72,4
Services collectifs, sociaux et personnels	104.234	39.708	25.215	24,2	63,5
Total	2.624.431	1.821.891	1.340.805	51,1	73,6
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	70.713	36.518	n.	51,6

Sources : ICN, BNB.

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

(2) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

2.2 Caractéristiques de la population réduite en 2002

Parmi les 36.518 entreprises appartenant à la population utilisée pour l'analyse de la situation 2002, 1.030 entreprises, appartenant principalement aux branches de la santé et de l'action sociale et des services financiers et occupant ensemble environ 303.000 travailleurs avaient déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, les 28.111 entreprises ayant déposé un schéma abrégé employaient quant à elles 232.674 travailleurs salariés, ce qui équivaut à une taille moyenne de 8,3 salariés par entreprises, contre 132,2 salariés en moyenne dans les 8.407 entreprises ayant déposé un schéma complet. Les entreprises qui déposent un schéma complet représentent par conséquent 23 p.c. des bilans sociaux et 82,7 p.c. du total des travailleurs occupés.

Pour les besoins de l'analyse, les entreprises ayant déposé un bilan social ont été réparties par branche d'activité et selon l'importance du nombre moyen de travailleurs ETP occupés.

L'industrie manufacturière occupe 30 p.c. des travailleurs de la population réduite et le secteur de la santé et de l'action sociale un peu moins de 16 p.c. La branche du commerce et celle des transports et communication emploient respectivement 14 et 13 p.c. de l'effectif pris en considération dans cette étude. La branche des services immobiliers et aux entreprises et celle des services financiers et d'assurance et celle de la construction occupent chacune de

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2002

	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	36.518	100,0	1.344.310	100,0
dont :				
Entreprises qui ont déposé un bilan social isolé	1.030	2,8	303.178	22,6
Entreprises qui ont déposé un bilan social annexé aux comptes annuels	35.488	97,2	1.041.132	77,4
dont :				
Entreprises qui ont déposé un schéma abrégé	28.111	77,0	232.674	17,3
Entreprises qui ont déposé un schéma complet	8.407	23,0	1.111.636	82,7
Ventilation par branche d'activité				
Agriculture	485	1,3	4.053	0,3
Industrie	6.527	17,9	410.578	30,5
Industrie extractive	64	0,2	2.390	0,2
Industrie manufacturière	6.432	17,6	388.652	28,9
Énergie et eau	31	0,1	19.536	1,5
Construction	5.457	14,9	94.711	7,0
Commerce, transports et communications	15.407	42,2	384.898	28,6
Transports et communications	2.444	6,7	174.363	13,0
Commerce et réparations	11.481	31,4	188.531	14,0
Horeca	1.482	4,1	22.003	1,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	6.404	17,5	215.419	16,0
Activités financières et d'assurance	1.138	3,1	98.012	7,3
Services immobiliers et aux entreprises	5.266	14,4	117.407	8,7
Autres services	2.238	6,1	234.653	17,5
Santé et action sociale	1.317	3,6	209.168	15,6
Services collectifs, sociaux et personnels	921	2,5	25.486	1,9
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Dix ETP au plus	23.985	65,7	105.152	7,8
Plus de 10 à 50 ETP	9.301	25,5	232.778	17,3
Plus de 50 à 100 ETP	1.550	4,2	117.883	8,8
Plus de 100 à 250 ETP	1.028	2,8	171.632	12,8
Plus de 250 à 500 ETP	358	1,0	134.094	10,0
Plus de 500 ETP	296	0,8	582.771	43,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

(2) Déterminée en fonction du nombre d'ETP (rubrique 1003) en 2001.

7 à 9 p.c. des travailleurs. Les autres branches ont une importance relativement réduite, représentant au plus 2 p.c. de la population.

Le classement des entreprises en fonction de l'importance de l'effectif occupé est basé sur le nombre moyen d'ETP⁽¹⁾ enregistrés au cours de l'exercice 2001. Les entreprises de 10 ETP au plus, soit 66 p.c. du total, occupaient un peu moins de 8 p.c. de l'effectif de la population réduite. Les entreprises comptant de 10 à 50 ETP, qui représentent un quart des entreprises de la population réduite, employaient 17 p.c. des travailleurs. Pour les besoins de l'analyse et selon une définition couramment admise, ces deux groupes d'entreprises sont quelquefois regroupés sous le vocable de « petites entreprises ». Le concept de « moyennes entreprises » regroupe les sociétés occupant de 50 à 250 ETP. Cette catégorie comprend au total 2.578 entreprises, et près de 290.000 ETP, soit plus de 20 p.c. du total. Les entreprises de plus de 250 ETP sont considérées comme de « grandes entreprises » : au nombre de 654, elles employaient 717.000 ETP en 2002, dont plus de 80 p.c. étaient occupés dans les entreprises comptant plus de 500 ETP.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

Annexe 2

TVA

C 24.

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

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1. Mesures comportant un avantage financier *

- 1.1. Plan avantage à l'embauche (pour la promotion du recrutement de demandeurs d'emploi appartenant à des groupes à risque)
- 1.2. Prépension conventionnelle à mi-temps
- 1.3. Interruption complète de la carrière professionnelle
- 1.4. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)
- 1.5. Maribel social
- 1.6. Réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale
- 1.7. Programmes de transition professionnelle
- 1.8. Emplois services
- 1.9. Convention emploi-formation
- 1.10. Contrat d'apprentissage
- 1.11. Convention de premier emploi

2. Autres mesures

- 2.1. Stage des jeunes
- 2.2. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée
- 2.3. Prépension conventionnelle
- 2.4. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale des travailleurs à bas salaires

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

- total pour l'exercice
- total pour l'exercice précédent

Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Montant de l'avantage financier
	1. Nombre	2. Equivalents temps plein	
414			
411			
412			
413			
415			
416			
417			
418			
503			
504			
419			
502			
505			
506			
507			

550		
560		

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

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

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

Codes	Hommes	Codes	Femmes
5801		5811	
5802		5812	
5803		5813	

V. RENSEIGNEMENTS SUR LES ACTIVITES DE FORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT OU DE TUTORAT DISPENSEES EN VERTU DE LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2001 VISANT A AMELIORER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

Activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat

1. Nombre de travailleurs qui ont exercé ces activités
2. Nombre d'heures consacrées à ces activités
3. Nombre de travailleurs qui ont bénéficié de ces activités

Codes	Hommes	Codes	Femmes
5804		5814	
5805		5815	
5806		5816	

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

Annexe 3 : Évolution de l'emploi entre 2001 et 2002 dans les entreprises de la population réduite

	En équivalents temps plein			En nombre de personnes						
	Emploi moyen		Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)	Emploi moyen						Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)
	(unités)	(p.c.)		À temps plein		À temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)
Agriculture	26	0,7	0,2	51	1,8	-21	-1,7	29	0,7	-0,5
Industrie	-11.438	-2,8	-3,1	-13.986	-3,6	3.003	10,5	-10.983	-2,6	-2,8
Industrie extractive	-18	-0,7	-1,5	-25	-1,1	7	8,3	-18	-0,8	-1,4
Industrie manufacturière	-10.445	-2,7	-3,2	-12.971	-3,5	2.970	10,8	-10.001	-2,5	-2,9
Énergie et eau	-976	-4,8	-1,9	-990	-5,1	26	2,6	-964	-4,7	-2,0
Construction	-183	-0,2	-1,3	-512	-0,6	433	14,7	-79	-0,1	-1,2
Commerce, transports et communications	3.500	1,0	0,2	436	0,1	1.876	2,3	2.312	0,6	0,1
Transports et communications	2.246	1,4	0,5	370	0,2	635	2,8	1.005	0,6	0,2
Commerce et réparations	1.605	1,0	0,2	251	0,2	1.551	3,3	1.802	1,0	0,3
Horeca	-351	-2,1	-2,7	-185	-1,6	-310	-2,8	-495	-2,2	-2,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	3.852	1,5	-1,8	1.135	0,7	4.614	10,1	5.749	2,7	0,0
Activités financières et d'assurance	1.089	1,2	-1,2	140	0,2	1.418	8,7	1.559	1,6	-0,4
Services immobiliers et aux entreprises	1.762	1,8	-2,3	995	1,2	3.196	10,8	4.190	3,7	0,4
Autres services	5.318	2,9	1,9	1.846	1,5	4.631	4,3	6.477	2,8	2,0
Santé et action sociale	5.076	3,1	2,1	1.791	1,8	4.416	4,3	6.207	3,1	2,3
Services collectifs, sociaux et personnels	242	1,1	0,4	55	0,3	215	3,4	270	1,1	-0,1
Total	74	0,0	-1,0	-11.030	-1,0	14.535	5,4	3.505	0,3	-0,6

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 4: Heures prestées par les travailleurs inscrits au registre du personnel

	Unités, par an (population totale)							Pourcentages de variation entre 2001 et 2002 (population réduite)		
	1997	1998	1999	2000	2001			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	Par travailleur à temps partiel			
Agriculture	1.576	1.552	1.572	1.576	1.549	1.545	896	0,8	-0,2	3,2
Industrie	1.537	1.546	1.537	1.534	1.513	1.512	989	-1,1	-1,1	2,1
Industrie extractive	1.519	1.505	1.513	1.514	1.493	1.490	892	0,5	0,6	2,9
Industrie manufacturière	1.538	1.548	1.539	1.540	1.518	1.517	989	-1,1	-1,1	2,1
Énergie et eau	1.497	1.498	1.501	1.417	1.413	1.417	991	-1,5	-1,6	1,0
Construction	1.436	1.430	1.470	1.462	1.468	1.465	927	-1,4	-1,4	3,7
Commerce, transports et communications	1.727	1.711	1.707	1.674	1.647	1.640	976	-0,6	-0,3	2,1
Transports et communications	1.824	1.791	1.804	1.728	1.673	1.656	1.080	-0,7	0,0	2,2
Commerce et réparations	1.664	1.662	1.650	1.633	1.627	1.627	983	-0,6	-0,7	1,4
Horeca	1.636	1.634	1.619	1.623	1.583	1.580	735	1,3	0,0	3,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.616	1.628	1.612	1.602	1.584	1.577	973	-3,0	-2,5	-9,3
Activités financières et d'assurance	1.556	1.573	1.534	1.528	1.498	1.494	1.059	-5,6	-4,3	-14,4
Services immobiliers et aux entreprises	1.680	1.677	1.675	1.656	1.664	1.658	926	-0,9	-1,0	-6,0
Autres services	1.579	1.572	1.563	1.562	1.541	1.531	927	-0,8	-0,8	0,2
Santé et action sociale	1.576	1.563	1.555	1.553	1.532	1.519	933	-0,9	-1,0	0,1
Services collectifs, sociaux et personnels	1.611	1.636	1.623	1.619	1.603	1.594	833	-0,1	0,1	1,0
Total	1.601	1.599	1.595	1.585	1.563	1.556	956	-1,2	-1,0	-0,7

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 5 : Ventilation de l'emploi salarié selon le contrat de travail et le genre

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

	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002
	(population totale)				(population réduite)		
Selon le contrat de travail							
Contrat à durée indéterminée	93,7	92,9	92,7	92,9	93,6	94,0	94,2
Contrat à durée déterminée	4,9	5,4	5,6	5,5	4,9	4,6	4,5
Agriculture	5,4	6,3	8,8	7,5	7,6	5,8	4,1
Industrie	4,1	4,7	4,6	5,2	4,2	4,2	3,9
Industrie extractive	2,9	3,4	4,4	6,1	5,6	6,4	6,3
Industrie manufacturière	4,1	4,5	4,5	5,1	4,0	4,0	3,7
Énergie et eau	–	8,4	8,7	8,0	7,4	7,5	6,8
Construction	2,6	3,0	3,2	3,1	2,2	1,6	2,0
Commerce, transports et communications	4,2	4,9	5,1	4,6	4,7	3,9	4,5
Transports et communications	4,3	5,0	4,8	2,8	2,5	2,5	3,8
Commerce et réparations	3,8	4,5	4,8	5,2	5,7	4,8	4,7
Horeca	6,2	7,2	8,0	9,8	9,0	8,0	8,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,7	4,5	5,0	4,7	4,1	3,7	3,5
Activités financières et d'assurance	4,1	4,3	4,9	4,7	4,4	4,4	3,5
Services immobiliers et aux entreprises	5,2	4,7	5,0	4,7	3,9	3,1	3,6
Autres services	8,6	9,0	9,7	9,4	8,3	8,3	7,6
Santé et action sociale	8,9	9,4	10,0	9,6	8,3	8,2	7,5
Services collectifs, sociaux et personnels	6,3	6,2	7,5	8,0	8,5	8,5	8,8
Contrat de remplacement	1,2	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,1
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Selon le sexe							
Hommes	63,7	62,9	62,4	63,2	61,9	63,4	62,9
Femmes	36,3	37,1	37,6	36,8	38,1	36,6	37,1

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 6 : Ventilation de l'emploi selon le statut des travailleurs dans les entreprises déposant un schéma complet

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002
	(population totale)				(population réduite)		
Travailleurs inscrits au registre du personnel	96,8	96,4	96,5	96,3	96,6	96,6	96,8
Personnel intérimaire	2,4	2,7	2,7	3,0	2,7	2,7	2,6
Agriculture	3,5	3,0	4,0	3,7	4,2	4,3	6,6
Industrie	3,9	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,0
Industrie extractive	2,8	2,9	2,9	4,1	3,3	2,8	3,2
Industrie manufacturière	4,0	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,1
Énergie et eau	1,6	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	0,8
Construction	1,3	1,4	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3
Commerce, transports et communications	2,2	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,6
Transports et communications	1,5	1,9	2,1	1,8	1,8	1,8	1,9
Commerce et réparations	2,8	3,3	3,2	3,6	3,4	3,5	3,4
Horeca	3,0	3,8	4,3	6,0	5,0	5,4	4,4
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,3	1,6	1,9	2,1	2,0	2,0	1,7
Activités financières et d'assurance	0,5	0,8	1,1	1,2	1,2	1,2	0,9
Services immobiliers et aux entreprises	2,4	2,5	2,7	2,9	2,8	3,0	2,6
Autres services	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9	0,9	0,8
Santé et action sociale	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,5	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels . . .	4,8	3,9	5,0	4,7	4,9	4,0	3,8
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ⁽¹⁾	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	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.

Annexe 7 : Frais de personnel par travailleur inscrit au registre du personnel

	Euros, par an, en 2001 (population totale)			Pourcentages de variation entre 2001 et 2002 (population réduite)		
	Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel	Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel
Agriculture	26.956	27.646	12.417	5,0	4,7	3,6
Industrie	46.542	46.665	27.154	3,6	3,4	10,0
Industrie extractive	41.839	41.913	20.197	4,6	4,8	6,8
Industrie manufacturière	45.375	45.471	26.654	3,3	3,2	9,1
Énergie et eau	74.014	74.494	45.942	7,4	6,8	28,7
Construction	34.738	34.742	18.953	3,3	3,1	14,2
Commerce, transports et communications	38.726	39.975	17.153	4,5	4,4	11,3
Transports et communications	39.887	39.958	22.280	5,2	5,2	17,1
Commerce et réparations	39.475	41.319	18.330	3,7	3,5	7,8
Horeca	25.054	26.376	9.095	5,9	4,6	8,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	55.199	56.706	25.640	1,7	1,5	0,2
Activités financières et d'assurance	63.959	63.998	43.596	0,2	0,2	-0,1
Services immobiliers et aux entreprises	48.663	51.015	18.199	3,6	3,2	1,5
Autres services	35.429	35.474	20.720	5,4	5,4	6,6
Santé et action sociale	35.332	35.149	21.223	5,5	5,5	6,5
Services collectifs, sociaux et personnels	36.077	37.087	14.565	5,1	5,2	8,2
Total	42.757	43.713	20.891	3,5	3,4	7,4

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 8 : Frais de personnel par heure prestée

	Euros (population totale)								Pourcentages de variation entre 2001 et 2002 (population réduite)		
	1997	1998	1999	2000	2001				Moyenne	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel
	Moyenne				Moyenne	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel	p.m. Coût horaire d'un temps partiel en pourcentage d'un temps plein			
Agriculture	15,81	16,25	16,74	16,89	17,52	18,05	15,15	83,9	4,2	5,0	0,4
Industrie	26,45	27,88	28,77	29,33	30,65	30,75	28,59	93,0	4,7	4,6	7,7
Industrie extractive	25,08	25,46	25,74	26,36	28,29	28,39	23,63	83,2	4,1	4,1	3,8
Industrie manufacturière	26,35	26,86	27,82	28,49	29,79	29,87	28,09	94,0	4,4	4,3	6,9
Énergie et eau	42,09	53,30	51,83	49,76	52,30	52,50	46,67	88,9	9,1	8,5	27,5
Construction	21,39	21,89	22,41	23,03	24,09	24,16	21,12	87,4	4,7	4,6	10,1
Commerce, transports et communications	19,89	20,74	21,50	22,30	23,64	24,48	18,84	77,0	5,1	4,7	9,0
Transports et communications	18,66	19,84	21,04	22,29	24,03	24,29	21,15	87,1	6,0	5,3	14,6
Commerce et réparations	21,56	22,17	22,67	23,21	24,25	25,40	19,07	75,1	4,3	4,2	6,3
Horeca	14,31	14,59	15,09	15,23	15,86	16,77	14,28	85,2	4,6	4,6	4,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	31,16	31,74	32,65	33,50	34,77	35,80	28,79	80,4	4,9	4,1	10,5
Activités financières et d'assurance	37,43	37,56	40,09	40,98	42,63	42,74	41,85	97,9	6,2	4,7	16,7
Services immobiliers et aux entreprises	25,46	26,93	27,21	28,34	29,44	30,89	21,98	71,2	4,6	4,2	8,0
Autres services	21,04	21,31	21,61	21,98	23,01	23,16	22,72	98,1	6,3	6,3	6,4
Santé et action sociale	21,30	21,41	21,66	22,04	23,09	23,14	23,00	99,4	6,5	6,5	6,4
Services collectifs, sociaux et personnels	18,92	20,65	21,28	21,59	22,50	23,26	18,68	80,3	5,2	5,0	7,1
Total	23,92	24,84	25,50	26,10	27,37	28,09	22,94	81,7	4,8	4,5	8,2

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 9 : Formation, en 2002, dans les entreprises de la population réduite

	Nombre de personnes concernées par une formation			(en p.c. du nombre d'heures prestées)	Heures de formation			(en p.c. des frais de personnel)	Coût de la formation		
	(en p.c. de l'effectif au 31 décembre)				(moyenne par bénéficiaire, unités)				(moyenne par bénéficiaire, en euros)		
	Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes
Agriculture	8,9	6,6	13,5	0,24	38,2	47,3	29,2	0,56	1.735,1	2.433,2	1.041,0
Industrie	46,5	48,3	39,8	1,00	32,0	32,6	29,1	1,39	1.461,5	1.501,0	1.282,8
Industrie extractive	26,4	25,1	40,3	0,43	23,9	25,1	16,1	0,73	1.257,6	1.271,1	1.168,7
Industrie manufacturière	45,7	47,6	38,8	0,97	31,7	32,2	29,2	1,32	1.365,7	1.397,8	1.221,2
Énergie et eau	64,5	64,8	63,2	1,72	36,7	38,5	28,1	2,31	2.803,6	2.923,5	2.211,8
Construction	15,2	15,3	14,1	0,25	24,0	23,7	28,4	0,33	811,8	797,8	1.045,0
Commerce, transports et communications	35,6	38,3	30,4	1,02	43,1	47,7	31,5	1,50	1.606,9	1.817,1	1.085,0
Transports et communications	51,3	51,2	51,7	1,62	50,1	53,9	36,2	2,46	1.933,6	2.078,7	1.393,0
Commerce et réparations	24,0	24,5	23,4	0,50	30,5	32,4	27,9	0,64	1.023,2	1.175,0	817,2
Horeca	11,9	11,9	11,9	0,20	19,8	22,0	17,5	0,32	580,8	598,0	562,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	43,1	44,6	41,3	0,96	31,3	32,9	29,3	1,87	2.283,0	2.380,3	2.157,8
Activités financières et d'assurance	58,4	59,7	56,9	1,36	31,5	32,0	30,8	2,68	2.818,3	2.895,0	2.727,7
Services immobiliers et aux entreprises	30,1	32,4	27,4	0,64	31,0	34,2	26,3	0,94	1.408,0	1.616,5	1.099,5
Autres services	45,5	36,5	48,5	0,68	18,5	21,6	17,7	0,70	469,6	604,2	436,1
Santé et action sociale	48,1	39,1	50,5	0,72	18,1	20,8	17,5	0,74	458,8	589,3	431,5
Services collectifs, sociaux et personnels	24,0	27,9	19,3	0,41	24,5	25,1	23,4	0,43	651,3	672,3	614,2
Total	40,3	40,3	40,4	0,90	31,8	36,0	24,7	1,36	1.423,8	1.641,7	1.055,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 10: Liste des sections et divisions de la nomenclature d'activités NACE-Bel utilisées pour l'analyse

	Section	Division
Agriculture	A-B	01-05
Industrie		
Industrie extractive	C	10-14
Industrie manufacturière	D	15-37
Énergie et eau	E	40-41
Construction	F	45
Commerce, transports et communications		
Commerce et réparations	G	50-52
Horeca	H	55
Transports et communications	I	60-64
Services financiers, immobiliers et aux entreprises		
Activités financières et d'assurance	J	65-67
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	K	70-74
Autres services		
Santé et action sociale	N	85
Services collectifs, sociaux et personnels	O	90-93

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire (code NACE-Bel 74.502).