

Le bilan social 2003

P. Heuse

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 2003, obtenus après la clôture anticipée, le 9 septembre 2004, de la période de réception des comptes annuels. Ces résultats provisoires sont, le cas échéant, mis en parallèle avec les résultats définitifs obtenus pour les exercices 1997 à 2002. Les résultats qui apparaissent dans cet article concernent l'ensemble des entreprises qui, au 31 décembre, avaient clôturé un exercice d'une durée standard de douze mois et dont le bilan social respecte des critères d'homogénéité, de qualité et de cohérence définis dans la méthodologie de constitution des populations d'entreprises pour les années 1997 à 2002 qui figure à l'annexe 1.

La première partie de l'article commente les évolutions enregistrées entre 2002 et 2003 dans les bilans sociaux d'une population réduite d'entreprises, identique pour les deux exercices, dont les modalités de constitution (section 1.6) et les caractéristiques (section 2) sont détaillées dans l'annexe 1. L'utilisation d'une population constante permet d'analyser l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2002 et 2003, alors qu'une comparaison avec les données complètes relatives à l'exercice 2002, qui couvrent une population beaucoup plus étendue, introduirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante pose cependant aussi des limites à l'interprétation des évolutions. En effet, par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux de qualité suffisante et couvrant un exercice de douze mois clôturé 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 entraîner un certain décalage entre les variations observées dans la population réduite et celles enregistrées 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.

Les données du tableau III du bilan social relatif à l'usage des mesures en faveur de l'emploi n'ont pas été exploitées. Non seulement leur liste n'est pas totalement à jour, mais la confrontation de leur contenu avec des statistiques administratives collectées par des organismes tels que l'ONEM et l'ONSS suggère qu'elles ne sont pas représentatives de leur utilisation effective. L'analyse est axée sur les évolutions de variables telles que l'emploi, les coûts salariaux et la formation, observées pour l'ensemble des entreprises de la population réduite. Comme les autres années, des données détaillées par branche d'activité⁽¹⁾ (reposant sur la ventilation fournie à l'annexe 2) figurent dans les tableaux des annexes 3 à 9. Dans la plupart des cas, ces tableaux fournissent, en plus de l'évolution enregistrée entre 2002 et 2003, des données rétrospectives pour les années 1997 à 2002.

La seconde partie de l'article inscrit l'analyse des bilans sociaux dans une dimension régionale. La méthodologie utilisée pour répartir les entreprises entre les régions est précisée au début de cette deuxième partie. Étant donné que la population utilisée pour l'analyse des chiffres de 2003 est plus réduite pour que les autres exercices, les

(1) Il faut souligner que les résultats obtenus pour l'Horeca et l'agriculture sont sans doute moins représentatifs de l'évolution réelle dans ces branches, en raison de la part importante de travailleurs occupés par des indépendants non soumis au bilan social.

résultats risquaient d'être insuffisamment représentatifs au niveau régional. L'exercice 2003 n'a donc pas été pris en considération. L'exercice 1997 a également été écarté en raison du nombre plus réduit de bilans sociaux de qualité suffisante relatifs à cet exercice. L'analyse présentée dans la deuxième partie de l'article met par conséquent en perspective les résultats observés dans les bilans sociaux de 1998 à 2002. Les annexes 10 à 12 reprennent une grande partie des données utilisées dans le cadre de cette analyse régionale.

1. Le bilan social 2003

1.1 Emploi

1.1.1 Caractéristiques générales de l'évolution de l'emploi

L'année 2003 a été caractérisée par un recul assez net du nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite. Ce nombre a en effet diminué de 10.773 unités, soit une baisse de 0,8 p.c. La variation à la fin de l'exercice est cependant plus réduite : -6.374 unités, ou -0,5 p.c. entre les 31 décembre 2002 et 2003, signe d'un ralentissement du rythme des suppressions d'emplois. Pour rappel, ces évolutions ne reflètent que la variation de l'effectif inscrit au registre des entreprises de la population réduite, qui est construite sur le principe de l'échantillon constant. Ne sont par conséquent pris en considération ni les emplois créés dans les entreprises nouvelles, ni les emplois perdus résultant de la disparition d'entreprises au cours des exercices 2002 et 2003.

Cette contraction du volume de l'emploi est essentiellement due aux évolutions observées dans les entreprises de grande taille, où le nombre de personnes occupées a reculé de 7.318 unités entre décembre 2002 et décembre 2003, et dans celles de taille moyenne, où la baisse a atteint 1.730 unités. Dans les entreprises de petite taille, l'emploi a, en revanche, progressé de 2.674 unités, l'essentiel de la hausse ayant été enregistré dans les entreprises de moins de 10 ETP.

La baisse du nombre de travailleurs occupés a été particulièrement importante dans l'industrie, où les effectifs continuent ainsi de s'éroder. Contrairement au mouvement observé pour l'ensemble des entreprises, le rythme de contraction de l'emploi s'y est même accéléré en cours d'année : plus de 11.000 emplois ont ainsi disparu dans cette branche d'activité entre décembre 2002 et décembre 2003, contre 9.800 en moyenne au cours de l'exercice. Le passage massif au travail à temps partiel, qui y a augmenté de plus de 13 p.c., à partir, il est vrai, d'un niveau inférieur à la moyenne, n'a pas suffi à enrayer la baisse des effectifs. Le repli conjoncturel de l'emploi a aussi particulièrement affecté la branche des services financiers et d'assurance : elle comptabilise plus de 90 p.c. des pertes d'emplois enregistrées dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, soit environ 2.500 travailleurs. Les autres branches d'activité présentaient, en fin d'exercice, un solde positif en matière d'emploi. La hausse a été de 0,2 p.c. dans la branche « commerce, transports et communications » (en dépit d'un recul prononcé dans les transports et communications) et de 0,7 p.c. dans la construction. Dans l'agriculture, elle a atteint 1,8 p.c. C'est dans la branche des autres services que la progression a été la plus vive, soit

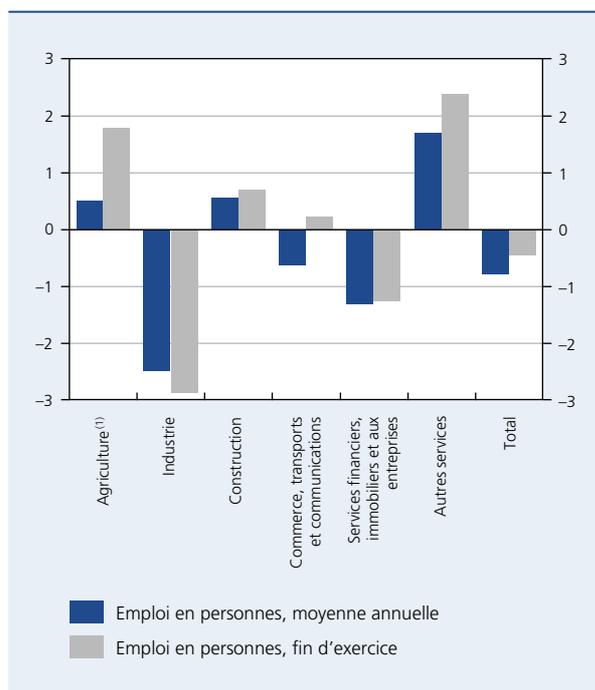
TABLEAU 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2002 ET 2003
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP	Heures prestées
	À temps plein	À temps partiel	Total		
Moyenne annuelle					
Unités	-25.314	14.541	-10.773	-12.318	-
Pourcentages	-2,3	4,8	-0,8	-1,0	-1,0
Au 31 décembre					
Unités	-25.012	18.638	-6.374	-8.716	-
Pourcentages	-2,3	6,1	-0,5	-0,7	-

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2002 ET 2003 :
VENTILATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(pourcentages de variation, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).
(1) Données peu représentatives.

2,4 p.c. Elle résulte d'un accroissement de l'emploi de plus de 6.000 unités dans la branche de la santé et de l'action sociale, tandis qu'un léger recul est enregistré dans les services sociaux, collectifs et personnels.

Le volume de l'emploi exprimé en ETP permet, mieux que le nombre de travailleurs occupés, d'apprécier le volume de travail mis en œuvre dans l'économie, car il tient compte du temps de travail réduit des personnes occupées à temps partiel. Le niveau de l'emploi exprimé en ETP a diminué de 1 p.c. au cours de 2003, alors que l'effectif exprimé en nombre de personnes a reculé de 0,8 p.c. Le volume de travail exprimé en heures prestées a baissé dans une proportion similaire à celle de l'emploi exprimé en ETP. Après une contraction très marquée entre 2000 et 2002, la durée moyenne de travail par ETP se serait ainsi stabilisée légèrement au-dessous de 1.550 heures de travail par an en 2002 et 2003, alors qu'elle atteignait encore 1.585 heures en 2000 et environ 1.600 en 1997.

L'emploi à temps partiel a continué de progresser entre 2002 et 2003, le nombre de travailleurs occupés à temps réduit ayant augmenté de 18.638 unités à la fin de l'exercice 2003 par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 6,1 p.c. Dans le même temps, le nombre

de travailleurs occupés à temps plein a reculé de plus de 25.000 unités, ou 2,3 p.c.

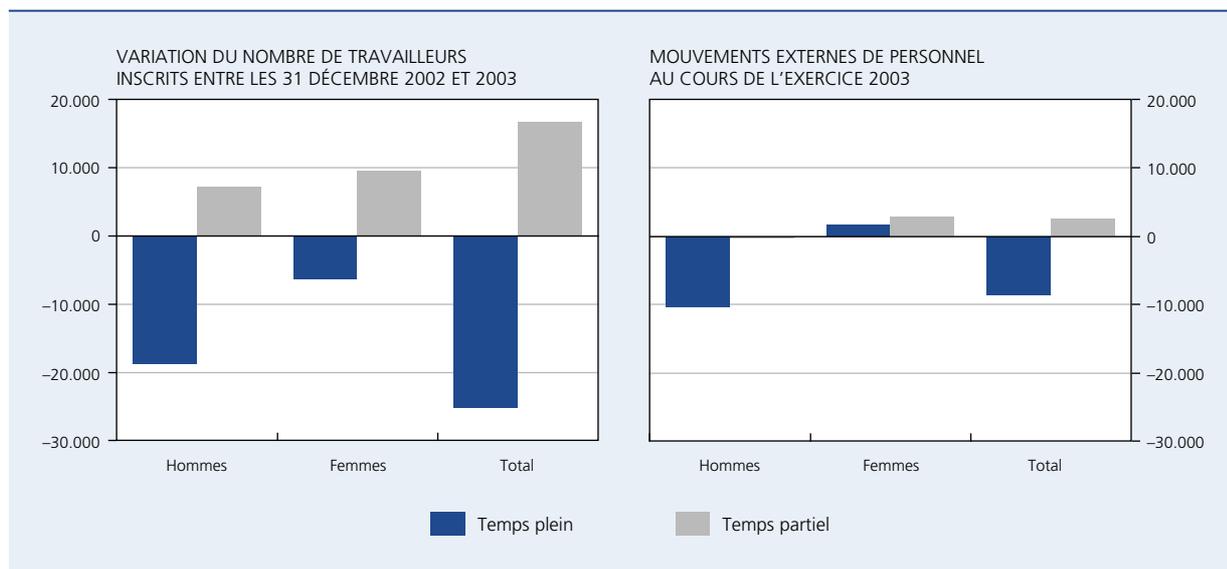
Cette progression de l'emploi à temps partiel a été observée pour l'effectif tant masculin que féminin, à concurrence de respectivement 13 et 4 p.c. Dans la branche des services financiers et d'assurance, le nombre d'hommes occupés à temps partiel a augmenté de près de 1.000 personnes, ce qui représente une croissance de quelque 38 p.c. Dans l'industrie (2.600 personnes) et dans la construction (420 personnes), la hausse était proche ou supérieure à 25 p.c. Dans les transports et communications, elle avoisinait 20 p.c. (2.300 travailleurs) et dans le commerce 10 p.c. (1.000 personnes). Seules les branches de l'agriculture et des autres services ont enregistré un recul, très modéré, du nombre d'hommes occupés à temps partiel. Le travail à temps partiel constitue cependant toujours un phénomène essentiellement féminin, comme on le verra ci-après.

Dans les entreprises déposant un schéma complet, l'accroissement de près de 7.200 unités de l'effectif masculin à temps partiel entre les 31 décembre 2002 et 2003 correspondrait principalement à des basculements d'un régime de travail à temps plein vers un régime de travail à temps partiel. En effet, l'examen des mouvements externes de personnel, pour lesquels seuls les bilans sociaux complets indiquent le profil des travailleurs engagés ou dont le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, montre que les entrées de travailleurs masculins à temps partiel sont restées inférieures aux sorties dans ces entreprises : des sorties nettes de travailleurs masculins à temps partiel y ont été enregistrées, à concurrence de quelque 300 unités. Pour les femmes, en revanche, environ un tiers de la croissance de l'emploi à temps partiel enregistrée entre les 31 décembre 2002 et 2003 s'explique par l'entrées de nouvelles travailleuses à temps partiel.

Le nombre important de passages d'un régime de temps plein vers un régime de temps partiel dans le cas des hommes s'explique en partie par le succès enregistré par le crédit-temps, en particulier auprès des travailleurs de plus de 50 ans. Cette évolution a donné lieu à une nouvelle progression du taux de travail à temps partiel masculin de près de 14 p.c. entre 2002 et 2003, alors qu'il avait déjà augmenté de près de 50 p.c. entre 1997 et 2002. Dans le même temps, le taux à temps partiel féminin est passé de 41,2 p.c. en 1997 à 46,9 p.c. en 2002. L'accroissement enregistré entre 2002 et 2003 dans les entreprises de la population réduite s'est, quant à lui, élevé à 3,7 p.c.

GRAPHIQUE 2 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2003 DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET : VENTILATION SELON LE SEXE ET LE RÉGIME DE TRAVAIL

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Au total, le travail à temps partiel concernait, en 2003, 23,8 p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 22,3 p.c. un an auparavant.

Dans le même temps, la durée contractuelle moyenne de travail d'une personne occupée à temps partiel s'est accrue, passant de 60 p.c. d'un temps plein à 61,4 p.c.

TABLEAU 2 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 1997 ET 2003
(pourcentages)

	Taux de travail à temps partiel (au 31 décembre)			Durée contractuelle moyenne d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps plein ⁽¹⁾	Emplois supplémentaires créés par le recours au travail à temps partiel ⁽²⁾
	Hommes	Femmes	Total		
Population totale					
1997	5,7	41,2	18,5	55,6	8,9
1998	6,3	42,9	19,9	56,0	9,5
1999	6,8	43,6	20,7	56,5	9,9
2000	7,1	43,9	20,7	56,4	9,9
2001	7,4	45,4	21,8	56,9	10,4
2002	8,3	46,9	23,3	57,8	10,7
Population réduite					
2002	7,4	46,6	22,3	60,0	9,6
2003	8,4	48,3	23,8	61,4	9,8
<i>p.m. Pourcentages de variation</i>	13,9	3,7	6,6	2,2	2,3

Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Différence, en pourcentages, 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.

TABLEAU 3 PROFIL DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL EN 2003

(pourcentages du total, données au 31 décembre, population réduite)

	Travailleurs à temps plein	Travailleurs à temps partiel	Total
Selon le sexe			
Hommes	73,9	21,8	61,5
Femmes	26,1	78,2	38,5
Selon le contrat de travail			
Contrats à durée indéterminée	95,7	89,6	94,3
Contrats temporaires ⁽¹⁾	4,3	10,4	5,7
Selon le statut professionnel			
Ouvriers	46,7	35,4	44,0
Employés	50,8	63,4	53,8
Cadres	1,7	0,4	1,4
Autre	0,8	0,8	0,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement, ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

Le nombre d'emplois supplémentaires résultant du partage du volume de travail entre un plus grand nombre de travailleurs grâce au recours au travail à temps partiel a, par conséquent, augmenté plus lentement que l'emploi à temps partiel : en 2003, ce nombre représentait 9,8 p.c. de l'effectif de la population réduite, contre 9,6 p.c. en 2002.

Le profil des travailleurs à temps partiel tel que permet de l'identifier le bilan social est assez différent de celui des travailleurs à temps plein. Si, au total, les femmes représentaient plus de 38 p.c. des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite en 2003, elles représentent près de 80 p.c. des travailleurs à temps partiel, et seulement 26 p.c. des travailleurs à temps plein. En effet, dans les ménages où les deux conjoints travaillent, les femmes assurent encore le plus souvent les impératifs de la vie de famille. Il en va de même dans les familles monoparentales, où l'adulte est dans la majorité des cas une femme. De plus, la recherche d'une plus grande flexibilité du volume de travail par les employeurs n'est sans doute pas non plus étrangère à la sur-représentation des femmes dans le travail à temps partiel, en raison de l'arrivée plus récente de celles-ci sur le marché du travail.

Les travailleurs à temps partiel sont, par ailleurs, davantage que les travailleurs à temps plein, concernés par des formes de contrat de travail flexibles, comme les contrats à durée déterminée, de remplacement ou ceux conclus en vue d'une mission déterminée : 10 p.c. d'entre eux relèvent de ce type de contrat, contre seulement 4 p.c. pour les travailleurs à temps plein. Enfin, 63 p.c. des travailleurs à temps partiel sont des employés et 35 p.c. seulement des ouvriers, ces proportions étant respectivement de 51 et 47 p.c. pour les travailleurs à temps plein.

1.1.2 Les mouvements de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet

Les variations de l'effectif au 31 décembre telles qu'elles apparaissent au tableau 1 masquent en réalité des mouvements de personnel de grande ampleur. Dans l'ensemble des entreprises de la population réduite, 404.000 nouveaux contrats de travail ont été conclus en 2003, tandis qu'il a été mis fin à quelque 407.000 contrats. Plus des deux tiers de ces mouvements ont eu lieu dans les entreprises déposant un schéma complet : 265.000 nouvelles personnes y ont été engagées au cours de l'année 2003, tandis que, dans le même temps, environ 271.000 travailleurs quittaient ces sociétés. Les bilans sociaux complets permettent de préciser les mouvements de personnel par sexe (comme on l'a fait à la section précédente pour appréhender les variations du travail à temps partiel masculin et féminin), par type de contrat, mais aussi par niveau d'études. Ils fournissent par ailleurs une ventilation des sorties de personnel en fonction des motifs de fin de contrat.

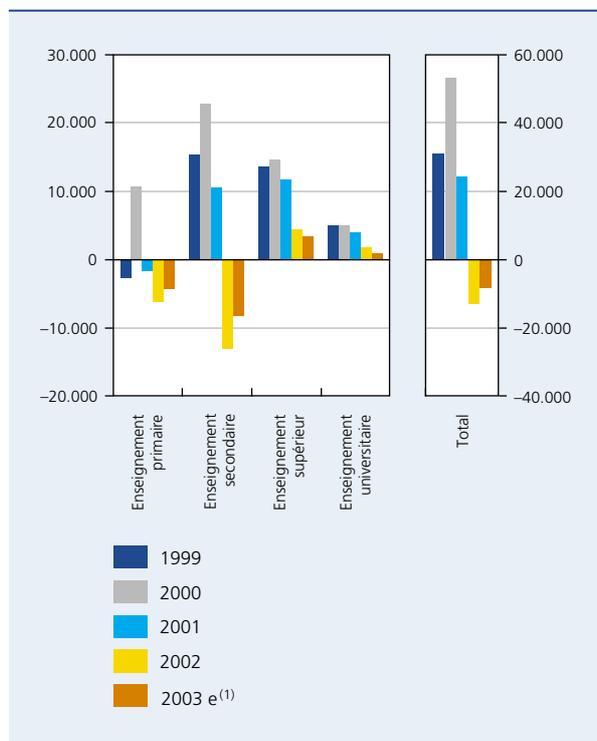
TABLEAU 4 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL EN 2003 (unités, population réduite)

	2002	2003
Entrées		
Total	378.220	404.233
dont : Schémas complets	253.867	264.678
Sorties		
Total	379.426	406.968
dont : Schémas complets	263.196	270.687
Entrées nettes		
Total	-1.206	-2.735
dont : Schémas complets	-9.329	-6.009

Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 3 MOUVEMENTS EXTERNES NETS DE PERSONNEL, DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SHÉMA COMPLET, DEPUIS LE RETOURNEMENT CONJONCTUREL DU QUATRIÈME TRIMESTRE DE 1998 : VENTILATION SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES

(unités, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2003 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2002, la variation enregistrée entre 2002 et 2003 pour la population réduite.

Comme en 2002, les sorties nettes de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet ont essentiellement concerné les travailleurs les moins qualifiés, titulaires d'un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire, même si l'ampleur de ces mouvements a été plus réduite que l'année précédente. Ces sorties nettes de personnel peu ou moyennement qualifié n'ont pu être contrebalancées par les engagements nets de travailleurs très qualifiés, qui ont, eux aussi, été plus réduits qu'en 2002.

Si l'on examine les mouvements nets par niveau d'études depuis l'exercice 1999, soit celui qui a immédiatement suivi le début du dernier cycle conjoncturel entamé au quatrième trimestre de 1998, on observe un accroissement des entrées nettes de personnel jusqu'en 2000, suivi d'un ralentissement en 2001 et de sorties nettes en 2002. L'évolution enregistrée entre 2002 et 2003 suggère que le creux conjoncturel a été atteint en matière d'emploi et qu'une augmentation de l'emploi pourrait à nouveau être enregistrée pour l'exercice 2004.

Depuis 1999, les travailleurs munis au plus d'un certificat de l'enseignement primaire n'ont bénéficié que de façon limitée de l'embellie conjoncturelle, l'exercice 2000 étant le seul au cours duquel des embauches nettes de travailleurs faiblement qualifiés ont été enregistrées. Si le diplôme de fin d'enseignement secondaire offre de meilleures chances d'insertion sur le marché du travail, les travailleurs de ce niveau d'études n'en ont pas moins été écartés dès que le point haut du cycle conjoncturel a été atteint. En revanche, des entrées nettes de travailleurs qualifiés, issus de l'enseignement supérieur ou universitaire, ont été enregistrées pendant chacune des années de la période sous revue, même si l'ampleur de ces engagements nets a varié en fonction de la conjoncture.

En 2003, 271.000 fins de contrats ont été enregistrées dans les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet, ce qui représente une augmentation de 2,3 p.c. par rapport à 2002. Parmi ces sorties, le départ à la retraite a été mentionné dans près de 6.000 cas comme motif de fin de contrat en 2003, soit 15 p.c. de plus que l'année précédente. Les prépensions ont également sensiblement augmenté, de quelque 10 p.c. entre 2002 et 2003. Ensemble, ces deux motifs expliquent 6 p.c. des départs enregistrés en 2003 contre 5,5 p.c. en 2002. En revanche, les fins de contrats pour cause de licenciement ont à peine augmenté, de 1,6 p.c., les entreprises ayant privilégié, outre la mise à la (pré) pension, le non-renouvellement de contrats à durée déterminée (133.000 fins de contrat, soit une hausse de 9,4 p.c.) pour adapter le volume de travail. Les fins de contrats pour d'autres raisons, soit essentiellement les sorties spontanées de travailleurs, ont quant à elles sensiblement reculé, pour ne plus représenter que 27 p.c. des fins de contrat, contre 30 p.c. en 2002.

TABEAU 5 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET : VENTILATION PAR MOTIF (population réduite)

	Pourcentages du total		Unités 2003
	2002	2003	
Pension	2,0	2,2	5.947
Prépension	3,5	3,8	10.174
Licenciement	17,9	17,7	47.888
Fin d'un contrat temporaire	46,3	49,2	133.183
Autre motif	30,3	27,2	73.495
Total	100,0	100,0	270.687

Source : BNB (bilans sociaux).

TABLEAU 6 TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL : VENTILATION PAR CONTRAT DE TRAVAIL

(données au 31 décembre, population réduite)

	Pourcentages du total		Unités, variations entre 2002 et 2003
	2002	2003	
Contrats à durée indéterminée	94,0	94,3	-2.903
Contrats à durée déterminée	4,7	4,6	-1.312
Contrats de remplacement	1,2	1,0	-1.968
Contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini	0,1	0,1	-191
Total	100,0	100,0	-6.374

Source : BNB (bilans sociaux).

1.1.3 Structure du personnel selon le contrat de travail

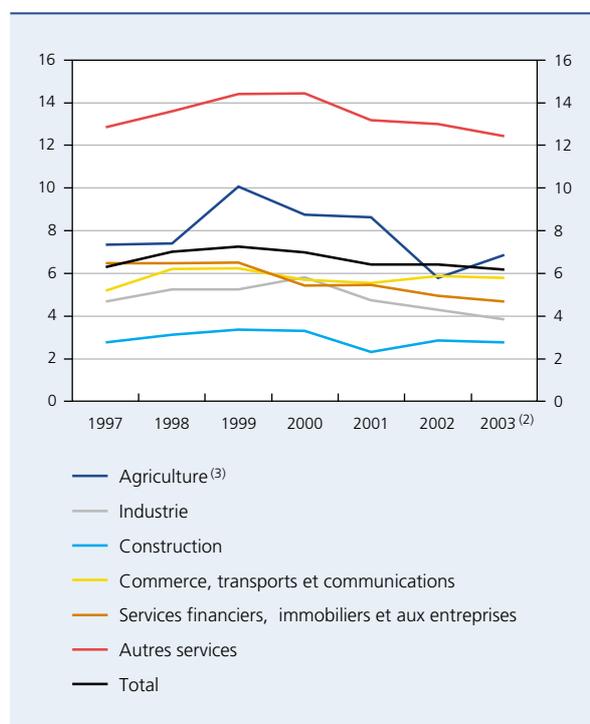
La baisse de l'effectif enregistrée entre les 31 décembre 2002 et 2003, si elle a affecté différemment les entreprises selon leur taille et selon leur branche d'activité, a concerné tous les types de contrat de travail. Le nombre de contrats comportant explicitement ou implicitement une durée déterminée a diminué de près de 3.500 unités, soit une baisse de 1.312 unités (-2 p.c.) dans le cas des contrats à durée déterminée, de 1.968 unités (-12,1 p.c.) pour les contrats de remplacement et de 191 unités (-11,9 p.c.) pour les contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini. Dans le même temps, le nombre de contrats à durée indéterminée a reculé de quelque 3.000 unités, soit 0,2 p.c. du total.

Ces évolutions restent cependant marginales compte tenu des proportions relatives de ces différents contrats, de sorte que la ventilation du personnel est restée quasiment inchangée entre 2002 et 2003 dans les entreprises de la population réduite. Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée continuent à représenter l'essentiel de l'effectif total, soit 94,3 p.c., contre 94 p.c. un an plus tôt, en dépit de la légère érosion de leur nombre. La part des contrats à durée déterminée est passé de 4,7 à 4,6 p.c., et celle des contrats de remplacement de 1,2 à 1 p.c. Les contrats conclus en vue de l'exécution d'un travail défini restent exceptionnels : ils ne représentaient, en 2002 comme en 2003, que 0,1 p.c. de l'effectif.

(1) Résultats peu représentatifs.

La nouvelle baisse de la part des contrats temporaires, soit ceux qui comportent explicitement ou implicitement une durée déterminée, enregistrée entre 2002 et 2003 s'inscrit dans la tendance observée dans la population totale depuis 1999, année au cours de laquelle cette proportion avait atteint un sommet de 7,3 p.c. Depuis cet exercice, la part des contrats temporaires n'a quasiment pas cessé de se contracter : au total, le recul a atteint environ 1 point de pourcentage depuis 1999. Une baisse s'est produite, dans des proportions variables, dans toutes les branches d'activité. Ainsi, elle a atteint plus de 3 points de pourcentage dans l'agriculture⁽¹⁾, 2 points dans la branche « autres services » (en raison d'un recul important dans les services de santé et d'action sociale), 1,8 point dans les services financiers, immobiliers et d'assurance, et 1,4 point dans l'industrie. La baisse est restée plus modérée dans la branche « commerce, transports et communications » (-0,5 point) et dans la construction (-0,6 point), branche où la proportion de contrats temporaires est particulièrement faible.

GRAPHIQUE 4 PART DES CONTRATS TEMPORAIRES⁽¹⁾ : VENTILATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ (pourcentages du total, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue d'exécution d'un travail défini.

(2) Les résultats pour 2003 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2002, la variation enregistrée entre 2002 et 2003 pour la population réduite.

(3) Données peu représentatives.

TABLEAU 7 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET
(population réduite)

	2002	2003
En pourcentage du total		
Nombre d'ETP	2,6	2,7
Heures prestées	3,1	3,2
Frais de personnel	2,2	2,3
En unités		
Nombre d'ETP	27.772	28.157
Heures prestées (milliers)	52.068	52.954
Heures prestées par ETP	1.875	1.881
Frais de personnel par heure prestée (en euros)	21,59	22,15
En pourcentage de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon		
Nombre d'ETP	42,2	42,7
Heures prestées	40,3	40,8

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

Si la gestion des contrats temporaires représente un instrument important d'ajustement des ressources pour les entreprises, en particulier en période de ralentissement ou d'accélération de la conjoncture, le recours au travail intérimaire permet également aisément d'ajuster le volume de travail aux impératifs de la production. Une augmentation du travail intérimaire est d'ailleurs un des premiers signes de reprise de l'activité économique, en raison de sa souplesse d'utilisation.

Le bilan social ne prévoit la récolte d'informations sur le recours au travail intérimaire que dans les entreprises déposant un schéma complet. En 2003, le volume des heures prestées par les travailleurs intérimaires recensés dans les 4.655 entreprises de la population réduite recourant au travail intérimaire représentaient toutefois plus de 40 p.c. du volume de travail total enregistré par Federgon, la Fédération des entreprises de travail intérimaire. Les informations issues des bilans sociaux peuvent par conséquent être considérées comme suffisamment représentatives pour l'analyse.

Entre 2002 et 2003, le nombre d'heures de travail prestées par des travailleurs engagés sous contrat de travail intérimaire dans les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet a augmenté de 1,7 p.c. Compte tenu d'une légère hausse de la durée moyenne de travail d'un ETP intérimaire (de 1.875 heures à 1.881 heures par

an), le nombre de travailleurs intérimaires a augmenté de quelque 350 ETP, ou 1,4 p.c. La part de l'intérim dans l'emploi salarié total exprimé en ETP dans les entreprises de la population réduite est ainsi passée de 2,6 p.c. en 2002, à 2,7 p.c. en 2003. Cet accroissement rompt la tendance baissière enregistrée depuis 2000, année au cours de laquelle le travail intérimaire avait représenté 3 p.c. du personnel.

La progression du volume de travail intérimaire n'a pas été uniforme dans toutes les branches d'activité. Dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, une baisse de près de 6 p.c. a même été enregistrée. Dans la construction, un secteur où le recours à l'intérim sur les chantiers n'est autorisé que depuis le 1^{er} janvier 2002, la contraction a été de 3,5 p.c., tandis qu'elle restait limitée à 0,4 p.c. dans la branche « autres services ». Ensemble, ces trois branches représentaient cependant moins de 20 p.c. du total des heures prestées par des travailleurs intérimaires dans les entreprises de la population réduite en 2003. Les plus grands utilisateurs restent le secteur industriel, qui représente à lui seul plus de la moitié du volume de travail intérimaire, et la branche « commerce, transports et communications », qui représente près de 30 p.c. du total. Dans ces deux branches, le volume de travail presté par les intérimaires s'est en revanche accru respectivement de 2 et 4,6 p.c.

Parallèlement à la progression du volume de travail de 1,7 p.c., les coûts liés au recours au travail intérimaire ont, quant à eux, augmenté de 4,4 p.c. pour l'ensemble des entreprises utilisatrices. Les coûts horaires liés à l'emploi de ces travailleurs ont par conséquent augmenté de 2,6 p.c., portant à 22,15 euros le prix moyen d'une heure de travail facturée en 2003 aux entreprises utilisatrices.

1.2 Évolution des frais de personnel

Les frais de personnel afférents à l'ensemble des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises de la population réduite ont augmenté de 1,6 p.c. entre 2002 et 2003. Étant donné que, dans le même temps, l'emploi exprimé en ETP s'est contracté de 1 p.c. et que le nombre d'heures prestées en moyenne par ETP est demeuré inchangé, les frais de personnel par ETP et par heure de travail ont augmenté dans des proportions très comparables, soit respectivement de 2,6 et 2,7 p.c., une progression analogue à celle observée pour les travailleurs intérimaires.

Le coût annuel moyen par ETP est ainsi passé de 44.874 euros en 2002 à 46.044 euros en 2003. En moyenne, le coût d'une heure de travail est, dans le même temps, passé de 28,98 euros à 29,76 euros.

TABLEAU 8 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL
(moyennes annuelles, population réduite)

	2002	2003	Pourcentages de variation entre 2002 et 2003
Par ETP, en euros . . .	44.874	46.044	2,6
Par heure prestée, en euros			
Par travailleur à temps plein . . .	29,58	30,31	2,5
Par travailleur à temps partiel . .	25,50	26,74	4,8
Total	28,98	29,76	2,7
Coût horaire d'un temps partiel en p.c. d'un temps complet	86,2	88,2	-

Source : BNB (bilans sociaux).

La hausse des coûts horaires est restée plus limitée pour les travailleurs à temps plein, soit 2,5 p.c., que pour les travailleurs à temps partiel, pour lesquels elle s'est élevée à 4,8 p.c. Le coût horaire d'un travailleur à temps partiel représentait dès lors, en 2003, 88,2 p.c. de celui d'un travailleur à temps plein, contre 86,2 p.c. en 2002. Comme on l'a déjà signalé dans le passé, ces divergences dans les évolutions ne résultent toutefois pas d'un dérapage du coût des travailleurs à temps partiel, mais découlent d'une évolution des caractéristiques des travailleurs à temps partiel. Le développement de ce régime, qui concerne dorénavant une plus grande proportion de travailleurs qualifiés, et, via l'extension du crédit-temps, de travailleurs âgés mieux rémunérés que la moyenne des travailleurs, entraîne des effets structurels qu'il est cependant difficile de quantifier.

La hausse des frais horaires par ETP est restée plus modérée dans les grandes entreprises, où elle n'a pas dépassé 2,6 p.c., que dans les petites entreprises et celles de taille moyenne, où elle s'est élevée à 3,1 p.c. Parmi les branches d'activité, c'est dans l'agriculture que la hausse a été la plus prononcée (4,9 p.c.)⁽¹⁾, ainsi que dans la branche « autres services » (3,7 p.c.). Dans cette dernière branche, l'évolution reflète surtout la hausse des coûts horaires enregistrés dans la santé et l'action sociale, où la nette augmentation du volume de travail exprimé en heures, soit 1,9 p.c., s'est accompagnée d'une vive augmentation des frais de personnel, de près de 6 p.c. Dans la branche « commerce, transports et communications », la hausse

des coûts horaires a atteint 3,2 p.c. Dans l'industrie et dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, elle s'est respectivement élevée à 2,7 et 2,5 p.c. C'est dans la construction que la progression est restée la plus modérée, inférieure à 2 p.c.

1.3 Évolution de la formation

Depuis l'exercice 2002, le bilan social comporte deux volets relatifs à la formation. Le premier, qui existe depuis l'origine, a en principe trait uniquement à la formation formelle, c'est-à-dire celle réalisée dans des locaux réservés à cet usage, au sein de l'entreprise ou en dehors. En sont donc exclues, par exemple, les formations en milieu de travail, le tutorat et l'autoformation. La méthode de comptabilisation des personnes en formation, des heures et des frais de formation est clairement définie dans une notice méthodologique mise à la disposition des entreprises sur le site Internet de la Centrale des bilans⁽²⁾. Le second volet est destiné à cerner l'importance 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. Il est encore difficile d'évaluer la qualité des informations contenues dans ce second volet, qui n'était en vigueur que pour la deuxième année en 2003. Néanmoins, à nouveau, le bilan social représente une source unique d'information à cet égard.

Au cours de l'exercice 2003, 4.172 entreprises, soit 10,3 p.c. du total de la population réduite, ont complété les rubriques du volet relatif à la formation formelle des travailleurs. Cette proportion est en constante progression depuis l'introduction du bilan social. Entre 1997 et 2002, dans la population totale, elle est passée de 6,7 à 7,3 p.c., ce qui représentait quelque 5.200 entreprises en 2002.

Cette augmentation reflète de la sensibilisation croissante des entreprises à la formation de leur personnel et, accessoirement, à la transmission des informations relatives à leur politique en la matière. L'accord interprofessionnel de fin 1998 avait en effet formulé un objectif quantitatif pour la formation professionnelle des travailleurs, afin de stimuler les initiatives. Le budget de formation déployé par l'ensemble des entreprises devait atteindre, en 2004, un objectif chiffré de 1,9 p.c. de la masse salariale. Des objectifs intermédiaires avaient été fixés, soit 1,4 p.c. pour l'année 2000 et 1,6 p.c. pour 2002. L'objectif de 1,9 p.c. a été répété lors de la Conférence pour l'emploi de septembre et octobre 2003, où il a par ailleurs été convenu

(1) Résultats peu représentatifs.

(2) http://www.nbb.be/BA/F/pdf/Mesures_d_emploi.pdf.

TABLEAU 9 LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

	Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)	Personnes concernées par une formation (en p.c. de l'emploi au 31 décembre)	Durée de la formation		Coût de la formation	
			(en p.c. du total des heures prestées)	(moyenne par bénéficiaire, en heures)	(en p.c. des frais de personnel)	(moyenne par bénéficiaire, en euros)
Population totale						
1997	6,7	29,6	0,68	34,0	1,22	42,9
1998	7,5	33,3	0,75	32,9	1,34	44,3
1999	7,9	34,9	0,75	31,1	1,30	44,2
2000	7,6	35,2	0,86	35,3	1,41	42,8
2001	7,1	35,7	0,84	33,3	1,35	43,9
2002	7,3	35,1	0,79	31,3	1,26	45,8
Population réduite						
2002	10,0	37,6	0,83	31,2	1,26	43,9
2003	10,3	37,6	0,83	31,2	1,20	42,8
<i>p.m. Pourcentages de variation</i> ..	2,2	0,1	0,5	0,2	-4,5	-2,5

Source : BNB (bilans sociaux).

de veiller à ce que chaque année, 60.000 travailleurs supplémentaires reçoivent une formation d'ici 2010, de sorte que, à partir de cette date, un travailleur sur deux suive chaque année une formation.

Pour atteindre ces objectifs, la politique de formation doit être indépendante des aléas conjoncturels : la formation des travailleurs doit être encouragée, aussi bien dans les périodes de haute que de basse activité. De toute évidence, ce n'est pas encore le cas : la politique de formation reste trop sensible à la situation conjoncturelle. Les budgets de formation sont en effet revus à la baisse en cas de ralentissement de l'activité, car ils sont sans doute perçus comme un instrument de maîtrise des coûts peu dommageable à court terme, mais ils tardent à retrouver leur niveau antérieur par la suite.

Les moyens alloués à la formation par les entreprises de la population réduite se sont de nouveau inscrits en baisse entre 2002 et 2003. Le recul a atteint 3 p.c. au total. Exprimés en pourcentage de la masse salariale, les frais de formation sont passés de 1,26 p.c. en 2002 à 1,20 p.c. en 2003. Alors que, partant d'un niveau de 1,34 p.c. de la masse salariale en 1998, une progression légèrement supérieure à 0,1 point de pourcentage par an aurait été nécessaire pour atteindre l'objectif de 1,9 p.c. fixé pour 2004, la régression enregistrée depuis 2001 a annihilé les efforts consentis auparavant. La part des coûts de formation dans les frais de personnel de la population réduite en 2003 est comparable à celle

observée pour la population totale en 1997. Il est possible qu'une partie de cette évolution résulte d'un accès plus large des entreprises à des initiatives de formation subventionnées et donc moins onéreuses. Il n'en reste pas moins que les autres indicateurs de formation ont, eux aussi, subi un coup d'arrêt après 2000, et qu'un retard considérable en matière de participation à la formation s'est accumulé.

Dans la population réduite, 37,6 p.c. des travailleurs ont eu accès à une formation en 2003, ce qui représente environ 515.000 travailleurs. Ce nombre est en baisse par rapport à 2002, mais comme l'emploi a lui aussi reculé, le taux de participation est resté quasiment inchangé. Cette évolution ne va cependant pas dans le sens de l'objectif édicté lors de la Conférence pour l'emploi.

Après avoir diminué entre 2000 et 2002, le nombre d'heures de formation, exprimé en pourcentage du volume total des heures prestées est lui aussi demeuré quasiment inchangé entre 2002 et 2003. À cette date, le temps de formation représentait 0,83 p.c. des heures prestées dans les entreprises de la population réduite. La durée moyenne de formation s'est par ailleurs établie à environ 31 heures par personne formée en 2003, pour un coût moyen de 1.336 euros par bénéficiaire.

Le volet relatif aux activités de formation, d'accompagnement et de tutorat enregistre le nombre de personnes de plus de 50 ans qui bénéficient d'allocations pour avoir réduit de moitié leur temps de travail et qui consacrent le mi-temps ainsi dégagé à la formation de nouveaux travailleurs dans leur entreprise ou dans leur branche d'activité. En 2003, 327 entreprises de la population réduite, soit moins de 1 p.c. du total, ont rempli ce volet, contre 276 un an plus tôt. Le nombre de formateurs recensé a fortement augmenté, passant de 5.125 en 2002 à 6.075 en 2003, de même que le nombre de bénéficiaires de ces formations, qui s'est accru, dans le même temps de 21.758 à 26.123 travailleurs, pour représenter 1,9 p.c. de l'effectif total en 2003. En revanche, le volume des heures de formation dispensées par ces travailleurs de plus de 50 ans a légèrement diminué, de sorte que, en moyenne, ils n'ont chacun consacré que 116 heures de travail à ces activités en 2003, contre 138 en 2002.

2. Ventilation régionale des bilans sociaux

L'analyse des bilans sociaux est abordée dans cet article sous un angle nouveau, reposant sur une ventilation des entreprises déposant un bilan social en fonction de la région où elles sont implantées. La méthodologie qui a présidé à cette répartition est détaillée à la section 2.1. Les autres sections sont consacrées successivement à l'analyse de la structure de l'emploi, de la durée et des coûts du travail, de la nature des contrats de travail, et enfin, de la politique de formation en fonction de l'appartenance régionale des entreprises.

Étant donné que la population utilisée pour l'analyse 2003 est plus réduite que pour les exercices précédents, puisqu'elle résulte d'une clôture anticipée au 9 septembre 2004, les résultats portant sur cet exercice risquaient d'être insuffisamment représentatifs au niveau régional. L'année 2003 n'a donc pas été prise en considération dans cette analyse. De même, l'exercice 1997 a été écarté en raison du trop faible nombre de bilans sociaux de qualité suffisante pour cette année-là. L'analyse figurant dans cette partie est par conséquent fondée sur les bilans sociaux des exercices 1998 à 2002.

2.1 Méthodologie utilisée

La méthode utilisée pour la ventilation régionale consiste à affecter la totalité du bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle enregistre le plus grand nombre d'emplois, sur la base des renseignements collectés par

l'ONSS dans son fichier des établissements établi au 30 juin de l'exercice considéré.

Pour les entreprises dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule et même région, soit les entreprises unirégionales, l'attribution à une région ne pose aucun problème particulier. En 2002, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 70.615, soit 98,5 p.c. du total des firmes ayant déposé un bilan social de qualité satisfaisante pour cet exercice. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite : en moyenne, elles occupent moins de 20 travailleurs, alors que les entreprises implantées dans plus d'une région emploient en moyenne 460 personnes.

Pour les entreprises multirégionales, soit celles implantées dans plusieurs régions, l'ensemble des rubriques du bilan social est attribué à une seule région, celle dans laquelle l'entreprise recense le plus grand nombre d'emplois. Cette méthode a été préférée à celle reposant sur une clé de répartition proportionnelle, qui consisterait à répartir l'ensemble des rubriques du bilan social des entreprises multirégionales entre les régions où elles disposent de leur siège social et de sièges d'exploitation. Une telle clé peut aisément être calculée pour l'emploi, sur la base des informations collectées par l'ONSS, ou pour les salaires, sur la base des statistiques fiscales, comme le fait l'ICN pour l'établissement des comptes régionaux. En revanche, il n'est pas possible, à l'heure actuelle, de définir une clé de répartition pertinente pour une série d'autres variables, notamment le genre, le régime de travail ou le type de contrat des travailleurs. De même, on ne dispose pas d'informations qui permettraient de ventiler la formation continue ou le nombre de travailleurs intérimaires d'une entreprise entre ses différents sites d'exploitation. En ces matières, les comportements des entreprises peuvent cependant sensiblement différer suivant les régions en fonction des spécificités de chaque siège et, éventuellement, de l'offre disponible.

Au total, le choix d'une région a donc été opéré pour 1.067 entreprises multirégionales en 2002. Parmi celles-ci, les sociétés comptant le plus d'emplois en Flandre étaient au nombre de 535, et occupaient 26,2 p.c. des travailleurs occupés dans des entreprises déposant un bilan social implantées exclusivement ou essentiellement en Flandre. En Wallonie et à Bruxelles, le nombre d'entreprises multirégionales s'élevait respectivement à 221 et 311 unités, représentant respectivement 16,1 et 42 p.c. des travailleurs recensés dans les bilans sociaux des entreprises attribuées à ces deux régions. Toujours pour l'exercice 2002, les entreprises multirégionales occupaient en moyenne 270 travailleurs en Wallonie, 407 à Bruxelles et 570 en Flandre.

TABLEAU 10 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2002⁽¹⁾
(population totale)

	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	Masse salariale
Bruxelles			
Unités ⁽²⁾	9.305	301.552	15.108
En p.c. du total	13,0	16,4	20,5
dont:			
Entreprises unirégionales	96,7	58,0	53,4
Entreprises multirégionales	3,3	42,0	46,6
Flandre			
Unités ⁽²⁾	44.566	1.161.960	45.386
En p.c. du total	62,2	63,3	61,6
dont:			
Entreprises unirégionales	98,8	73,8	70,7
Entreprises multirégionales	1,2	26,2	29,3
Wallonie			
Unités ⁽²⁾	17.811	372.560	13.218
En p.c. du total	24,8	20,3	17,9
dont:			
Entreprises unirégionales	98,8	83,9	80,4
Entreprises multirégionales	1,2	16,1	19,6
Belgique			
Unités ⁽²⁾	71.682	1.836.072	73.711
En p.c. du total	100,0	100,0	100,0
dont:			
Entreprises unirégionales	98,5	73,2	68,9
Entreprises multirégionales	1,5	26,8	31,1

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur une ventilation majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle enregistre le plus grand nombre d'emplois.

(2) Pour la masse salariale, millions d'euros.

Cette méthode de répartition régionale introduit bien entendu des distorsions dans la ventilation de l'emploi. Si, comme dans les comptes nationaux, une ventilation proportionnelle avait été utilisée, la région flamande comptabiliserait 1.093.000 emplois, soit 69.000 emplois de moins que selon la méthode de répartition majoritaire utilisée dans cet article. L'emploi en région wallonne serait en revanche supérieur de 61.000 unités à celui obtenu sur la base de la répartition majoritaire, tandis que la région bruxelloise gagnerait 7.000 emplois supplémentaires. Ces divergences découlent en grande partie du fait que les entreprises actives sur l'ensemble du territoire belge sont attribuées à la Flandre, qui couvre 44 p.c. du territoire mais où sont recensés 58 p.c. de la population belge au 1^{er} janvier 2004. En revanche,

d'autres sont allouées à la région buxelloise en raison de l'implantation de leur siège social, où sont centralisés un grand nombre de services et donc de travailleurs.

Ces distorsions, résultant d'une répartition inégale du territoire, de la population et de l'activité économique du pays entre les trois régions, entraînent certaines réserves dans l'interprétation des résultats. C'est la raison pour laquelle les graphiques et tableaux de cette partie distinguent, pour chacune des régions, les entreprises multirégionales des entreprises unirégionales. Il est dès lors toujours possible de comparer les spécificités régionales des entreprises qui opèrent uniquement dans une des trois régions du pays, sans que ces résultats soient influencés par ceux enregistrés dans les grandes

TABLEAU 11 REPRÉSENTATIVITÉ RÉGIONALE SELON LE CRITÈRE DE L'EMPLOI EN 2002

(unités, sauf mention contraire)

	Nombre de personnes occupées				Représentativité ⁽¹⁾ (p.c. du total)
	Dans les bilans sociaux ⁽²⁾			Dans les comptes nationaux ⁽⁵⁾	
	Ventilation majoritaire ⁽³⁾	Ventilation proportionnelle ⁽⁴⁾	Différence		
	(1)	(2)	(3) = (2) - (1)	(4)	
Bruxelles	301.552	308.988	7.436	420.059	73,6
Flandre	1.161.960	1.093.429	-68.531	1.559.783	70,1
Wallonie	372.560	433.655	61.095	621.024	69,8
Total	1.836.072	1.836.072	0	2.600.866	70,6

Sources : ICN, BNB (bilans sociaux).

1) Basée sur la ventilation proportionnelle.

(2) Population totale.

(3) La ventilation majoritaire consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle enregistre le plus grand nombre d'emplois.

(4) La ventilation proportionnelle consiste à répartir l'ensemble des rubriques du bilan social d'une entreprise entre les régions où elle est implantée, en fonction du nombre d'emplois qui y sont enregistrés.

(5) Emploi salarié dans le secteur privé, soit l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel est soustrait l'emploi dans le secteur public (S13). De ce concept sont encore exclues les personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques ».

entreprises multirégionales souvent actives dans les trois régions.

Au total, en 2002, les 71.682 entreprises de la population totale occupaient 1.836.072 travailleurs, ce qui représente 71 p.c. de l'emploi salarié privé enregistré par la comptabilité nationale. Au niveau des régions, après correction des distorsions résultant de la ventilation majoritaire, le taux de représentativité s'élevait à 74 p.c. à Bruxelles, et à 70 p.c. en Flandre et en Wallonie. Les résultats légèrement inférieurs enregistrés dans les régions flamande et wallonne tiennent peut-être à l'absence d'obligation de dépôt d'un bilan social pour les petites ASBL employant moins de 20 ETP et pour les indépendants occupant du personnel salarié, qui y sont sans doute plus nombreux.

2.2 Structure de l'emploi régional

La répartition régionale des bilans sociaux fait apparaître certaines spécificités économiques de chacune des régions.

En ce qui concerne les entreprises unirégionales, Bruxelles se distingue par une concentration importante de l'activité dans les branches « services financiers, immobiliers et aux entreprises » et « commerce, transports et communications », qui représentent chacune 30 p.c. de l'emploi total. Les travailleurs occupés dans la branche « autres

services » représentent un quart de l'effectif et ceux de l'industrie 10 p.c., tandis que la construction reste un secteur d'activité marginal (3,6 p.c.) et que, sans surprise, l'emploi agricole est quasiment inexistant. La ventilation par branche d'activité des entreprises unirégionales flamandes et wallonnes est, par certains aspects, assez proche : la branche « commerce, transports et communications » y représente 25 p.c. de l'emploi, la construction et les services financiers, immobiliers et aux entreprises 8 à 10 p.c. du total, et l'agriculture, moins de 1 p.c. En revanche, l'emploi industriel représente 34 p.c. du total en Flandre, contre seulement 28 p.c. en Wallonie. Par ailleurs, la branche « autres services » représente 21 p.c. de l'emploi flamand et 28 p.c. de l'emploi wallon : si la branche des services collectifs, sociaux et personnels est d'égale importance relative dans les deux régions, celle de la santé et de l'action sociale est proportionnellement plus importante en Wallonie.

La ventilation par branche d'activité de l'emploi dans les entreprises multirégionales reflète en partie les distorsions résultant de la méthode de ventilation régionale de bilans sociaux. Plus de la moitié des travailleurs des entreprises multirégionales implantées principalement à Bruxelles sont actives dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, principalement en raison de la concentration, dans la capitale, des sièges sociaux des banques et des entreprises d'assurance. L'attribution à la Flandre des plus grandes entreprises actives dans le commerce et dans les transports et communications est à l'origine de

TABLEAU 12 STRUCTURE DE L'EMPLOI RÉGIONAL EN 2002

(pourcentages du total, population totale)

	Entreprises unirégionales			Entreprises multirégionales			Belgique
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Selon la branche d'activité							
Agriculture ⁽¹⁾	0,1	0,7	0,6	0,0	0,0	0,0	0,5
Industrie	10,8	33,7	28,0	7,4	22,2	43,3	27,2
Construction	3,6	8,4	10,4	5,0	3,9	8,7	7,3
Commerce, transports et communications	30,7	25,2	25,1	29,9	53,3	26,3	30,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	30,0	10,7	7,7	55,4	13,7	16,0	15,8
Autres services	24,8	21,3	28,1	2,3	6,9	5,7	18,6
Selon le sexe							
Hommes	56,0	61,5	60,4	60,4	64,0	64,7	61,2
Femmes	44,0	38,5	39,6	39,6	36,0	35,3	38,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Données peu représentatives.

la densité importante (53 p.c.) de l'emploi multirégional flamand dans cette branche, alors qu'en Wallonie, moins de 30 p.c. des emplois y sont enregistrés. En revanche, l'industrie regroupe 43 p.c. de l'emploi multirégional en Wallonie, contre seulement 22 p.c. en Flandre. La branche de la construction y est aussi relativement plus développée, de même que, moins nettement, celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises.

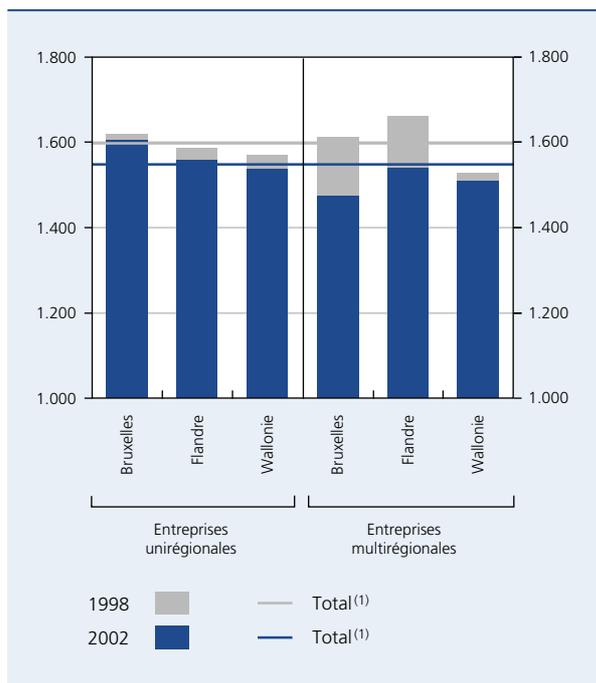
C'est dans les entreprises unirégionales implantées à Bruxelles que la répartition de l'emploi entre les hommes et les femmes est la plus égalitaire : les femmes y représentent en effet quelque 44 p.c. du personnel, alors qu'en Flandre et en Wallonie, leur part relative ne dépasse pas 40 p.c., comme d'ailleurs dans l'ensemble des entreprises multirégionales. Pour ces dernières, la région bruxelloise se distingue encore des deux autres par une proportion de femmes légèrement plus élevée, soit 39,6 p.c., contre respectivement 36 et 35,3 p.c. en Flandre et en Wallonie. L'importance du travail féminin à Bruxelles est en partie liée à l'importance des activités de services qui y sont concentrées. Ces activités ont par ailleurs enregistré un essor considérable au cours des dernières années, drainant ainsi la main-d'œuvre disponible, composée essentiellement de femmes.

2.3 Durée et coût du travail

En Belgique, la durée du travail d'un ETP s'élevait en moyenne à 1.550 heures de travail par an en 2002. Toutefois, si l'on considère cette variable sur le plan régional, on relève des différences sensibles : la durée moyenne de travail est la plus élevée dans les entreprises unirégionales bruxelloises, où elle s'élève à 1.606 heures. Dans les entreprises unirégionales flamandes, cette durée est de 1.557 heures, soit une vingtaine d'heures de plus en moyenne que chez leurs homologues wallonnes. La durée moyenne de travail est généralement plus courte dans les entreprises multirégionales. Le temps de travail annuel moyen y est de 1.542 heures en Flandre, de 1.511 heures en Wallonie et de seulement 1.475 heures à Bruxelles.

Ces écarts s'expliquent par les différences structurelles du tissu économique de chaque région. Ainsi, la durée annuelle moyenne de travail dans les entreprises multirégionales implantées principalement à Bruxelles est supérieure à celle enregistrée dans les autres régions pour les branches de l'industrie et de la construction, et identique pour la branche « commerce, transports et communications ». Elle est, en revanche, nettement inférieure (supérieure) à celle observée en Wallonie (resp. Flandre) dans la branche des autres services, et, surtout, elle est la plus faible dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises, dans laquelle est occupée plus de la moitié du personnel des entreprises multirégionales bruxelloises.

GRAPHIQUE 5 DURÉE DU TRAVAIL PAR ETP
(moyennes annuelles, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Entreprises unirégionales et multirégionales des trois régions.

Dans les entreprises unirégionales, les différences entre les trois régions sont peu marquées au niveau des branches d'activité. L'importance relative de celles-ci expliquent donc l'essentiel des divergences qui apparaissent au niveau régional global.

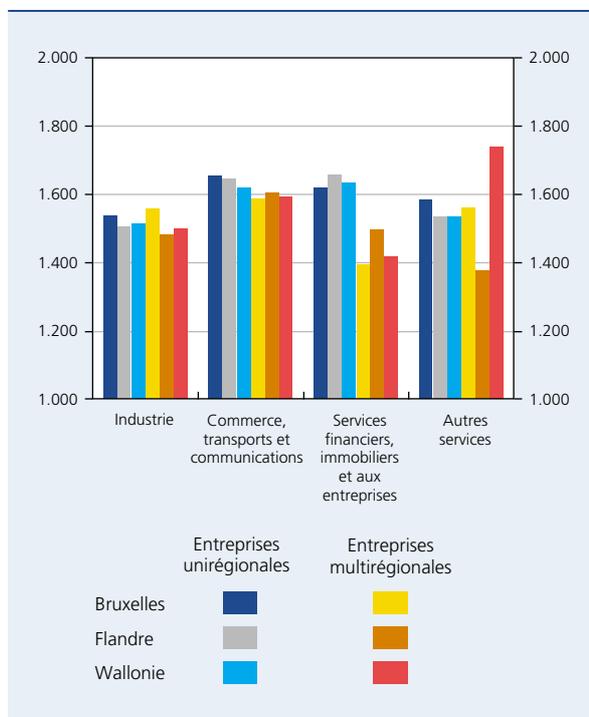
Depuis 1998, une réduction du temps de travail annuel moyen a été observée dans toutes les catégories d'entreprises, mais son ampleur a été sensiblement plus importante dans les entreprises multirégionales implantées principalement à Bruxelles et en Flandre, où la baisse a été de respectivement 8,5 et 7,2 p.c., tandis qu'elle restait limitée à moins de 2 p.c. en Wallonie. Au total, pour l'ensemble du pays, la baisse a atteint 3,1 p.c.

La prépondérance des services financiers et d'assurance dans l'activité économique de Bruxelles influence également le coût moyen du travail. Cette branche d'activité est celle qui enregistre, en moyenne, les coûts horaires les plus élevés de toute l'économie, à l'exception de la branche de l'énergie et de l'eau. Ils s'élevaient à 45 euros par heure de travail en 2002, pour une moyenne de 28,7 euros toutes branches d'activité confondues. C'est ainsi que les coûts horaires dans les entreprises multirégionales de Bruxelles sont les plus élevés, soit près de

40 euros, contre approximativement 31 euros dans les entreprises multirégionales des deux autres régions. Parmi les entreprises unirégionales, c'est également à Bruxelles que les coûts horaires sont les plus élevés, soit 31,7 euros l'heure, contre respectivement 26,9 et 24,6 en Flandre et en Wallonie.

En ce qui concerne les frais de personnel par heure prestée, la hiérarchie entre les régions reste identique dans les différentes branches d'activité pour les entreprises unirégionales, contrairement aux résultats observés en matière de durée du travail. Ces frais sont toujours les moins élevés dans les entreprises implantées en Wallonie et les plus élevés à Bruxelles. Si, dans l'industrie, les différences restent assez minimes entre les différentes régions, elles sont plus nettes pour les branches « commerce, transports et communications » et « autres services », et plus importantes encore pour les services financiers, immobiliers et aux entreprises. Dans cette dernière branche, les coûts horaires s'élèvent en effet à 39 euros à Bruxelles, contre environ 30 en Flandre et 28 seulement en Wallonie.

GRAPHIQUE 6 DURÉE DU TRAVAIL PAR ETP EN 2002 DANS LES PRINCIPALES BRANCHES D'ACTIVITÉ
(moyennes annuelles, population totale)



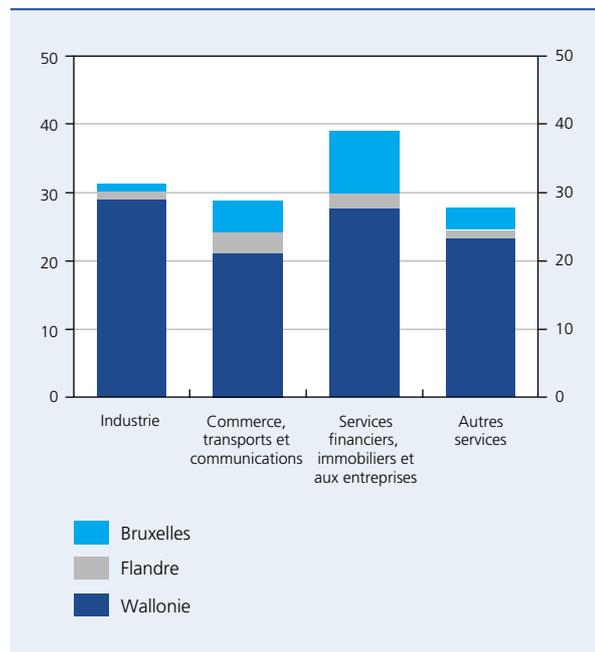
Source : BNB (bilans sociaux).

Si le niveau des coûts horaires diffère suivant les régions, les évolutions enregistrées entre 1998 et 2002 sont relativement homogènes. En moyenne, la hausse s'est élevée à un peu plus de 15 p.c. En Flandre, cette progression a été légèrement plus rapide, puisqu'elle a atteint 16 p.c., tant pour les entreprises unirégionales que pour les multirégionales. Ailleurs, le rythme de croissance est resté plus modéré, sauf dans les entreprises multirégionales implantées principalement à Bruxelles, où, partant d'un niveau pourtant déjà supérieur, l'accroissement a été de 24 p.c.

2.4 Nature des contrats de travail

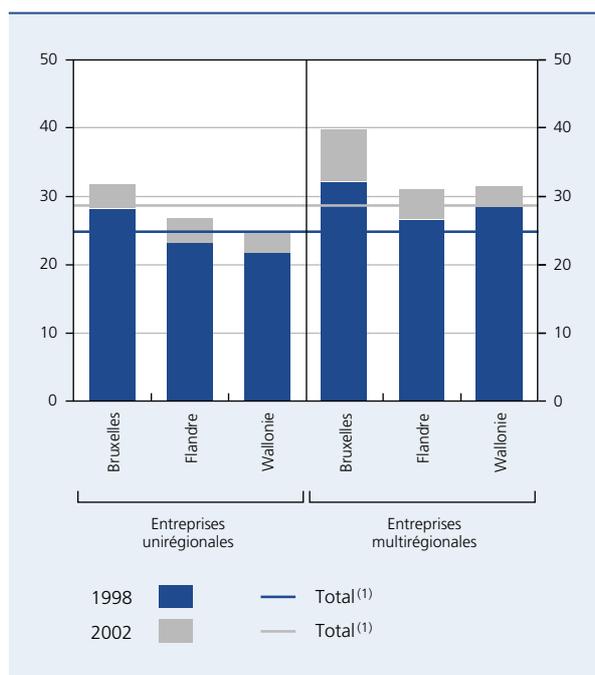
Depuis de nombreuses années, le travail à temps partiel gagne en importance. Traditionnellement plus répandu chez les femmes, il s'est également popularisé plus récemment parmi les travailleurs masculins. À cet égard, les entreprises unirégionales implantées en Flandre et en Wallonie ont adopté un comportement assez comparable depuis 1998, de sorte que les taux de travail à temps partiel, tant féminin que masculin, y étaient, en 2002, d'égale importance, soit quelque 8 p.c. pour les hommes et 48 p.c. pour les femmes. Si les entreprises multirégionales implantées principalement en Flandre ont suivi une évolution comparable

GRAPHIQUE 8 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE EN 2002 DANS LES PRINCIPALES BRANCHES D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES UNIRÉGIONALES (moyennes annuelles, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

GRAPHIQUE 7 FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE (moyennes annuelles, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Entreprises unirégionales et multirégionales des trois régions.

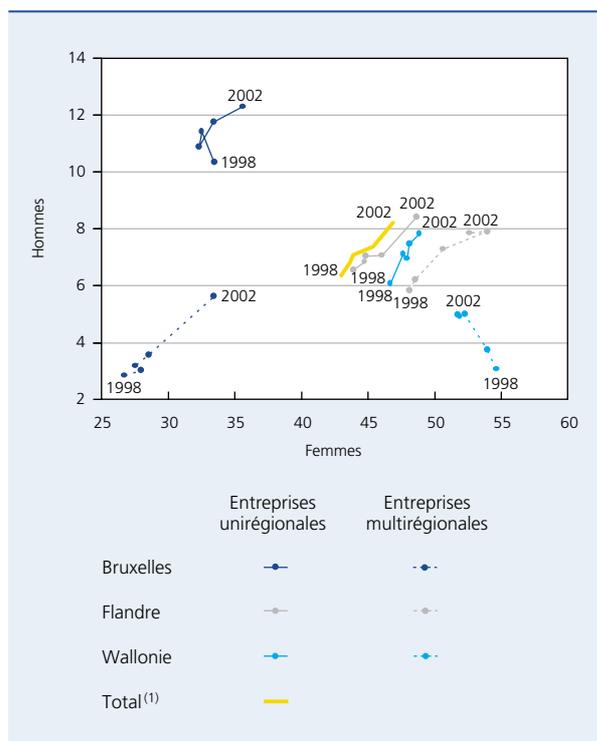
aux précédentes, celles implantées essentiellement en Wallonie montrent une évolution atypique : partant d'un niveau certes très élevé, le taux de travail à temps partiel féminin y a reculé, revenant de près de 55 p.c. en 1998 à 52 p.c. en 2002. Le travail à temps partiel masculin, qui était très peu répandu, y a, en revanche, sensiblement progressé.

Enfin, les entreprises implantées en région bruxelloise se distinguent des autres par la faiblesse relative du travail à temps partiel féminin qui y est enregistrée. En 2002, environ 35 p.c. des travailleuses des entreprises unirégionales bruxelloises étaient occupées à temps partiel, et moins encore dans les entreprises multirégionales, alors que la moyenne nationale s'élevait à près de 47 p.c. En revanche, les hommes occupés à temps partiel représentent plus de 12 p.c. de l'effectif masculin des entreprises unirégionales bruxelloises, contre moins de 8,5 p.c. dans toutes les autres catégories d'entreprises.

Si le travail à temps partiel n'est pas sensiblement plus développé dans les entreprises unirégionales implantées en Wallonie que dans celles opérant principalement en Flandre, en revanche, les premières utilisent davantage que les secondes les formes plus souples de contrats de travail que sont les contrats temporaires, dans le cas des

GRAPHIQUE 9 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL MASCULIN ET FÉMININ ENTRE 1998 ET 2002

(pourcentages de l'emploi en fin d'exercice, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Entreprises unirégionales et multirégionales des trois régions.

travailleurs inscrits au registre du personnel, et les contrats de travail intérimaire pour les travailleurs externes.

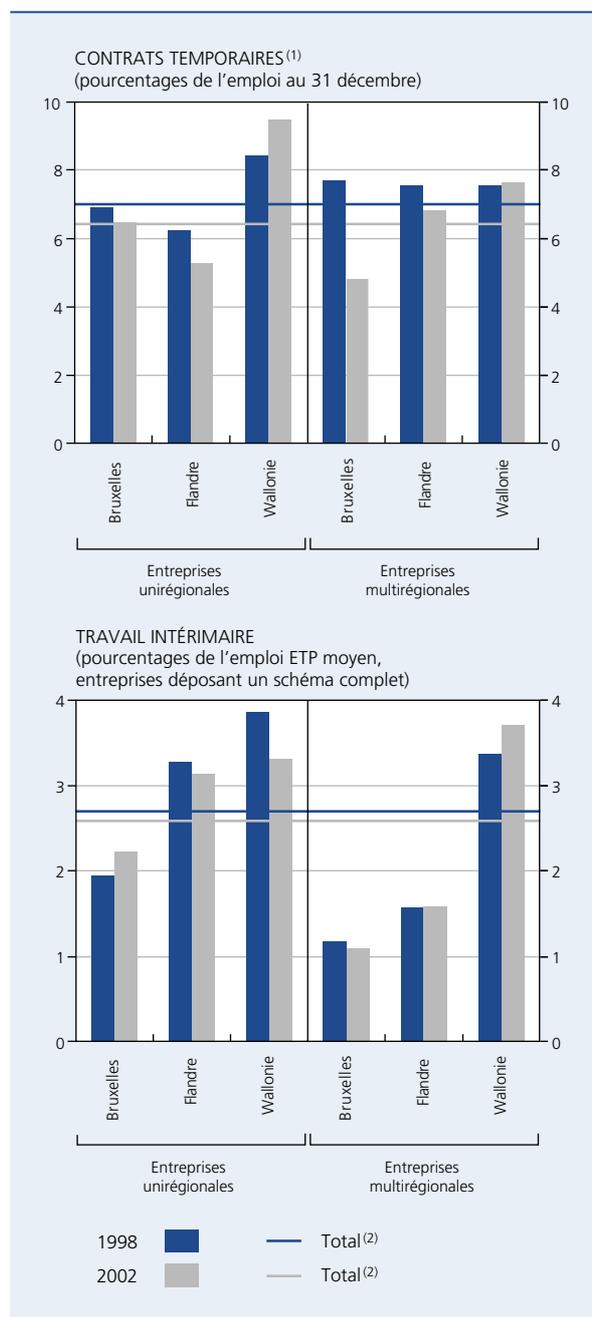
Dans les entreprises exclusivement implantées en Wallonie, la part des contrats temporaires (soit les contrats à durée déterminée, les contrats de remplacement et ceux conclus en vue de l'exécution d'un travail défini) représentait en 2002, 9,5 p.c. du personnel inscrit au registre du personnel, alors que cette proportion s'élevait respectivement à 6,5 et 5,3 p.c. dans les entreprises unirégionales bruxelloises et flamandes. En outre, alors que ce taux s'y est contracté entre 1998 et 2002, il a augmenté d'un point de pourcentage dans les entreprises wallonnes.

Les contrats de travail temporaires sont également plus répandus dans les entreprises multirégionales implantées principalement en région wallonne que dans les autres régions: 7,6 p.c. des travailleurs y sont engagés sous ce type de contrat, un taux qui n'a que peu varié entre 1998 et 2002. Dans les sociétés multirégionales flamandes, un recul de 0,8 point de pourcentage a été enregistré au cours de cette période, tandis qu'à Bruxelles,

la part des contrats temporaires est revenue de 7,7 p.c. du total en 1998 à moins de 5 p.c. en 2002.

GRAPHIQUE 10 UTILISATION DE CONTRATS DE TRAVAIL SOUPLES

(population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail nettement défini.

(2) Entreprises unirégionales et multirégionales des trois régions.

Les entreprises wallonnes font également davantage appel aux entreprises de travail intérimaire. Ce type de travail, créé au départ pour faire face à un surplus temporaire de travail, est maintenant aussi largement utilisé comme instrument de sélection du nouveau personnel, car il reporte sur l'entreprise de travail intérimaire une partie des coûts de recrutement et permet aux entreprises de n'embaucher un travailleur qu'après que celui-ci ait fait ses preuves. Pour rappel, seules les entreprises soumises à l'obligation de dépôt d'un schéma complet sont tenues de communiquer des informations sur le recours à des travailleurs intérimaires. La part de l'intérim dans l'emploi exprimé en ETP s'élevait, en Wallonie, à 3,7 p.c. dans les entreprises multirégionales et à 3,3 p.c. dans les unirégionales en 2002, alors que, en moyenne, en Belgique, ce taux était de 2,6 p.c. Le niveau enregistré en 2002, bien qu'élevé, représente cependant un recul par rapport à la situation observée en 2000, année au cours de laquelle la croissance économique a été particulièrement vive. Cette année-là, la part du travail intérimaire avait dépassé 4 p.c. de l'emploi exprimé en ETP en Wallonie, tant dans les entreprises unirégionales que multirégionales. Dans ce dernier cas, le recours intensif aux travailleurs intérimaires doit être mis en rapport avec la spécialisation plus poussée de ce groupe d'entreprise dans l'industrie, une branche qui occupe plus de la moitié des travailleurs intérimaires recensés dans l'ensemble des bilans sociaux.

Les entreprises flamandes font un usage plus limité du travail intérimaire, et les entreprises bruxelloises y recourent moins encore. Les entreprises multirégionales implantées essentiellement à Bruxelles relèvent en effet en grande partie du secteur financier, où le recours à des travailleurs intérimaires reste limité: au total, ces derniers représentaient à peine plus de 1 p.c. de l'effectif ETP en 2002. Dans les entreprises multirégionales flamandes, cette proportion était à peine plus élevée, soit 1,6 p.c. La présence de firmes de très grande taille opérant dans le secteur des transports et communications, où le travail intérimaire est également peu développé, explique cette faible pénétration. Dans les entreprises unirégionales de ces deux régions, où l'activité économique est plus diversifiée, le travail intérimaire représente une part plus importante de l'emploi ETP, à savoir 2,2 p.c. à Bruxelles et 3,1 p.c. en Flandre.

2.5 Formation

Si la nature de l'activité influence la politique des entreprises en matière de formation, c'est la taille qui est le principal facteur explicatif des différences enregistrées entre les sociétés. On enregistre en effet de fortes divergences dans le niveau des indicateurs de formation pour les entreprises

multirégionales, de grande taille, et pour les entreprises unirégionales, de dimension plus réduite.

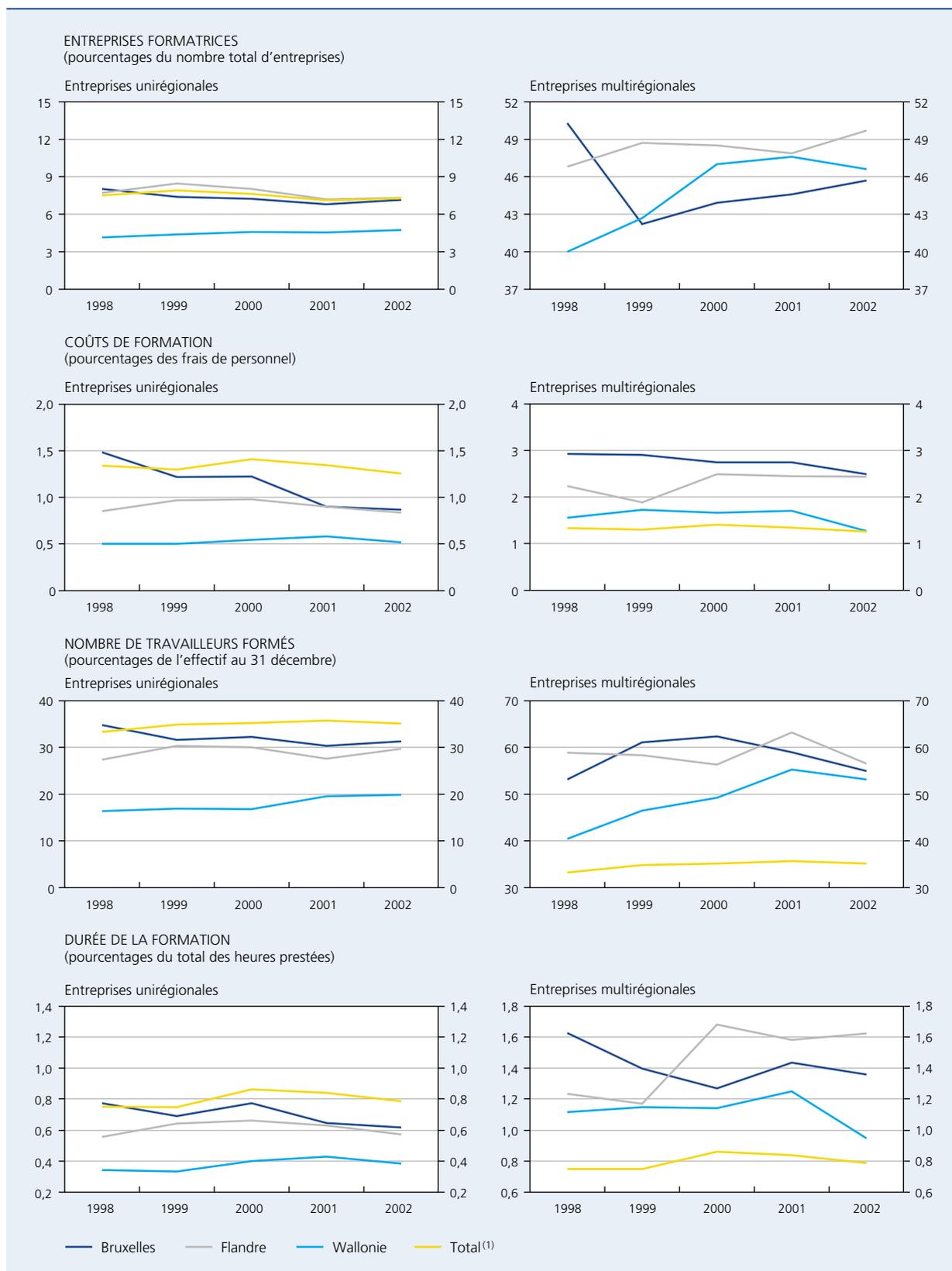
En 2002, 5.200 entreprises avaient communiqué des informations relatives à leur politique de formation, soit 7,3 p.c. du total des sociétés ayant déposé un bilan social. Dans les entreprises unirégionales, qui occupent en moyenne environ 19 travailleurs dans chacune des trois régions, cette proportion était proche de 7 p.c. en Flandre et à Bruxelles, mais représentait moins de 5 p.c. en Wallonie. Par comparaison, environ la moitié des sociétés multirégionales, dont la taille moyenne était de 460 travailleurs, avait rempli les rubriques du bilan social relatives à la formation. En 2001, la proportion d'entreprises multirégionales formatrices était identique en région flamande et en région wallonne, alors que la taille moyenne des entreprises multirégionales wallonnes est inférieure de moitié à celle de leurs homologues flamands. Un écart s'est néanmoins creusé en 2002. La part des entreprises formatrices s'est en effet inscrite en hausse en Flandre, où elle est passée à 49,7 p.c., et en recul en Wallonie où elle a atteint 46,6 p.c. Elle y reste néanmoins supérieure à celle observée à Bruxelles, soit 45,7 p.c.

Exprimée en pourcentage de l'effectif au 31 décembre, la proportion de travailleurs formés dans les entreprises multirégionales est également très semblable dans les différentes régions. À cet égard, la Wallonie a enregistré une progression remarquable, puisque la proportion de travailleurs ayant accédé à une formation a augmenté de manière ininterrompue entre 1998 et 2001, passant de 40,5 à 55,3 p.c., avant de revenir à 53,1 p.c. en 2002. Dans les autres régions, l'évolution a été plus inégale. A Bruxelles, le taux de participation est passé de 53 p.c. en 1998 à 62 p.c. en 2000, avant de redescendre à 55 p.c. en 2002. En Flandre, la hausse enregistrée entre 2000 et 2001 a été totalement annihilée en 2002, année au cours de laquelle 56,5 p.c. de l'effectif a eu accès à une formation.

Dans les entreprises unirégionales wallonnes, la croissance de 3,5 points de pourcentage du taux de participation entre 1998 et 2002 a été insuffisante pour résorber le retard, même si le taux d'accès à la formation n'a guère progressé dans les deux autres régions. En 2002, il s'élevait à quelque 30 p.c. en Flandre comme à Bruxelles, tandis qu'il était encore légèrement inférieur à 20 p.c. en Wallonie.

GRAPHIQUE 11 LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

(pourcentages, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Entreprises unirrégionales et multirrégionales des trois régions.

Le retard des entreprises unirégionales wallonnes par rapport aux entreprises flamandes et bruxelloises de la même catégorie ne semble pas pouvoir s'expliquer par la différence des structures économiques. En effet, quelle que soit la branche d'activité, les entreprises wallonnes enregistrent des taux de participation à la formation inférieurs, et parfois nettement, à ceux des deux autres régions. Un tel retard est aussi observé pour la durée relative et pour les coûts relatifs de formation.

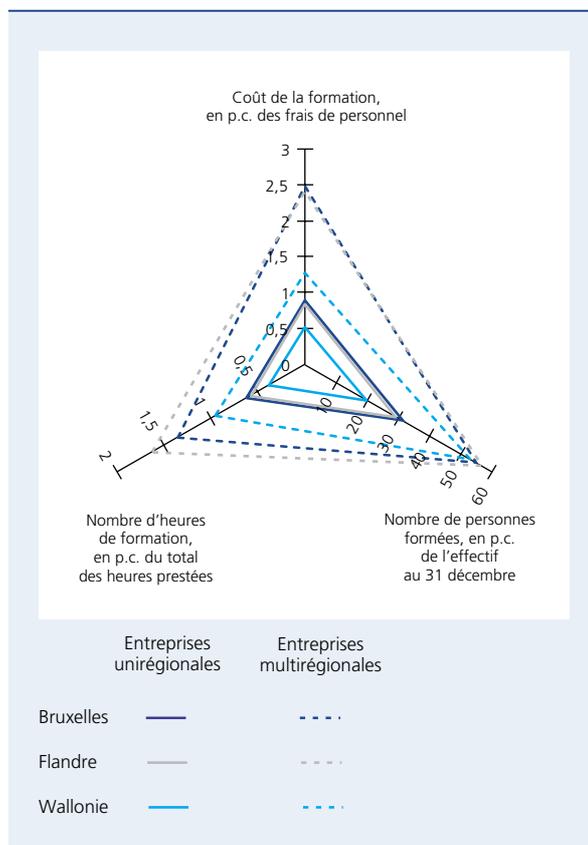
Pour ces deux derniers indicateurs, les entreprises multirégionales wallonnes se démarquent également des sociétés flamandes et bruxelloises par des niveaux considérablement plus faibles, qui s'expliquent sans doute en partie par la taille plus réduite des entreprises wallonnes : les écarts entre les entreprises en matière d'efforts de formation exprimés en heures et en budget sont en effet nettement plus marqués que ceux observés en matière de taux de participation. La branche d'activité joue également un rôle déterminant pour ces entreprises multirégionales. Les entreprises de la branche des services financiers (implantées essentiellement à Bruxelles) et celles de la branche des transports et communications (attribuées à la région flamande) consomment beaucoup de formations, alors que l'industrie (la branche d'activité proportionnellement la plus importante en Wallonie) dépense moins en la matière.

Ainsi, selon l'indicateur de la durée des formations, la part du volume de travail total consacrée à la formation s'élevait à 0,95 p.c. pour les entreprises multirégionales wallonnes en 2002, contre 1,36 p.c. en région bruxelloise et 1,62 p.c. en région flamande, l'écart entre la Wallonie et les autres régions s'étant creusé considérablement entre 2001 et 2002. Dans les entreprises unirégionales, cet indicateur est resté relativement stable dans les trois régions. Le niveau observé en Wallonie, soit 0,38 p.c. représentait environ deux tiers du niveau enregistré dans les deux autres régions, soit environ 0,60 p.c.

L'indicateur de coût est resté quasiment inchangé dans les entreprises unirégionales wallonnes entre 1998 et 2002. La progression est en effet restée limitée à 4 p.c., alors que, dans le même temps, la durée de formation exprimée en proportion des heures prestées augmentait de 12 p.c. et le taux de participation des travailleurs de 21 p.c. L'évolution plus modérée de l'indicateur de coût s'explique peut-être par le développement des chèques-formation, introduits en Wallonie dès 1998, qui subventionnent une partie des dépenses de formation des PME. Un mécanisme de subvention analogue n'a été mis en place qu'en 2002 en région flamande, de sorte que ses effets sont sans doute encore peu visibles dans les bilans sociaux relatifs à cet exercice. Au total, en 2002,

GRAPHIQUE 12 LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE EN 2002 : MISE EN ÉVIDENCE DES DIFFÉRENCES RÉGIONALES

(pourcentages, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

le budget de la formation représentait 0,52 p.c. des frais de personnel des entreprises unirégionales wallonnes, tandis que ce pourcentage était de respectivement 0,84 et 0,87 p.c. dans les entreprises flamandes et bruxelloises. Dans ces dernières, le niveau atteint en 2002 représente moins de 60 p.c. de celui enregistré en 1998, ce qui met en évidence une baisse progressive des efforts de formation exprimés en termes budgétaires.

Dans les entreprises multirégionales, de plus grande dimension, le budget consacré à la formation est proportionnellement beaucoup plus élevé que dans les sociétés unirégionales : ainsi, en Flandre et à Bruxelles, les coûts de formation représentaient environ 2,5 p.c. des frais de personnel, tandis que la Wallonie restait en net retrait, avec un niveau proche de 1,3 p.c.

Conclusion

Introduit depuis 1996, le bilan social contient de précieuses informations relatives à la politique d'emploi, des salaires et de la formation des entreprises.

La première partie de l'article a exposé les résultats provisoires tirés de l'analyse des bilans sociaux de l'année 2003. Étant donné que l'ensemble des bilans sociaux n'est pas encore disponible pour cet exercice, l'étude repose sur une population réduite, construite sur le principe de l'échantillon constant. Dans cette population réduite, l'emploi a diminué de 0,8 p.c. en moyenne annuelle en 2003, mais le rythme des pertes d'emplois s'est légèrement ralenti en fin d'année. Tandis que l'emploi à temps plein s'est contracté, le nombre de personnes occupées à temps partiel a de nouveau augmenté. En particulier, l'emploi à temps partiel masculin a progressé de 13 p.c. L'analyse des mouvements de personnel, qui n'est possible que pour les entreprises déposant un schéma complet, indique que cette progression résulte principalement de la conversion de contrats à temps plein vers des contrats à temps partiel. Par ailleurs, un ralentissement des sorties nettes de personnel peu ou moyennement qualifiés a été enregistré entre 2002 et 2003. En revanche, les entrées nettes de personnel très qualifié sont restées inférieures à celles enregistrées l'année précédente. Pour mettre en œuvre les réductions de personnel, les employeurs ont privilégié les voies les plus socialement acceptables. Les licenciements n'ont en effet que peu augmenté entre 2002 et 2003, contrairement aux départs à la retraite et en prépension, et au non-renouvellement de contrats temporaires. Au total, le nombre de contrats temporaires a reculé. Le nombre de contrats à durée indéterminée a aussi diminué, mais à un rythme plus modéré. Dès lors, la structure de l'emploi par type de contrat, très largement dominée par les contrats à durée indéterminée, n'a que peu varié. Le recours au travail intérimaire a en revanche progressé, confirmant ainsi les signes d'amélioration de la situation des entreprises de la population réduite.

Les frais de personnel ont augmenté de 1,6 p.c. entre 2002 et 2003. Étant donné que l'emploi en ETP a reculé de 1 p.c. en moyenne et que la durée du travail par ETP est restée inchangée, les frais par heure de travail prestée ont augmenté de 2,7 p.c., la hausse ayant été plus prononcée dans les petites et moyennes entreprises que dans celles de grande taille.

La politique de formation a continué à refléter les incertitudes conjoncturelles auxquelles ont été confrontés les employeurs en 2002. Le taux de participation à la formation a stagné, de même que la part des heures de travail consacrée à l'acquisition ou au maintien à niveau

des compétences du personnel. L'indicateur de l'effort financier des entreprises en faveur de la formation, qui rapporte le budget de formation aux frais de personnel totaux, s'est, quant à lui, inscrit en recul de 4,5 p.c. entre 2002 et 2003, pour s'établir à 1,2 p.c. Cette nouvelle baisse annihile les efforts enregistrés à la fin des années nonante en la matière, de sorte que, au total, entre 1998 et 2003, aucune progression vers l'objectif de 1,9 p.c. fixé dans l'accord interprofessionnel de 1998 n'a été enregistrée.

La seconde partie de l'article a mis en évidence les spécificités des entreprises opérant dans les trois régions du pays, la répartition des bilans sociaux entre ces trois entités s'effectuant en fonction de la région dans laquelle le plus grand nombre d'emplois est répertorié. En ce qui concerne la part relative de chaque région dans l'emploi total, cette méthode de travail introduit des distorsions: des grandes entreprises implantées dans les trois régions du pays sont en effet attribuées à une région plutôt qu'à une autre à la suite, par exemple, de la centralisation d'une série d'activités dans leur siège social. Les bilans sociaux ont dès lors été ventilés selon que les entreprises opéraient dans une seule région ou dans plusieurs d'entre elles. On distingue ainsi les entreprises unirégionales bruxelloises, flamandes et wallonnes et les entreprises multirégionales majoritairement bruxelloises, flamandes et wallonnes.

Cette répartition a mis en évidence les caractéristiques de chaque groupe d'entreprises et l'influence plus ou moins grande de la nature de leurs activités sur les résultats obtenus, par exemple en ce qui concerne la durée du travail ou la politique de formation. L'analyse présentée n'est cependant qu'une première approche des caractéristiques régionales des entreprises au travers des bilans sociaux. Elle devrait être approfondie, notamment pour mieux comprendre les raisons des différences observées entre les entreprises des trois régions.

Ainsi, la durée du travail moyenne enregistrée dans les six groupes d'entreprises reflète les différences dans la structure d'activité, car, au sein même des branches d'activité, la durée du travail dans les différentes régions est relativement homogène. C'est moins vrai au niveau des frais de personnel, en tout cas pour les entreprises unirégionales. On note par exemple que les coûts horaires sont systématiquement plus réduits dans les entreprises wallonnes et plus élevés dans les entreprises bruxelloises, en dépit d'une taille moyenne identique.

En matière de politique de formation, les entreprises unirégionales wallonnes, malgré les progrès en matière de participation des salariés, restent à la traîne des deux autres régions. Pour les entreprises multirégionales, les moins bons résultats en Wallonie s'expliquent sans doute en partie par la taille moyenne plus réduite des entreprises wallonnes et par la prépondérance du secteur industriel, qui consacre traditionnellement moins de moyens à la politique de formation que, par exemple, les services financiers, immobiliers et aux entreprises, branche qui rassemble 55 p.c. du personnel des entreprises multirégionales bruxelloises, et la branche «commerce, transports et communications», qui regroupe plus de la moitié de l'effectif des multirégionales flamandes.

Annexe 1

Méthodologie utilisée pour la constitution des populations d'entreprises pour les exercices 1997 à 2003 et caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse 2003

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 à 2002), que pour l'exercice 2003 qui a fait l'objet d'une clôture anticipée le 9 septembre 2004.

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 douze 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 Exclusion 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 ou 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 travailleur ETP ont été éliminées 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 ceux-ci 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 figure 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, a néanmoins été 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 horaires 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 ces valeurs critiques ont été exclues de la population de cette année. Sur la base de ce critère, 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 coiffure, les taxis et les ateliers protégés, la limite 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 2.200 (sauf dans le transport routier de marchandises, où il a été relevé à 3.000 heures).

1.5 Corrections des rubriques relatives à la 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 un an par un 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 qui ont déposé un bilan social pour chacun des exercices considérés, telle qu'elle apparaît dans les données globalisées publiées par la Centrale des bilans.

En outre, le classement des entreprises par branche d'activité utilisé dans cet article diffère de celui de 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. Les reclassements qui en découlent 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 et cohérentes, les populations d'entreprises prises en considération pour les années 1997 à 2002 restent largement représentatives du total, tant en ce qui concerne le nombre des entreprises que le nombre de travailleurs occupés. Les résultats obtenus pour ces exercices peuvent être considérés comme représentatifs de la population salariée dans son ensemble. Les données agrégées peuvent cependant être altérées par des événements ponctuels ou des modifications juridiques survenus dans certaines grandes entreprises. Ces anomalies n'ont pas été corrigées.

(1) Le répertoire des entreprises élaboré par l'INS pour 2002 (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 sept années de l'analyse, pour autant qu'elle soit présente dans le répertoire élaboré par l'INS pour 2002. 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 2002-2003

L'évolution entre 2002 et 2003 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 fausser les conclusions de l'analyse. Les résultats présentés dans cet article 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 après la clôture définitive. Cette façon de procéder implique une perte d'informations en ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social soit en 2002 (entreprises nouvellement créées ou ayant engagé un premier travailleur), soit en 2003 (dépôt ou traitement tardif du bilan social, faillite, fusion, absorption, scission). Par ailleurs, étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur la population réduite pour l'année 2003 présentent un biais certain en faveur des grandes entreprises.

Pour l'analyse des résultats 2003, la population réduite est composée des sociétés qui avaient déposé, au 9 septembre 2004, un bilan social à la fois pour l'année 2002 et pour l'année 2003, 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 horaires moyens ou de volume de travail annuel moyen, signes d'un enregistrement erroné des implications de ces mouvements juridiques.

À la fin du processus de sélection, la population réduite comptait 40.630 entreprises qui, ensemble, occupaient 1.371.916 travailleurs salariés en 2003 (voir tableau 2 de l'annexe 1).

En raison de la nature différente des populations d'entreprises relatives aux années 1997 à 2002 et à l'année 2003, les tableaux des annexes 3 à 9 ne présentent de données en termes de niveaux que pour les années 1997 à 2002. Les résultats présentés pour 2003 apparaissent essentiellement en variation et reflètent l'évolution observée entre 2002 et 2003 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 2002 et 2003, ce qui permet d'attirer l'attention sur les écarts pouvant exister entre les résultats issus de la population totale et ceux obtenus à partir de la population réduite.

2. Caractéristiques de la population réduite utilisée pour l'analyse des bilans sociaux de l'exercice 2003

2.1 Représentativité

Les travailleurs salariés inscrits au registre des entreprises retenues dans la population réduite représentaient, en 2002, 53,3 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux⁽¹⁾ et 75,3 p.c. des personnes occupées dans le total des entreprises ayant déposé un bilan social, bien que le nombre des entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 56,7 p.c. de la population totale des entreprises.

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 2002, elle est la plus faible dans les branches où les entrepreneurs indépendants, qui ne sont pas soumis à l'obligation de dépôt d'un bilan social quand bien même ils occupent du personnel, sont fortement représentés, de même que dans celles 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. La faiblesse du taux de représentativité observé dans la branche de l'énergie et de l'eau est due

(1) Le concept d'emploi salarié privé utilisé ici correspond à l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel est soustrait l'emploi dans le secteur public (S13). De ce concept, sont encore exclues les personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

TABLEAU 1 **REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2002**

	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	28.243	8.451	4.916	17,4	58,2
Industrie	631.929	498.823	395.818	62,6	79,4
Industrie extractive	3.049	2.902	2.578	84,6	88,8
Industrie manufacturière	603.125	472.692	384.353	63,7	81,3
Énergie et eau	25.755	23.228	8.887	34,5	38,3
Construction	187.061	133.727	92.648	49,5	69,3
Commerce, transports et communications	804.757	564.008	432.028	53,7	76,6
Commerce et réparations	451.718	294.699	215.654	47,7	73,2
Horeca	99.338	48.874	25.073	25,2	51,3
Transports et communications	253.701	220.435	191.300	75,4	86,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	491.664	290.093	214.114	43,5	73,8
Activités financières et d'assurance	130.699	119.883	90.372	69,1	75,4
Services immobiliers et aux entreprises	360.965	170.211	123.743	34,3	72,7
Autres services	451.878	340.970	243.165	53,8	71,3
Santé et action sociale	353.831	301.765	218.966	61,9	72,6
Services collectifs, sociaux et personnels	98.047	39.205	24.199	24,7	61,7
Total	2.595.532	1.836.072	1.382.689	53,3	75,3
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	71.682	40.630	n.	56,7

Sources : ICN, BNB.

(1) Le concept d'emploi salarié privé utilisé ici correspond à l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1) duquel est soustrait l'emploi dans le secteur public (S13). De ce concept, sont encore exclues les personnes occupées dans les branches L « administration publique », M « enseignement » et P « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

(2) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

à l'absence exceptionnelle, dans la population réduite, d'une entreprise dominante, en raison des modifications de statut juridique dont elle a fait l'objet en 2003.

2.2 Caractéristiques de la population réduite en 2003

Parmi les 40.630 entreprises de la population utilisée pour l'analyse de la situation en 2003, 1.120 entreprises, appartenant principalement aux branches de la santé et de l'action sociale et des services financiers et occupant ensemble environ 300.000 travailleurs, avaient déposé un bilan social isolé. Par ailleurs, les 32.121 entreprises ayant déposé un schéma abrégé employaient quant à elles 260.313 travailleurs salariés, ce qui équivaut à une taille moyenne de 8,1 salariés par entreprise, contre 130,6 salariés en moyenne dans les 8.509 entreprises ayant déposé un schéma complet. Les entreprises qui déposent un schéma complet représentent par conséquent 20,9 p.c. des bilans sociaux et 81 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.

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2003

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾ (moyenne annuelle)	
	Unités	En p.c. du total	Unités	En p.c. du total
Entreprises qui ont déposé un bilan social	40.630	100,0	1.371.916	100,0
dont :				
Entreprises qui ont déposé un bilan social isolé	1.120	2,8	300.860	21,9
Entreprises qui ont déposé un bilan social annexé aux comptes annuels	39.510	97,2	1.071.056	78,1
dont :				
Entreprises qui ont déposé un schéma abrégé	32.121	79,1	260.313	19,0
Entreprises qui ont déposé un schéma complet	8.509	20,9	1.111.603	81,0
Ventilation par branche d'activité				
Agriculture	638	1,6	4.940	0,4
Industrie	6.816	16,8	385.976	28,1
Industrie extractive	71	0,2	2.496	0,2
Industrie manufacturière	6.705	16,5	374.526	27,3
Énergie et eau	40	0,1	8.954	0,7
Construction	6.068	14,9	93.164	6,8
Commerce, transports et communications	17.245	42,4	429.256	31,3
Commerce et réparations	12.830	31,6	218.675	15,9
Horeca	1.785	4,4	24.984	1,8
Transports et communications	2.630	6,5	185.597	13,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	7.242	17,8	211.299	15,4
Activités financières et d'assurance	1.295	3,2	87.428	6,4
Services immobiliers et aux entreprises	5.947	14,6	123.871	9,0
Autres services	2.621	6,5	247.281	18,0
Santé et action sociale	1.484	3,7	223.251	16,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1.137	2,8	24.030	1,8
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Dix ETP au plus	27.431	67,5	118.996	8,7
Plus de 10 à 50 ETP	9.962	24,5	243.851	17,8
Plus de 50 à 100 ETP	1.557	3,8	119.277	8,7
Plus de 100 à 250 ETP	1.026	2,5	169.359	12,3
Plus de 250 à 500 ETP	352	0,9	132.321	9,6
Plus de 500 ETP	302	0,7	588.112	42,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1001 + rubrique 1002.

(2) Déterminée en fonction du nombre d'ETP (rubrique 1003) en 2002.

L'industrie manufacturière occupe 27,3 p.c. des travailleurs de la population réduite. Le secteur de la santé et de l'action sociale et celui du commerce emploient environ 16 p.c. de cet effectif, et les entreprises de transport et de communication près de 14 p.c. La branche des services immobiliers et aux entreprises occupe 9 p.c. des travailleurs, et celles de la construction et des services financiers et d'assurance, respectivement 6,8 et 6,4 p.c. Les autres branches ont une importance relativement réduite, puisqu'elles représentent chacune moins de 2 p.c. des effectifs pris en considération dans cette étude.

Le classement des entreprises en fonction de l'importance de l'effectif occupé est basé sur le nombre moyen de travailleurs ETP⁽¹⁾ enregistrés au cours de l'exercice 2002. Les petites entreprises comptant 50 ETP au plus, soit 92 p.c. du total, occupaient un peu plus d'un quart de l'effectif de la population réduite en 2003, tandis que les sociétés de taille moyenne, occupant de 50 à 250 ETP, regroupaient 2.583 entreprises et près de 290.000 travailleurs, soit 21 p.c. du total. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, au nombre de 654, employaient environ 720.000 personnes en 2003, dont plus de 80 p.c. dans les entreprises comptant plus de 500 ETP.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

Annexe 2

LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL UTILISÉES POUR L'ANALYSE

Intitulé	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).

Annexe 3

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2002 ET 2003 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	40	0,9	1,7	67	1,8	-4,2	-3,5	25	0,5	1,8
Industrie	-11.427	-3,0	-3,3	-15.131	-4,1	5.288	17,2	-9.842	-2,5	-2,9
Industrie extractive	-86	-3,4	0,2	-104	-4,2	22	23,5	-82	-3,2	0,4
Industrie manufacturière	-11.398	-3,0	-3,4	-15.022	-4,2	5.195	17,2	-9.827	-2,6	-3,0
Énergie et eau	57	0,7	0,4	-5	-0,1	71	13,5	67	0,8	0,7
Construction	318	0,3	0,6	-168	-0,2	684	20,3	516	0,6	0,7
Commerce, transports et communications	-1.013	-0,3	0,0	-5.775	-1,7	3.003	3,0	-2.772	-0,6	0,2
Commerce et réparations	1.887	1,0	1,0	-385	-0,3	3.405	5,5	3.021	1,4	1,3
Horeca	84	0,5	0,1	2	0,0	-91	-0,7	-89	-0,4	0,4
Transports et communications	-2.984	-1,6	-1,1	-5.392	-3,2	-312	-1,3	-5.704	-3,0	-1,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	-3.327	-1,7	-0,9	-5.485	-3,4	2.669	5,2	-2.816	-1,3	-1,3
Activités financières et d'assurance	-3.416	-4,0	-3,9	-4.880	-6,6	1.937	11,7	-2.944	-3,3	-2,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	90	0,1	1,4	-605	-0,7	733	2,1	128	0,1	-0,2
Autres services	3.091	1,6	2,5	1.177	0,9	2.939	2,5	4.116	1,7	2,4
Santé et action sociale	3.314	1,9	3,0	1.495	1,4	2.790	2,5	4.285	2,0	2,8
Services collectifs, sociaux et personnels	-223	-1,1	-1,3	-317	-1,8	148	2,3	-169	-0,7	-1,3
Total	-12.318	-1,0	-0,7	-25.314	2,3	14.541	4,8	-10.773	-0,8	-0,5

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 2002 et 2003 (population réduite)		
	1997	1998	1999	2000	2001	2002			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	1.553	1.572	1.573	1.538	1.545	1.535	854	0,1	-0,2	1,7
Industrie	1.538	1.546	1.537	1.534	1.518	1.506	1.505	967	0,2	0,3	-0,9
Industrie extractive	1.500	1.490	1.516	1.517	1.479	1.487	1.485	863	0,6	0,5	9,1
Industrie manufacturière	1.539	1.549	1.539	1.540	1.523	1.510	1.509	966	0,2	0,3	-1,0
Énergie et eau	1.497	1.498	1.501	1.417	1.415	1.427	1.430	1.005	-1,1	-1,1	2,5
Construction	1.433	1.430	1.469	1.462	1.439	1.428	1.423	920	0,4	0,4	0,5
Commerce, transports et communications	1.724	1.709	1.706	1.674	1.638	1.626	1.625	911	-0,3	0,2	1,7
Commerce et réparations	1.661	1.660	1.650	1.634	1.627	1.609	1.610	947	-0,5	-0,1	-1,5
Horeca	1.636	1.634	1.620	1.624	1.581	1.590	1.562	659	-1,9	-1,2	-1,1
Transports et communications	1.824	1.790	1.804	1.727	1.660	1.654	1.649	1.061	0,0	0,6	10,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.618	1.628	1.612	1.601	1.588	1.551	1.552	878	-0,5	0,2	-1,8
Activités financières et d'assurance	1.556	1.573	1.534	1.529	1.500	1.428	1.440	915	-0,2	0,9	-4,1
Services immobiliers et aux entreprises	1.678	1.676	1.676	1.657	1.653	1.645	1.641	860	-0,9	-0,7	-0,7
Autres services	1.579	1.567	1.560	1.558	1.536	1.536	1.526	912	0,1	0,0	0,6
Santé et action sociale	1.576	1.563	1.555	1.553	1.530	1.528	1.515	924	0,1	-0,2	0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	1.610	1.596	1.599	1.595	1.581	1.592	1.584	765	0,7	0,7	0,9
Total	1.601	1.598	1.594	1.585	1.562	1.549	1.544	912	-0,1	0,2	0,5

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 5

VENTILATION DE L'EMPLOI SALARIÉ SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE SEXE

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

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002	2003
	(population totale)						(population réduite)	
Selon le contrat de travail								
Contrat à durée indéterminée	93,7	93,0	92,7	93,0	93,6	93,6	94,0	94,3
Contrat à durée déterminée	4,9	5,4	5,7	5,5	4,9	5,1	4,7	4,6
Agriculture	5,3	6,3	8,8	7,4	7,5	5,2	4,6	5,9
Industrie	4,1	4,7	4,6	5,2	4,2	3,9	3,6	3,2
Industrie extractive	2,9	3,4	4,5	6,1	5,6	5,8	6,2	6,0
Industrie manufacturière	4,1	4,5	4,5	5,1	4,0	3,7	3,6	3,2
Énergie et eau	–	8,4	8,7	8,0	7,4	6,2	4,3	3,6
Construction	2,6	3,0	3,2	3,1	2,1	2,7	2,1	2,1
Commerce, transports et communications	4,2	4,9	5,1	4,6	4,7	5,1	5,0	5,2
Commerce et réparations	3,8	4,4	4,7	5,1	5,6	5,6	5,8	6,0
Horeca	6,2	7,2	8,1	9,8	8,9	9,7	8,0	9,5
Transports et communications	4,3	5,0	4,8	2,8	2,5	3,5	3,7	3,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,6	4,5	5,0	4,7	4,1	4,1	3,7	3,7
Activités financières et d'assurance	4,1	4,3	4,9	4,8	4,4	3,5	3,8	3,0
Services immobiliers et aux entreprises	5,0	4,7	5,0	4,6	3,9	4,5	3,6	4,1
Autres services	8,6	9,2	9,9	9,6	8,3	8,7	7,7	7,5
Santé et action sociale	8,9	9,4	10,0	9,6	8,2	8,6	7,5	7,3
Services collectifs, sociaux et personnels	6,2	7,2	8,6	9,0	9,0	8,9	9,4	8,6
Contrat de remplacement	1,2	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	1,2	1,0
Contrat pour l'exécution d'un travail bien défini	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1
Selon le sexe								
Hommes	63,8	62,9	62,3	63,2	61,9	61,2	61,9	61,5
Femmes	36,2	37,1	37,7	36,8	38,1	38,8	38,1	38,5

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	2002	2002	2003
	(population totale)						(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel	96,8	96,4	96,5	96,3	96,6	96,7	96,6	96,4
Personnel intérimaire	2,4	2,7	2,7	3,0	2,7	2,6	2,6	2,7
Agriculture	3,3	2,9	3,3	2,9	3,7	5,4	6,7	6,6
Industrie	4,0	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,2	4,4
Industrie extractive	2,8	2,9	2,9	4,1	3,3	3,7	3,9	3,3
Industrie manufacturière	4,0	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,3	4,5
Énergie et eau	1,6	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	1,1	1,1
Construction	1,2	1,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,2	1,2
Commerce, transports et communications	2,2	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7	2,4	2,5
Commerce et réparations	2,8	3,4	3,2	3,7	3,5	3,4	3,3	3,4
Horeca	3,0	3,8	4,3	6,1	5,1	4,7	4,1	3,9
Transports et communications	1,5	1,9	2,0	1,8	1,8	1,9	1,7	1,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,3	1,6	1,9	2,0	2,0	1,7	1,7	1,6
Activités financières et d'assurance	0,5	0,8	1,1	1,2	1,2	0,8	0,8	0,6
Services immobiliers et aux entreprises	2,3	2,5	2,7	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5
Autres services	0,8	0,7	0,9	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9
Santé et action sociale	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	4,8	4,6	5,8	5,4	5,2	4,7	5,9	5,9
Personnes mises à la disposition de l'entreprise ⁽¹⁾	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9

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 ETP ⁽¹⁾

	Euros, par an (population totale)						Pourcentages de variation entre 2002 et 2003 (population réduite)
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Agriculture	24.995	25.284	26.344	26.656	27.040	28.417	2,6
Industrie	40.647	43.066	44.183	44.984	46.490	48.724	2,7
Industrie extractive	37.615	37.942	38.998	39.958	41.812	43.949	3,1
Industrie manufacturière	40.511	41.541	42.761	43.839	45.311	47.316	3,0
Énergie et eau	63.014	79.864	77.816	70.491	74.023	77.462	-0,4
Construction	30.753	31.332	32.960	33.664	34.690	35.828	3,3
Commerce, transports et communications	34.481	35.699	36.932	37.546	38.877	40.593	2,7
Commerce et réparations	36.059	37.193	37.815	38.304	39.714	41.000	2,6
Horeca	23.452	23.865	24.473	24.766	25.170	26.530	2,9
Transports et communications	34.077	35.569	37.996	38.561	39.940	42.220	3,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	50.331	51.522	52.538	53.592	55.179	56.156	2,5
Activités financières et d'assurance	58.327	59.122	61.530	62.535	63.947	64.318	2,1
Services immobiliers et aux entreprises	42.523	44.811	45.290	46.607	48.599	49.923	2,5
Autres services	33.187	33.253	33.548	34.083	35.191	37.448	2,8
Santé et action sociale	33.558	33.465	33.669	34.229	35.324	37.413	3,8
Services collectifs, sociaux et personnels	30.039	31.529	32.591	33.029	34.209	37.701	3,3
Total	38.279	39.690	40.646	41.384	42.740	44.457	2,6

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE ⁽¹⁾

	Euros (population totale)						Pourcentages de variation entre 2002 et 2003 (population réduite)
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Agriculture	15,86	16,29	16,76	16,94	17,58	18,40	4,9
Industrie	26,43	27,85	28,75	29,32	30,62	32,35	2,7
Industrie extractive	25,07	25,46	25,73	26,35	28,27	29,56	2,5
Industrie manufacturière	26,33	26,83	27,79	28,47	29,75	31,33	2,7
Énergie et eau	42,09	53,30	51,83	49,76	52,30	54,28	0,7
Construction	21,46	21,91	22,43	23,03	24,10	25,08	1,9
Commerce, transports et communications	20,00	20,89	21,64	22,43	23,73	24,96	3,2
Commerce et réparations	21,71	22,40	22,92	23,45	24,40	25,48	3,1
Horeca	14,33	14,60	15,10	15,25	15,92	16,69	4,8
Transports et communications	18,68	19,87	21,07	22,33	24,06	25,53	3,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	31,10	31,65	32,58	33,48	34,75	36,20	2,5
Activités financières et d'assurance	37,47	37,59	40,11	40,90	42,62	45,05	2,3
Services immobiliers et aux entreprises	25,33	26,73	27,03	28,13	29,40	30,34	3,4
Autres services	21,01	21,22	21,51	21,87	22,91	24,39	3,7
Santé et action sociale	21,30	21,41	21,65	22,04	23,09	24,49	3,8
Services collectifs, sociaux et personnels	18,66	19,75	20,38	20,71	21,63	23,69	2,6
Total	23,92	24,84	25,49	26,12	27,36	28,71	2,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

Annexe 9

FORMATION, EN 2003, 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	10,7	7,6	19,8	0,25	32,1	39,8	24,7	0,53	1.329	1.757	911
Industrie	43,6	46,2	37,5	1,04	34,9	35,6	31,9	1,41	1.564	1.601	1.396
Industrie extractive	22,9	22,8	15,7	0,45	29,2	28,2	43,9	0,53	1.070	897	3.644
Industrie manufacturière	43,6	46,3	37,5	1,05	35,3	36,0	32,1	1,43	1.575	1.614	1.400
Énergie et eau	50,1	51,6	42,2	0,70	21,4	21,6	20,7	1,02	1.232	1.249	1.145
Construction	14,0	14,2	11,8	0,25	25,7	25,7	25,0	0,29	782	778	853
Commerce, transports et communications	32,5	34,7	27,5	0,84	38,0	41,3	30,6	1,14	1.362	1.555	927
Commerce et réparations	24,1	23,7	23,9	0,50	29,3	30,5	27,9	0,59	919	1.048	773
Horeca	7,7	7,1	8,1	0,27	40,7	43,1	38,4	0,20	552	613	495
Transports et communications	45,8	46,0	42,6	1,24	43,3	45,7	33,9	1,78	1.654	1.777	1.172
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	39,7	41,4	38,4	0,86	29,8	32,4	26,5	1,59	2.056	2.174	1.905
Activités financières et d'assurance	55,7	55,9	56,6	1,18	28,0	29,5	26,5	2,32	2.610	2.785	2.422
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	28,4	31,8	24,6	0,65	32,3	35,7	26,6	0,84	1.288	1.464	1.004
Autres services	44,9	34,6	47,8	0,69	18,8	21,4	18,2	0,69	478	599	449
Santé et action sociale	47,7	37,5	49,8	0,73	18,7	21,7	18,1	0,73	473	603	446
Services collectifs, sociaux et personnels	19,0	23,1	15,2	0,28	20,4	19,1	22,5	0,33	585	572	609
Total	37,6	37,4	38,1	0,83	31,2	35,5	24,5	1,20	1.336	1.573	963

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 10

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS ⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002
Durée moyenne de travail d'un ETP (heures, par an)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	1.620	1.627	1.619	1.621	1.606
Flandre	1.585	1.581	1.577	1.561	1.557
Wallonie	1.570	1.569	1.562	1.552	1.538
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	1.613	1.613	1.566	1.527	1.475
Flandre	1.662	1.649	1.622	1.566	1.542
Wallonie	1.529	1.544	1.546	1.519	1.511
Total	1.598	1.594	1.585	1.562	1.549
Frais de personnel par ETP (euros, par an)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	45.746	46.075	47.281	48.732	50.982
Flandre	36.720	37.782	38.713	40.181	41.872
Wallonie	34.007	34.843	35.547	36.740	37.869
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	51.758	54.475	56.360	57.660	58.699
Flandre	44.230	45.345	44.293	45.140	47.753
Wallonie	43.377	44.119	44.420	46.928	47.587
Total	39.690	40.646	41.384	42.740	44.457
Frais de personnel par heure prestée (moyennes, euros)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	28,24	28,31	29,21	30,07	31,74
Flandre	23,17	23,90	24,54	25,75	26,89
Wallonie	21,66	22,21	22,75	23,67	24,62
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	32,10	33,78	35,99	37,77	39,80
Flandre	26,61	27,50	27,30	28,83	30,98
Wallonie	28,36	28,57	28,73	30,90	31,50
Total	24,84	25,49	26,12	27,36	28,71

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.

Annexe 11

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SUIVANT LES RÉGIONS ⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002
Travail à temps partiel (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	20,2	20,4	19,9	21,1	22,5
Flandre	20,2	21,0	21,0	21,7	23,9
Wallonie	21,4	22,6	22,1	23,2	24,1
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	11,3	12,0	12,4	13,1	16,7
Flandre	21,1	21,6	21,6	25,0	24,0
Wallonie	19,8	21,5	21,7	21,0	21,5
Total	19,9	20,7	20,7	21,8	23,3
Travail temporaire ⁽²⁾ (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	6,9	7,3	7,4	6,1	6,5
Flandre	6,2	6,3	6,3	5,4	5,3
Wallonie	8,5	9,3	9,6	9,1	9,5
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	7,7	7,2	6,2	5,6	4,8
Flandre	7,6	8,0	6,0	6,6	6,8
Wallonie	7,5	8,1	8,8	8,0	7,6
Total	7,0	7,3	7,0	6,4	6,4
Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet (pourcentages de l'emploi ETP moyen)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	2,0	2,2	2,3	2,3	2,2
Flandre	3,3	3,2	3,6	3,2	3,1
Wallonie	3,9	3,7	4,2	3,7	3,3
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	1,2	1,3	1,6	1,5	1,1
Flandre	1,6	1,7	1,7	1,6	1,6
Wallonie	3,4	3,2	4,1	3,8	3,7
Total	2,7	2,7	3,0	2,7	2,6

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.

(2) Contrats à durée déterminée, de remplacement, ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

Annexe 12

FORMATION DANS LES ENTREPRISES : VENTILATION SUIVANT LES RÉGIONS ⁽¹⁾

(population totale)

	1998	1999	2000	2001	2002
Nombre de personnes concernées par une formation (en p.c. de l'emploi au 31 décembre)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	34,8	31,6	32,3	30,3	31,3
Flandre	27,3	30,3	30,0	27,6	29,7
Wallonie	16,4	16,9	16,8	19,6	19,9
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	53,2	61,1	62,3	58,9	54,9
Flandre	58,9	58,3	56,4	63,2	56,5
Wallonie	40,5	46,5	49,2	55,3	53,1
Total	33,3	34,9	35,2	35,7	35,1
Heures de formation (en p.c. du nombre d'heures prestées)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	0,77	0,69	0,77	0,65	0,62
Flandre	0,56	0,64	0,66	0,63	0,57
Wallonie	0,34	0,33	0,40	0,43	0,38
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	1,63	1,40	1,27	1,43	1,36
Flandre	1,23	1,17	1,68	1,58	1,62
Wallonie	1,12	1,15	1,14	1,25	0,95
Total	0,75	0,75	0,86	0,84	0,79
Coût de la formation (en p.c. des frais de personnel)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	1,49	1,22	1,23	0,90	0,87
Flandre	0,85	0,97	0,98	0,90	0,84
Wallonie	0,50	0,50	0,55	0,58	0,52
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	2,93	2,91	2,76	2,75	2,49
Flandre	2,24	1,89	2,50	2,45	2,43
Wallonie	1,56	1,72	1,67	1,70	1,27
Total	1,34	1,30	1,41	1,35	1,26
Entreprises formatrices (en p.c. du total des entreprises)					
Entreprises unirégionales					
Bruxelles	8,0	7,3	7,2	6,8	7,1
Flandre	7,7	8,4	8,0	7,2	7,3
Wallonie	4,1	4,4	4,6	4,5	4,8
Entreprises multirégionales					
Bruxelles	50,3	42,2	43,9	44,6	45,7
Flandre	46,8	48,7	48,5	47,9	49,7
Wallonie	40,0	42,7	47,0	47,6	46,6
Total	7,5	7,9	7,6	7,1	7,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Résultats basés sur la ventilation régionale majoritaire, qui consiste à affecter le bilan social d'une entreprise à la région dans laquelle elle répertorie le plus grand nombre d'emplois.