

Le bilan social 2008

Ph. Delhez

P. Heuse

Y. Saks

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social comporte un ensemble de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Ces informations permettent d'analyser les évolutions des effectifs, des frais de personnel et de la durée du travail, la structure de l'emploi à la clôture de l'exercice, les mouvements de personnel et la formation des travailleurs.

Modifié déjà par deux fois depuis son introduction, le bilan social a été remanié en profondeur en décembre 2007. Le nouveau formulaire, applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, ne contient plus d'inventaire de l'usage que font les entreprises des différentes mesures en faveur de l'emploi, l'ONSS étant à même de fournir les informations demandées sur la base de la déclaration multifonctionnelle que les entreprises sont tenues de remplir depuis 2003. Un autre changement majeur concerne les tableaux relatifs à la formation, adaptés pour mieux tenir compte de l'ensemble des efforts consentis par les entreprises: la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale sont appréhendées dans des tableaux distincts. Par ailleurs, l'état des personnes occupées à la fin de l'exercice comptable comprend à présent une ventilation croisée par genre et niveau d'études dans les bilans sociaux complets comme abrégés. En revanche, la ventilation des entrées et sorties de personnel par genre et niveau d'études qui était disponible dans les seuls schémas complets n'y est plus reprise.

Une partie des entreprises qui clôturent leur exercice au 31 décembre ont erronément continué à utiliser l'ancien formulaire. Comme elles représentent à peine un peu plus de 3 p.c. du total et sont majoritairement de taille réduite

(70 p.c. d'entre elles comptent 10 travailleurs ou moins), ces entreprises n'ont pas été écartées de l'analyse, sauf lorsque les résultats auraient pu en être biaisés.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2008. Il se décline en cinq parties. La première décrit l'évolution de l'emploi entre 2007 et 2008. La deuxième analyse les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice 2008. La troisième examine la structure de l'emploi (les régimes de travail, les niveaux d'études, la nature des contrats de travail et le recours à des travailleurs externes). Les quatrième et cinquième parties sont consacrées respectivement aux frais de personnel et à la formation. Cette dernière section est plus étoffée que dans les éditions précédentes du présent article, dans la mesure où elle intègre les informations nouvellement disponibles.

Les résultats présentés dans cet article proviennent, pour chaque exercice, de populations homogènes⁽¹⁾ d'entreprises ayant déposé un bilan social satisfaisant à une série de contrôles de qualité. L'annexe 1 synthétise les principes méthodologiques qui ont présidé à la constitution de ces populations et à la répartition régionale des entreprises.

(1) Il convient cependant de noter que l'obligation de dépôt de comptes normalisés pour les (très) grandes ASBL imposée à partir de l'exercice 2006 introduit une rupture de série dans les données. Même si toutes les ASBL qui occupent plus de 20 personnes sont tenues de remplir un bilan social depuis 1998, une partie de celles-ci n'y satisfont toujours pas. Depuis 2006 cependant, les modèles normalisés de comptes annuels pour les ASBL de grande taille intègrent un bilan social, ce qui incite les plus grandes d'entre elles à satisfaire à leurs obligations légales. Sont considérées comme grandes les ASBL qui atteignent ou dépassent plus d'un des critères suivants: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 5; total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors TVA), égal à 250.000 euros; total du bilan égal à 1.000.000 euros. Sont considérées comme très grandes les ASBL dont la moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) excède 100 personnes ou pour lesquelles un des critères ci-après est dépassé: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 50; total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors TVA), égal à 6.250.000 euros; total du bilan égal à 3.125.000 euros.

La ventilation par branche d'activité est opérée sur la base des sections et divisions de la nomenclature NACE-Bel (version 2003) qui figure à l'annexe 2. Les annexes 3 à 10 reprennent une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Les annexes 9 et 10, relatives à la formation, exploitent les informations nouvellement disponibles dans les bilans sociaux. Les annexes 11 à 13 ventilent une série d'indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises. L'annexe 14 reprend le formulaire du bilan social applicable aux entreprises déposant un schéma complet pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008⁽¹⁾.

La plupart des résultats de cette analyse sont obtenus à partir d'une population réduite⁽²⁾ constante d'entreprises, ce qui permet de mesurer l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2007 et 2008, alors qu'une comparaison avec les données relatives à la population totale pour l'exercice 2007 introduirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante présente néanmoins certaines limites. Par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux pour ces deux exercices consécutifs. Les sociétés nouvelles et celles qui ont disparu

(parce qu'elles ont fait faillite ou ont été absorbées, par exemple) sont exclues d'office, ce qui peut entraîner un décalage entre les variations observées dans l'échantillon constant (dénommé population réduite dans la suite de l'article) et celles enregistrées dans la population totale. Le délai 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 suive une telle démarche.

La population réduite retenue pour l'analyse des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2008 compte 43.387 entreprises, soit 53 p.c. des firmes de la population totale en 2007. Les sociétés de la population réduite employaient 1.383.394 travailleurs en 2007, ce qui correspond à 73 p.c. des salariés occupés dans les entreprises de la population totale.

- (1) Ce formulaire est également disponible sur le site de la Banque nationale (www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_C_17032008.pdf), de même que celui applicable aux entreprises déposant un schéma abrégé (www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_A_17032008.pdf).
- (2) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2009, date à laquelle les données relatives à l'exercice 2008 ont été extraites.

TABEAU 1 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2007
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Population totale		Population réduite	
	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾
<i>p.m. Unités</i>	82.045	1.902.531	43.387	1.383.394
<i>(en pourcentage des données correspondantes pour la population totale)</i>			(52,9)	(72,7)
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	12,8	24,2	14,5	26,3
Construction	14,8	7,4	14,1	6,5
Commerce, transports et communications	42,0	30,5	40,9	29,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	20,4	17,3	20,8	17,8
Autres services ⁽²⁾	8,4	20,0	8,2	19,8
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾				
Petites entreprises (50 ETP au plus)	94,8	34,8	92,3	27,5
Moyennes entreprises (de plus de 50 à 250 ETP)	4,2	20,4	6,2	22,0
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,9	1,5	50,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) Santé et action sociale; services collectifs, sociaux et personnels.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2007.

La ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée sur la base des codes NACE-Bel. Au total, les travailleurs occupés dans la branche des commerce, transports et communications représentent environ 30 p.c. du personnel de la population réduite, et ceux actifs dans l'industrie 26 p.c. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 20 p.c. pour la branche des autres services (qui inclut entre autres les hôpitaux), 18 p.c. pour celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, et 7 p.c. pour la construction. L'agriculture reste très marginale, raison pour laquelle elle n'apparaît pas systématiquement dans les tableaux et graphiques du présent article.

Le classement des entreprises par taille repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP)⁽¹⁾ observé en 2007. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 92 p.c. des sociétés de la population réduite, occupent environ 27 p.c. des effectifs de cette dernière, ce qui constitue un pourcentage nettement inférieur aux 35 p.c. enregistrés pour la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, rassemblent 22 p.c. des effectifs de la population réduite, c'est-à-dire une proportion assez semblable à celle observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, emploient en revanche un peu plus de la moitié des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 45 p.c. pour celles faisant partie de la population totale. Les évolutions esquissées à partir de la

population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

1. Caractéristiques générales de l'évolution de l'emploi

En moyenne annuelle, l'emploi a progressé en 2008 de 1,7 p.c. dans les 43.387 entreprises de la population réduite. Cette croissance, encore vigoureuse, marque cependant un ralentissement par rapport à l'année précédente. La situation en fin d'exercice témoigne, quant à elle, d'une forte dégradation de l'emploi dans ces entreprises au cours de 2008. Par rapport au 31 décembre 2007, la hausse des effectifs n'atteint en effet plus que 0,8 p.c., soit moins de la moitié de la croissance annuelle moyenne.

Un tel décalage est observé dans toutes les branches d'activité, sauf celle de la santé et de l'action sociale. Au nombre des entreprises les plus affectées figurent, sans surprise, celles de l'industrie et des services financiers et d'assurance, qui ont enregistré des destructions nettes d'emplois en fin d'exercice. En revanche, les effectifs ont continué de progresser à un rythme soutenu dans les services immobiliers et aux entreprises, dans la santé et l'action sociale et dans les services collectifs, sociaux et personnels.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

TABLEAU 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2008
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Pourcentages	1,1	3,4	1,7	1,6
Unités	10.730	12.544	23.274	19.693
Au 31 décembre				
Pourcentages	0,1	2,8	0,8	0,7
Hommes	-0,3	4,3	0,2	0,1
Femmes	1,2	2,4	1,8	1,8
Unités	1.298	10.385	11.683	8.727
Petites entreprises	2.692	3.759	6.451	5.580
Moyennes entreprises	1.977	3.496	5.473	4.253
Grandes entreprises	-3.371	3.130	-241	-1.106

Source: BNB (bilans sociaux).

L'augmentation des effectifs exprimés en ETP a été légèrement moins dynamique que celle des effectifs exprimés en personnes, en raison d'une croissance plus rapide des travailleurs à temps partiel que de ceux à temps plein. Cet écart s'est par ailleurs élargi en cours d'exercice puisque, au 31 décembre 2008, le nombre de personnes occupées à temps plein ne progressait plus que marginalement, de 0,1 p.c., contre 1,1 p.c. en moyenne annuelle.

Ce ralentissement a plus particulièrement concerné les effectifs masculins. D'une fin d'exercice à l'autre, on note ainsi un recul de 0,3 p.c. des hommes travaillant à temps plein, alors que l'emploi féminin correspondant s'est encore accru de 1,2 p.c. Un effet de branche explique cette évolution, les hommes étant surtout actifs dans l'industrie, qui a accusé des pertes nettes d'emplois, et les femmes dans les services qui, en 2008, ont été les moins affectés par le repli conjoncturel. Dans le même temps, l'emploi à temps partiel a continué de progresser à un rythme soutenu. S'il concerne toujours proportionnellement plus les femmes que les hommes, c'est au niveau de ces derniers que la croissance a été la plus vive, à savoir 4,3 p.c. contre 2,4 p.c. Cet écart résulte avant tout d'un effet de base, même si le climat conjoncturel défavorable peut aussi avoir, davantage pour les hommes que pour les femmes, amplifié les glissements entre régimes de travail à temps plein et à temps partiel, dans le cadre

des mesures adoptées par les entreprises pour réduire le volume des heures ouvrées tout en préservant l'emploi.

Un tel processus peut expliquer l'évolution de l'emploi au sein des grandes entreprises de la population d'analyse. Pour ce groupe, on observe en effet un léger recul des effectifs en fin d'exercice, recul qui est encore plus marqué lorsque ceux-ci sont exprimés en ETP, dans la mesure où des travailleurs à temps plein ont opté pour un régime de travail à temps partiel. Dans les petites et moyennes entreprises, c'est aussi l'emploi à temps partiel qui s'est le plus largement développé, même si celui à temps plein a également progressé.

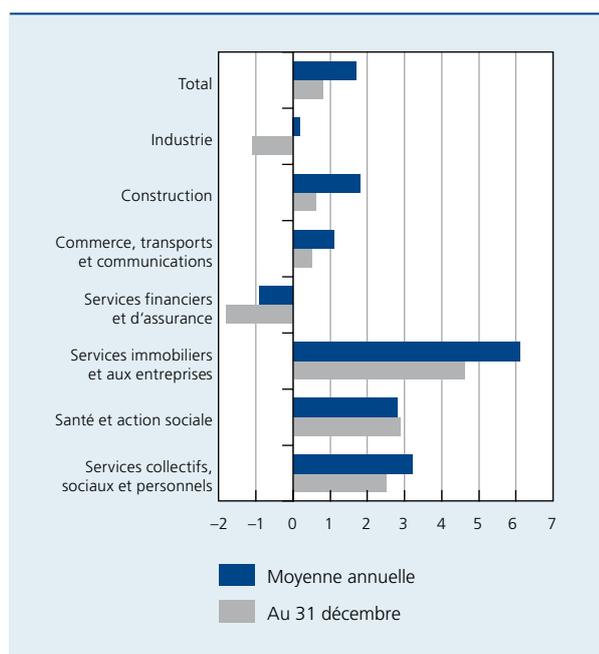
2. Mouvements de personnel

2.1 Entrées et sorties de travailleurs

Le bilan social fournit des informations tant sur les effectifs que sur les mouvements de personnel. Il reprend, d'une part, les entrées de travailleurs, lors de l'inscription de ceux-ci dans le registre du personnel de l'entreprise, et, d'autre part, les sorties, qui correspondent à la fin des contrats de travail en cours d'exercice. Ces mouvements sont d'une ampleur considérable. En 2008, ils ont concerné environ 40 p.c. des effectifs des entreprises de la population réduite et près de 30 p.c. du personnel de celles déposant un schéma complet, ce qui est le signe d'une plus grande mobilité du personnel dans les entreprises de plus petite taille. Ces proportions élevées d'engagements et de départs reflètent en partie les remplacements et les renouvellements de travailleurs sous contrat temporaire, qui peuvent se produire plusieurs fois par an pour un même poste de travail. Tous ces mouvements impliquent pour les firmes des charges en matière de gestion des ressources humaines et de formation des personnes nouvellement recrutées.

En conséquence de l'évolution conjoncturelle, les entrées n'ont progressé que de 0,6 p.c. dans l'ensemble des entreprises de la population réduite, tandis que les sorties ont augmenté de 5,2 p.c. Au total, les entrées nettes se sont établies à 13.399 personnes en 2008⁽¹⁾, soit un net recul par rapport aux 37.463 enregistrées un an auparavant. Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, les embauches de personnel ont diminué de 1,8 p.c., alors que les départs ont crû de 3,3 p.c.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2008 : VENTILATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les variations de personnel enregistrées au 31 décembre à un an d'écart (11.683 unités dans le tableau 2) ne sont pas toujours égales au solde des entrées et sorties de personnel, en raison de la présence de certaines erreurs dans les bilans sociaux déposés.

TABEAU 3 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(population réduite)

	Unités		Pourcentages	
	2007	2008	Variations entre 2007 et 2008	Mouvements en 2008 ⁽¹⁾
Entrées	559.177	562.435	0,6	40,6
dont: schémas complets	323.866	318.060	-1,8	29,0
Sorties	521.714	549.036	5,2	39,6
dont: schémas complets	300.430	310.342	3,3	28,3
Entrées nettes	37.463	13.399	-64,2	1,0
dont: schémas complets	23.436	7.718	-67,1	0,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre le mouvement de personnel et les effectifs à la fin de l'année précédente.

2.2 Évolution des régimes de travail

La proportion de travailleurs occupés à temps partiel croît d'année en année. Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT) réalisées par la DGSIE, près d'un salarié sur quatre n'a pas presté un horaire complet en 2008. L'importance grandissante des régimes de travail à temps partiel ressort également de l'analyse des bilans sociaux, qui montre elle aussi leur contribution à la croissance de l'emploi exprimé en personnes.

Le travail à temps partiel répond en effet aux besoins des employeurs comme des travailleurs. Aux premiers, il permet d'adapter l'offre de services à la demande, notamment dans le cadre d'activités nécessitant des horaires atypiques ou décalés et lorsque des pointes d'activité requièrent du personnel supplémentaire pour une durée limitée. Ce régime de travail permet aussi de répartir sur un plus large effectif un volume donné de prestations, et donc d'atténuer les effets des restructurations dans certaines entreprises. Lorsqu'il est exercé de plein gré (selon les EFT, moins de 15 p.c. des travailleurs à temps partiel avaient accepté un emploi de ce type parce qu'ils n'en avaient pas trouvé à temps plein en 2008), le travail à temps partiel permet de mieux concilier vies professionnelle et privée. À cet égard, les proportions d'hommes et de femmes occupés à temps partiel sont symptomatiques d'un mode de fonctionnement de la société encore très largement dominé par le rôle traditionnel de la femme, sur qui repose la responsabilité des charges ménagères et familiales. Dans le contexte de la gestion des fins de carrière, les prestations à horaire réduit représentent une alternative à l'interruption anticipée de toute activité professionnelle.

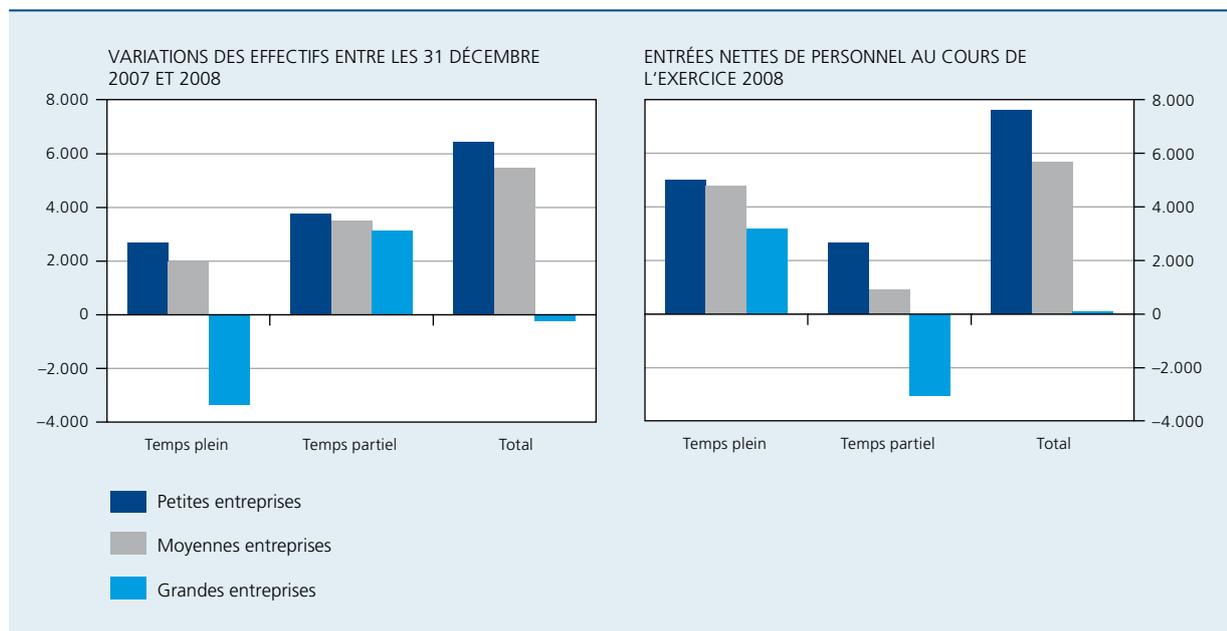
La réduction individuelle du temps de travail est en effet encouragée par différents dispositifs. Ainsi, le régime du crédit-temps – applicable dans le secteur privé – permet de réduire les prestations de travail pendant une période déterminée, tout en bénéficiant d'une allocation payée par l'ONEM. En 2008, pas moins de 108.526 travailleurs ont eu recours à cette mesure, dont près de 70 p.c. pour une réduction d'un cinquième de leur temps de travail et le solde pour une diminution de moitié de leurs prestations. La distribution par genre et âge des bénéficiaires montre que, parmi les moins de 50 ans, ce sont les femmes qui y font le plus appel (84 p.c., contre 16 p.c. pour les hommes), mais cet écart est totalement résorbé pour les 50 ans et plus, hommes et femmes étant pareillement représentés. Enfin, 617 personnes étaient en prépension à mi-temps, statut qui, contrairement à celui du crédit-temps, ne relève pas du choix du travailleur.

La progression de l'emploi à temps partiel n'a pas été de même ampleur dans les trois catégories de taille des entreprises et n'a pas toujours eu la même origine. Les bilans sociaux permettent en effet d'identifier la contribution des entrées et des sorties de personnel et celle des changements de régime de travail dans l'évolution des parts relatives des travailleurs à temps plein et à temps partiel. L'importance des mouvements internes peut être appréhendée en comparant la variation des effectifs entre deux dates de clôture et les mouvements externes de personnel au cours de l'exercice.

Dans aucune des catégories d'entreprises, les engagements nets de travailleurs à temps partiel ne suffisent à expliquer l'augmentation des effectifs prestant un horaire réduit, traduisant un glissement, en cours d'exercice, d'une

GRAPHIQUE 2 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2008: VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

partie du personnel auparavant occupé à temps plein vers un régime de travail à temps partiel. Ce phénomène est particulièrement marqué dans les grandes entreprises. Les effectifs à temps partiel y ont crû de 3.130 unités entre la fin de 2007 et celle de 2008, alors que des sorties nettes de 3.068 travailleurs à temps partiel ont été enregistrées pour l'ensemble de l'année. Ces évolutions divergentes peuvent être réconciliées si l'on considère les mouvements en sens contraire des travailleurs à temps plein, dont les entrées nettes ont progressé de plus de 3.000 unités mais dont les effectifs au 31 décembre 2008 ont reculé de 3.371 personnes par rapport à l'année précédente. Tous ces développements témoignent de changements de régime de travail de grande ampleur au sein de ces entreprises, lesquels se sont notamment inscrits dans le cadre des programmes de restructuration dans l'industrie manufacturière.

À l'exception des services financiers et d'assurance et, de manière plus marginale, de l'industrie extractive et de l'énergie et de l'eau, où les entreprises ont accusé entre la fin de 2007 et celle de 2008 une baisse de leurs effectifs tant à temps partiel qu'à temps plein, l'emploi à temps partiel a progressé dans toutes les branches d'activité. Dans l'industrie manufacturière et dans les transports et communications, les effectifs à temps partiel ont continué d'augmenter, alors que le nombre de travailleurs à temps

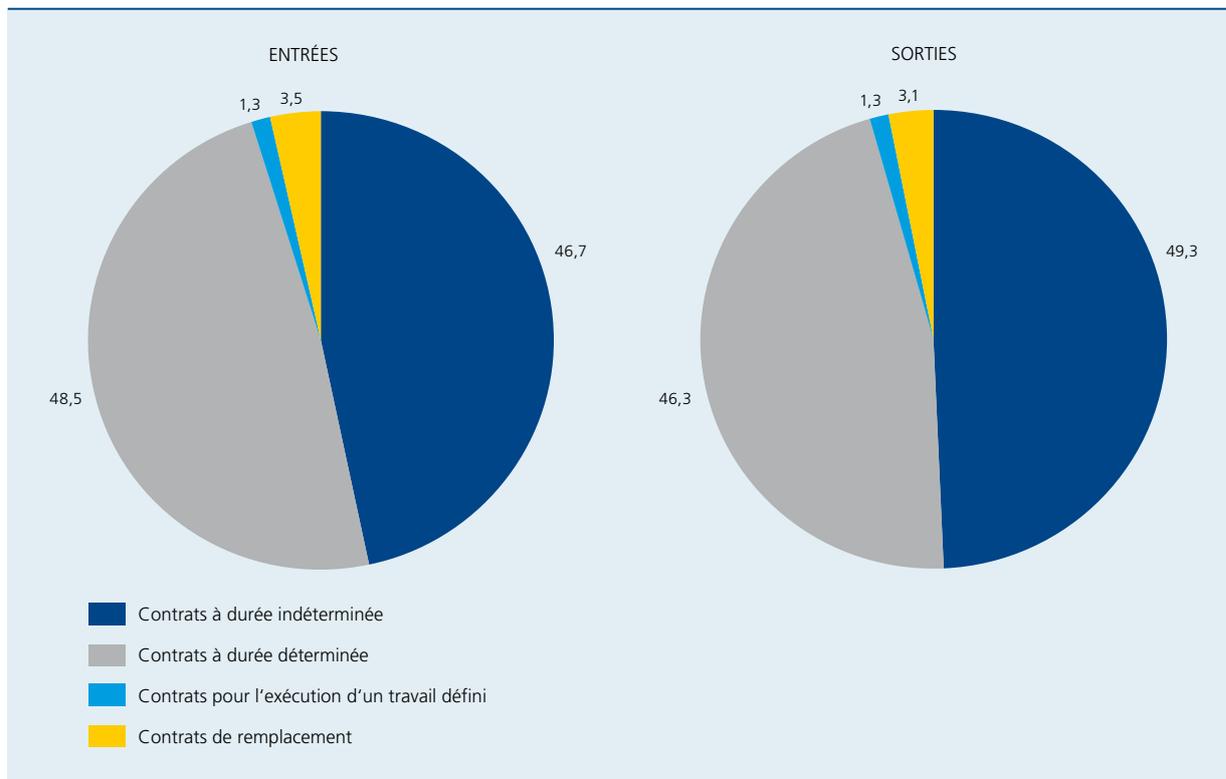
plein a reculé. En revanche, la construction, le commerce, les services collectifs et, surtout, les services immobiliers et aux entreprises, ainsi que la branche de la santé et de l'action sociale ont enregistré une hausse de leur personnel dans les deux régimes de travail, la croissance du nombre de travailleurs à temps partiel ayant été plus élevée que celle du nombre de travailleurs à temps plein dans les entreprises relevant du commerce et de la santé.

2.3 Nature des contrats de travail

Les entreprises de la population réduite ayant déposé un schéma complet ont spécifié que 46,7 p.c. des entrées et 49,3 p.c. des sorties de personnel enregistrées en 2008 ont concerné des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, tandis que respectivement 48,5 et 46,3 p.c. de ces mouvements ont touché des travailleurs sous contrat à durée déterminée. Les contrats de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini ont représenté, quant à eux, 4,4 p.c. des entrées et 4,8 p.c. des sorties. Malgré la plus forte rotation des travailleurs temporaires, les mouvements concernant le personnel sous contrat à durée indéterminée ont constitué près de la moitié des entrées et sorties brutes, ce qui traduit la très nette prédominance des contrats à durée indéterminée dans les registres du personnel, soit 94 p.c. du total.

GRAPHIQUE 3 ENTRÉES ET SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2008 : VENTILATION SELON LE TYPE DE CONTRAT

(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

Un contrat à durée indéterminée ne signifie pas pour autant immobilité ou intangibilité. Le personnel qui travaille sous ce statut se caractérise également par une certaine mobilité, due aux départs naturels ou à la volonté d'une des parties de mettre fin au contrat. Le taux de rotation des travailleurs fournit une indication de cette mobilité externe : il se calcule en comparant les sorties de personnel enregistrées au cours d'un exercice donné à l'effectif observé au début de celui-ci. En 2008, ce taux s'établissait à 14,6 p.c., en légère baisse par rapport à l'année précédente. Cela signifie qu'en 2008, plus d'un travailleur permanent sur sept a été remplacé dans les entreprises de la population réduite. Ce pourcentage est relativement stable dans le temps, mais il varie considérablement selon la taille et la branche d'activité des firmes.

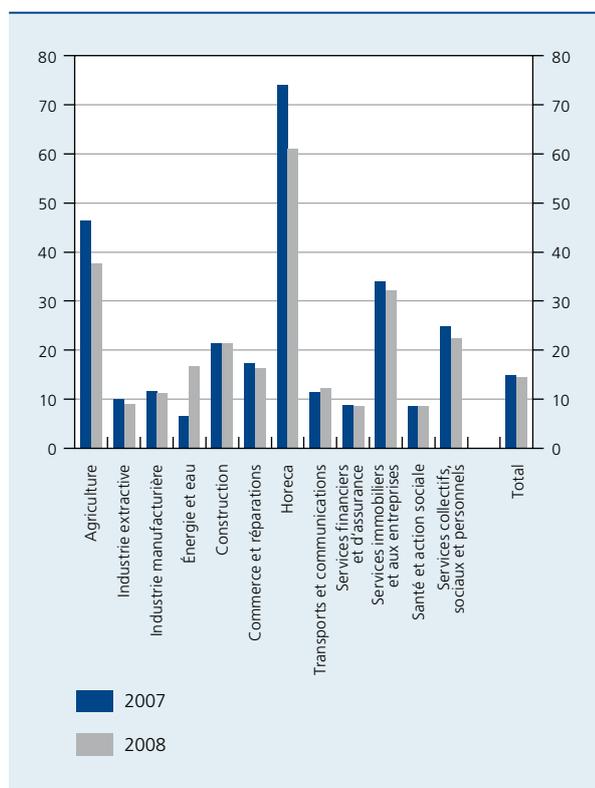
C'est dans les petites entreprises que le taux de rotation est le plus élevé, avec plus d'un travailleur sur quatre par an, contre moins d'un sur cinq dans les firmes moyennes et à peine un peu plus d'un sur dix dans les grandes entreprises. Ces différences, qui se manifestent chaque année, peuvent s'expliquer notamment par des opportunités de mobilité interne plus nombreuses dans les grandes

entreprises et par une évolution des salaires qui tend à y être plus planifiée.

On observe aussi des écarts de taux de rotation entre les branches d'activité, et la hiérarchie que l'on peut établir à ce niveau ne fluctue guère au fil du temps. Pour comprendre ce phénomène, il faut garder à l'esprit que certaines branches ont tendance à concentrer une proportion plus importante de grandes entreprises. Ainsi en va-t-il de la santé et de l'action sociale, des services financiers et d'assurance, de l'industrie et des transports et communications, où le taux de rotation du personnel est sensiblement inférieur à la moyenne. En revanche, l'Horeca, avec un rythme de remplacement annuel de trois travailleurs sur cinq, et, dans une moindre mesure, les services immobiliers et aux entreprises, avec un sur trois, les services collectifs, sociaux et personnels et la construction, avec environ un sur cinq, se distinguent par leurs difficultés à fidéliser leurs effectifs. Il s'agit certes de branches qui regroupent des entreprises de tailles plus hétérogènes, mais les conditions de travail et de rémunération moins favorables contribuent elles aussi à expliquer l'ampleur de la rotation du personnel.

GRAPHIQUE 4 TAUX DE ROTATION ⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2007 ET EN 2008

(pourcentages, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre, d'une part, les sorties enregistrées en t et, d'autre part, les effectifs observés à la fin de t diminués des entrées et augmentés des sorties enregistrées en t.

2.4 Motifs des sorties

Les entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de préciser, lorsqu'elles enregistrent des sorties de personnel, le motif de la fin du contrat. À l'instar des années précédentes, environ la moitié des sorties s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire. De plus, 29 p.c. des fins de contrat survenues en 2008 sont attribuables à des départs spontanés, soit une proportion à peu près équivalente à celle de l'année précédente et qui reflète encore le dynamisme relatif du marché du travail. En effet, historiquement, la part des départs spontanés a tendance à être plus élevée les années de haute conjoncture, les travailleurs ayant plus de chances de trouver un emploi ailleurs. Parmi les autres causes, 14,4 p.c. des sorties sont dues à des licenciements. Rapportés aux sorties de personnel, les départs à la prépension et ceux à la pension s'établissent à respectivement 3,0 et 2,6 p.c., soit également des proportions tout à fait comparables à celles observées en 2007.

L'importance relative des motifs de fin de contrat varie en fonction de la taille de l'entreprise et, surtout, de la branche d'activité à laquelle celle-ci appartient. On observe peu de différences en 2008 au niveau de la part des licenciements, qui est de l'ordre de 15 p.c. dans les petites et les grandes entreprises et de 12,5 p.c. dans celles de taille moyenne. En revanche, si, dans les petites entreprises, la fin d'un contrat temporaire n'explique que 32 p.c. des sorties, elle est la cause de plus d'un départ sur deux dans les moyennes et les grandes entreprises. C'est dans ces dernières que les départs à la prépension et à la pension sont

TABEAU 4 MOTIFS DES SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2007 ET EN 2008

(population réduite, schémas complets)

	Pourcentages du total					Unités 2008
	2007	2008			2008	
		Total	Petites entreprises	Moyennes entreprises		
Pension	2,3	2,6	2,2	1,1	3,7	8.027
Prépension	3,0	3,0	0,9	1,6	4,4	9.162
Licenciement	16,4	14,4	15,1	12,5	15,5	44.712
Fin d'un contrat temporaire	49,5	50,7	31,9	53,0	54,2	157.266
Autres motifs ⁽¹⁾	28,8	29,4	49,9	31,8	22,2	91.175
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	310.342

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Essentiellement les départs spontanés résultant d'un accord entre les parties et les décès en fonction.

proportionnellement les plus fréquents : ils y représentent 8,1 p.c. des sorties, contre moins de 4 p.c. dans les PME. La structure par âge des effectifs et le fait qu'une proportion importante de grandes entreprises appartiennent aux branches industrielles contribuent sans doute à cette différence. C'est dans les petites entreprises que les départs spontanés sont les plus répandus : ils sont à l'origine de la moitié des sorties de personnel, contre respectivement un tiers et un cinquième dans les moyennes et les grandes entreprises.

Au niveau des branches d'activité, la fin d'un contrat temporaire explique près de 75 p.c. des sorties recensées dans les entreprises actives dans les autres services qui, pour rappel, sont constitués de la santé et de l'action sociale et des services collectifs, sociaux et personnels. C'est également un facteur majeur de départ dans la branche des commerce, transports et communications. S'agissant des entreprises de la construction, 55 p.c. des sorties résultent de départs spontanés. De même, dans l'industrie, la part des départs spontanés est également supérieure à la moyenne. Les services financiers, immobiliers et aux entreprises se démarquent eux aussi, en ce

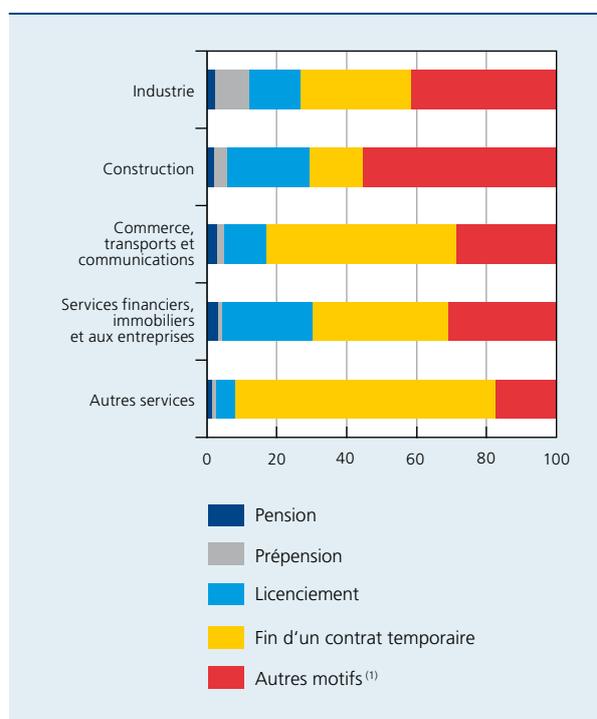
sens qu'un peu plus d'un quart des sorties y sont consécutives à des licenciements. Enfin, c'est dans l'industrie que le recours aux prépensions est le plus répandu, avec près de 10 p.c. des sorties.

3. Structure de l'emploi

Le nouveau formulaire du bilan social prévoit non seulement que les effectifs à temps plein et à temps partiel enregistrés à la fin de l'exercice soient ventilés par type de contrat de travail, par catégorie professionnelle et par genre comme c'était déjà le cas auparavant, mais aussi que les effectifs masculins et féminins soient répartis par niveau d'études (primaire, secondaire, supérieur non universitaire ou universitaire). Cette nouvelle information autorise de nouveaux angles d'analyse, qui permettent de compléter la vision de la structure de l'emploi dans les entreprises.

Cette section examine successivement (les évolutions de) la structure du personnel par régime de travail, par niveau d'études et par contrat de travail.

GRAPHIQUE 5 MOTIFS DES SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2008 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Essentiellement les départs spontanés résultant d'un accord entre les parties, et les décès en fonction.

3.1 Travail à temps plein et à temps partiel

Le travail à temps partiel n'a cessé de s'étendre dans les entreprises soumises à l'obligation de déposer un bilan social. S'il constitue prioritairement un instrument d'ajustement du volume de l'emploi à l'activité, le travail à temps partiel permet aussi de répondre aux attentes des salariés soucieux de concilier activité professionnelle et vie de famille ou désireux d'aménager leur fin de carrière.

Alors qu'un travailleur sur cinq était occupé à temps partiel en 1998, cette proportion est passée à un sur quatre en 2004. Elle a encore nettement progressé par la suite, en particulier entre 2005 et 2006, une évolution qui n'est sans doute pas étrangère à la prise en compte d'un nombre plus important d'ASBL – lesquelles occupent souvent proportionnellement plus de travailleurs à temps partiel – dans la population totale à partir de 2006, suite à l'obligation imposée aux plus grandes d'entre elles de déposer des comptes normalisés auprès de la Centrale des bilans. En 2007, les travailleurs à temps partiel représentaient 27,9 p.c. des effectifs : 10,9 p.c. des hommes et 52 p.c. des femmes étaient occupés sous ce régime. Depuis 1998, le taux de travail à temps partiel a davantage augmenté parmi les hommes que parmi les femmes, même s'il reste encore largement un apanage féminin : en 2007, 77 p.c. des travailleurs à temps partiel étaient des femmes.

TABEAU 5 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 1998 ET 2008

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre)

	Hommes	Femmes	Total
Population totale			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	45,4	21,9
2002	8,2	47,0	23,3
2003	9,2	48,5	24,6
2004	9,8	49,2	25,4
2005	10,3	50,6	26,1
2006	10,8	51,7	27,5
2007	10,9	52,0	27,9
2008 e	11,4	52,3	28,5
Population réduite			
Pourcentages de variation entre 2007 et 2008	4,1	0,6	2,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Dans la population réduite, un nouvel accroissement, de 2 p.c., du taux de travail à temps partiel a été observé entre 2007 et 2008. Cette situation est en partie attribuable au succès des régimes d'aménagement du temps de travail assortis d'un soutien financier de l'ONEM, dont le nombre de bénéficiaires a encore augmenté en 2008, surtout dans le cadre des aménagements de la fin de carrière professionnelle des travailleurs de plus de 50 ans.

D'ampleur modeste parmi les femmes (0,6 p.c.), la hausse du travail à temps partiel a été nettement plus soutenue parmi les hommes (4,1 p.c.), au départ, il est vrai, d'un niveau bien plus bas. En appliquant ces évolutions aux valeurs relevées pour la population totale en 2007, 52,3 p.c. des femmes et 11,4 p.c. des hommes auraient travaillé à temps partiel en 2008.

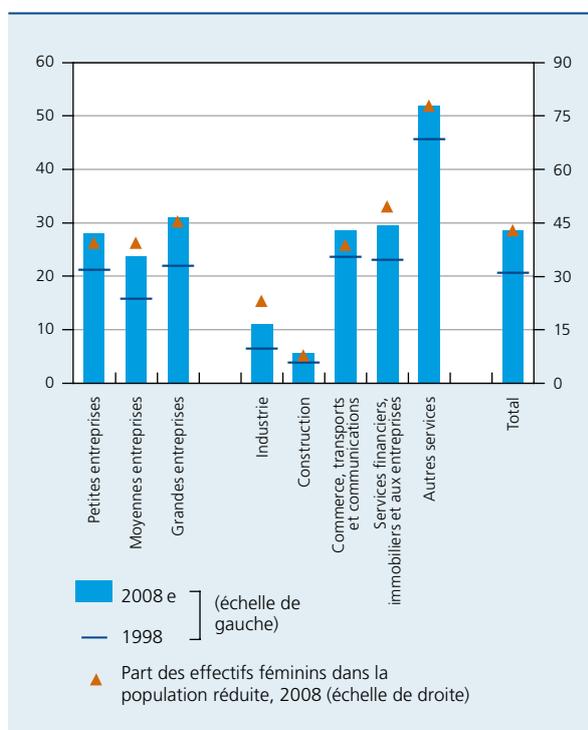
La progression du travail à temps partiel est un phénomène largement répandu : les trois catégories d'entreprises classées par taille et toutes les branches d'activité sont concernées. Néanmoins, ce régime de travail demeure inégalement réparti. Le travail à temps partiel reste moins répandu dans les entreprises de taille moyenne (23,8 p.c. des travailleurs en 2008) que dans les petites entreprises (28 p.c.) ou les grandes (31 p.c.). Par rapport à 1998, c'est dans ces dernières que la hausse a été la plus prononcée : le taux de travail à temps partiel y a augmenté de près de

10 points de pourcentage, contre 8 dans les entreprises de taille moyenne et à peine 7 dans les petites.

L'importance relative du travail à temps partiel est largement liée à la part des femmes dans les effectifs des différentes branches d'activité. C'est dans la construction – une branche où moins de 7 p.c. des travailleurs sont des femmes – que ce régime de travail est le moins répandu (5,7 p.c.). Dans l'industrie, où on dénombre 22 p.c. de femmes, le travail à temps partiel concerne 11,1 p.c. des travailleurs. C'est dans cette branche que la hausse a proportionnellement été la plus forte : la part des travailleurs à temps partiel a presque doublé depuis 1998. Dans la branche des commerce, transports et communications et dans celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, un peu moins de 30 p.c. des effectifs travaillent à temps partiel. Dans la branche des autres services, où plus de trois travailleurs sur quatre sont des femmes, les travailleurs à temps partiel constituent 52 p.c. des effectifs, une proportion qui a augmenté de 7 points de pourcentage en l'espace de dix ans. Dans cette branche, où sont classés les hôpitaux, le taux de travail à temps partiel est largement supérieur à la moyenne, surtout parmi le

GRAPHIQUE 6 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN 1998 ET EN 2008⁽¹⁾

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population totale)

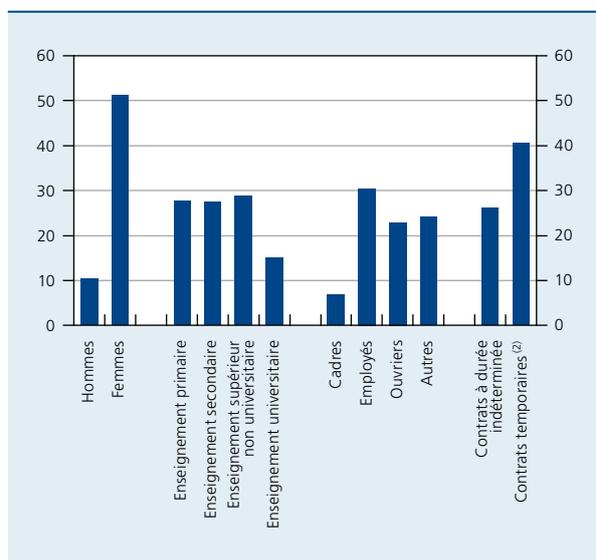


Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2008 sont obtenus en appliquant à la valeur observée en 2007 pour la population totale la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

GRAPHIQUE 7 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN 2008 : VENTILATION SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS ⁽¹⁾

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

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

personnel masculin : plus de trois femmes et un homme sur cinq prestent un horaire réduit.

Inégalement implanté dans les entreprises, le travail à temps partiel l'est aussi parmi les travailleurs, comme le montrent les résultats obtenus pour la population réduite en 2008. Les femmes, comme on l'a déjà souligné, sont plus concernées. Le taux de travail à temps partiel varie peu selon le niveau d'études, sauf en ce qui concerne les travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire. En moyenne, un peu moins de 30 p.c. des diplômés des enseignements primaire, secondaire et supérieur non universitaire travaillent à temps partiel, contre seulement 15 p.c. des universitaires. Le travail à temps partiel est d'ailleurs peu répandu parmi les travailleurs exerçant des fonctions à responsabilités, dont un grand nombre a selon toute vraisemblance accompli des études de niveau universitaire : moins de 7 p.c. d'entre eux prestent un horaire réduit. Par contre, 30 p.c. des employés et 23 p.c. des ouvriers sont dans ce cas. Parmi les autres travailleurs – une rubrique qui inclut entre autres les stagiaires et les apprentis –, une personne sur quatre est occupée à temps partiel. L'examen des données par type de contrat fait en outre ressortir que le travail à temps partiel est plus fréquent parmi les travailleurs sous contrat temporaire (à hauteur de 40 p.c.) que parmi les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (à concurrence de 26 p.c.).

3.2 Niveau d'études

Parmi les 43.387 entreprises de la population réduite, 1.462 ont continué d'utiliser l'ancien formulaire pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'information sociale. Il s'agit pour la plupart d'entreprises de taille réduite, de sorte que la perte d'information n'est pas substantielle. Parmi les 41.925 entreprises qui ont rempli le nouveau formulaire, un petit nombre a par ailleurs omis de fournir la ventilation supplémentaire des effectifs féminins et masculins selon le niveau d'études. On dispose néanmoins de cette information pour 99 p.c. des hommes et pour 98 p.c. des femmes occupés dans les entreprises ayant complété le nouveau formulaire.

En ventilant le personnel en fonction du diplôme le plus élevé obtenu, on mesure tout au plus le niveau d'instruction des travailleurs, qui diffère du niveau de qualification effectif, lequel repose notamment sur les compétences acquises après le cursus scolaire par le biais de l'expérience ou de la formation continue. C'est surtout vrai pour les travailleurs les plus âgés, dont l'expertise accumulée au cours de la carrière compense un niveau d'instruction généralement inférieur à celui des jeunes générations, les modèles en matière d'enseignement ayant sensiblement évolué en quelques décennies, notamment à la suite de l'allongement de la scolarité obligatoire et de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

Au total, 18 p.c. des effectifs enregistrés au 31 décembre 2008 dans les entreprises pour lesquelles on dispose de ces renseignements ont obtenu au mieux un certificat de l'enseignement primaire, 54 p.c. ont au plus terminé leurs études secondaires, 20 p.c. sont diplômés d'une école supérieure et 8 p.c. sont titulaires d'un diplôme universitaire.

Les femmes ont en moyenne un niveau d'études supérieur à celui des hommes. La proportion d'universitaires est quasiment identique pour les deux genres (8 p.c.), mais les femmes sont plus nombreuses à avoir décroché un diplôme d'une école supérieure (27 p.c., contre 16). Les hommes sont encore respectivement 20 et 56 p.c. à posséder au mieux un certificat de l'enseignement primaire ou secondaire, contre 14 et 52 p.c. des femmes. Cette situation découle sans doute en partie de l'arrivée plus tardive des femmes sur le marché du travail, les générations plus jeunes ayant un niveau d'études en moyenne plus élevé que celui des générations plus anciennes. Néanmoins, selon les résultats des EFT relatifs à l'année 2008, les femmes de 25 à 29 ans sont en moyenne plus instruites que les hommes de la même tranche d'âge, ces derniers étant plus enclins à interrompre précocement

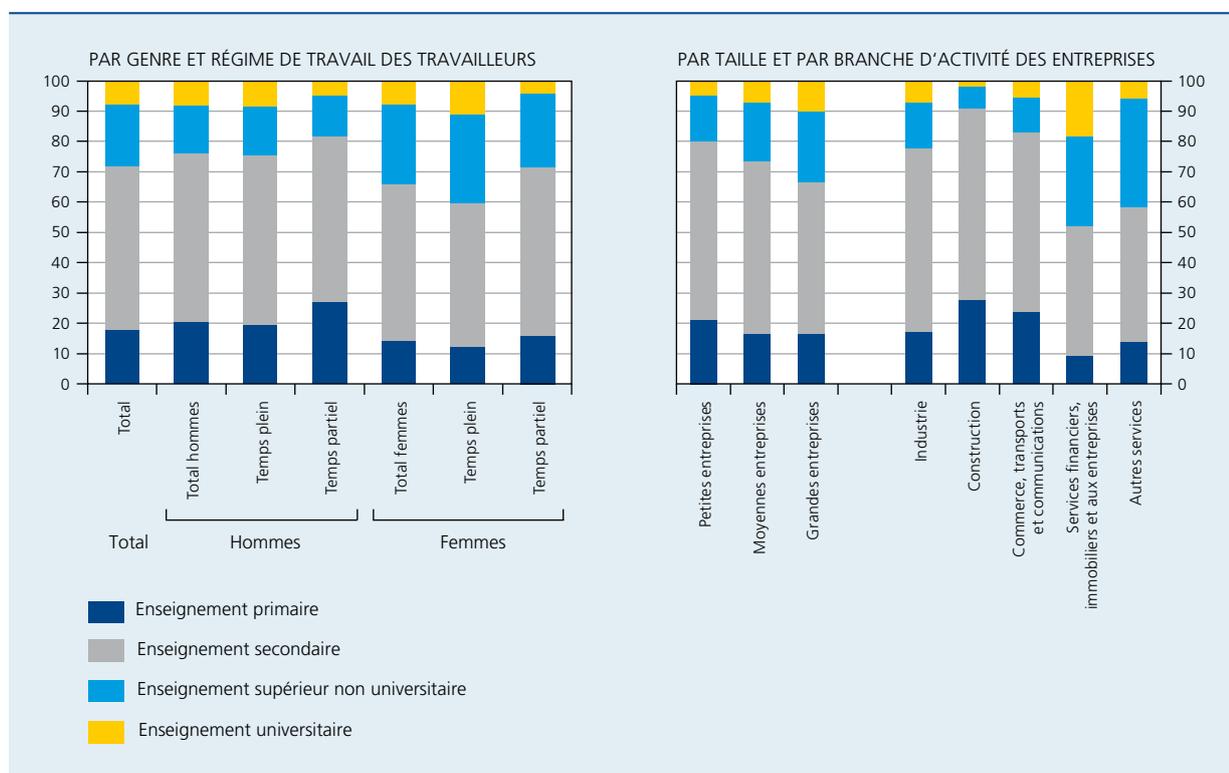
leurs études et affichant des taux de réussite scolaire en moyenne inférieurs à ceux des femmes (Conseil supérieur de l'emploi, 2009).

Les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études plus faible que les travailleurs à temps plein. Chez les femmes, la proportion d'universitaires est plus de deux fois et demie plus élevée parmi les travailleuses à temps plein que parmi celles actives à temps partiel, soit 11,3 p.c. contre 4,4. Les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire sont également proportionnellement plus nombreuses au sein de la population féminine occupée à temps plein. En corollaire, on observe plus de femmes peu ou moyennement instruites parmi les travailleuses à temps partiel. C'est aussi le cas chez les hommes : 82 p.c. des travailleurs à temps partiel possèdent un certificat de l'enseignement primaire ou secondaire, contre 75 p.c. des travailleurs à temps plein. Il convient de souligner que la proportion d'universitaires parmi les travailleurs à temps partiel est quasiment identique chez les hommes et chez les femmes, soit un peu moins de 5 p.c.

La structure des effectifs par niveau d'études est assez différente d'une catégorie d'entreprises à l'autre. Le niveau d'instruction moyen est d'autant plus élevé que les entreprises sont grandes. Dans les petites firmes, la proportion de travailleurs ayant tout au plus un certificat de l'enseignement primaire avoisine encore 21 p.c., contre 17 p.c. dans les moyennes et les grandes entreprises. Les petites sociétés comptent 59 p.c. de travailleurs ayant terminé au mieux des études secondaires, contre respectivement 57 et 50 p.c. pour les moyennes et les grandes entreprises. Au sein de ces dernières, un tiers du personnel a accompli des études supérieures, 23 p.c. dans une école supérieure et 10 p.c. à l'université. Dans les petites entreprises, la part des universitaires est deux fois plus faible et les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire ne représentent que 15 p.c. des effectifs. Les entreprises de taille moyenne occupent une position intermédiaire.

Plus que la taille de l'entreprise, la nature de l'activité détermine le niveau d'études que les travailleurs doivent posséder lors de leur entrée en fonction, même si leurs

GRAPHIQUE 8 NIVEAU D'ÉTUDES DES TRAVAILLEURS EN 2008⁽¹⁾
(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

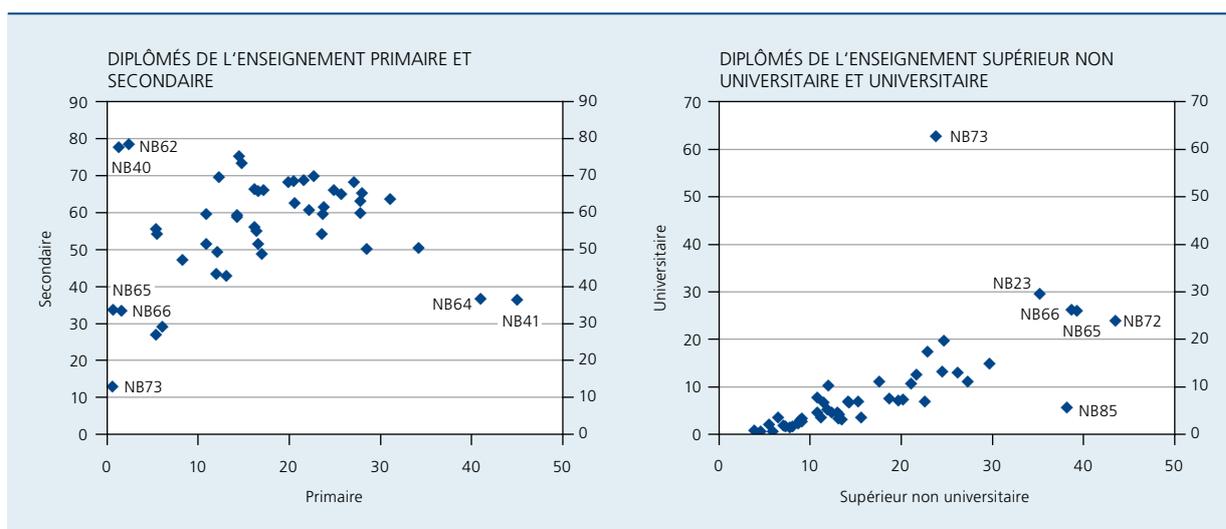
(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

compétences sont susceptibles d'être complétées par des formations internes ou externes et/ou par l'accumulation d'expérience professionnelle. Les exigences à l'entrée en service sont en effet très différentes dans la construction ou l'Horeca, où une partie du savoir-faire s'acquiert sur le terrain (notamment par l'apprentissage), et dans les banques ou les assurances. Dans la construction, neuf travailleurs sur dix n'ont pas dépassé le niveau des études secondaires et 28 p.c. possèdent au plus un certificat de l'enseignement primaire. Il convient néanmoins de noter qu'une partie de ces derniers suivent sans doute une formation en alternance. La part des travailleurs ayant au mieux terminé l'école primaire est également élevée (24 p.c.) dans la branche des commerce, transports et communications. Elle est en revanche inférieure à 10 p.c. dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises. C'est dans cette dernière branche que le niveau d'instruction moyen est le plus élevé : 18 p.c. du personnel est titulaire d'un diplôme universitaire et 30 p.c. d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, soit, au total, près de la moitié des effectifs. Par ailleurs, on trouve une proportion importante de travailleurs ayant accompli des études supérieures dans la branche des autres services (42 p.c.), et en particulier dans celle de la santé et de l'action sociale. Cette part est deux fois plus élevée que celle observée dans l'industrie (22 p.c.) et dans la branche des commerce, transports et communications (17 p.c.).

Si on affine l'analyse en utilisant les divisions NACE-Bel à deux positions – un niveau de décomposition par activité néanmoins assez agrégé –, on observe des différences plus nettes encore, que ce soit parce que les besoins des entreprises divergent ou parce que celles-ci disposent d'une large frange de travailleurs plus âgés, dont le niveau d'études est en moyenne plus faible.

La plupart des branches d'activité comptent entre 10 et 35 p.c. de travailleurs possédant au mieux un diplôme de l'enseignement primaire et entre 40 et 70 p.c. de travailleurs ayant au mieux terminé leurs études secondaires. Certaines d'entre elles présentent cependant des combinaisons particulières: la branche du captage, de l'épuration et de la distribution d'eau et celle des postes et télécommunications enregistrent une proportion de travailleurs issus de l'enseignement primaire nettement supérieure à la moyenne. D'autres branches dénombrent moins de 5 p.c. de travailleurs issus de l'enseignement primaire. La branche de la production et de la distribution d'énergie et celle des transports aériens combinent ainsi une faible part de travailleurs issus de l'enseignement primaire avec près de 80 p.c. des effectifs possédant un diplôme de l'enseignement secondaire. Les banques et les assurances comptent quant à elles environ un tiers de travailleurs issus de l'enseignement secondaire, et la branche de la recherche et du développement à peine 13 p.c. Cette dernière branche d'activité concentre donc

GRAPHIQUE 9 NIVEAU D'ÉTUDES DES TRAVAILLEURS EN 2008 ⁽¹⁾: VENTILATION PAR DIVISION D'ACTIVITÉ NACE-BEL ⁽²⁾
(pourcentages du total de l'emploi, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

(2) Les branches occupant moins de 1.000 travailleurs ne sont pas reprises. Les codes NACE-Bel sont associés aux branches suivantes : NB23 : cokéfaction, raffinage et industries nucléaires ; NB40 : production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude ; NB41 : captage, épuration et distribution d'eau ; NB62 : transports aériens ; NB64 : postes et télécommunications ; NB65 : intermédiation financière ; NB66 : assurances ; NB72 : activités informatiques ; NB73 : recherche et développement ; NB85 : santé et action sociale.

un grand nombre de travailleurs très instruits, à savoir 24 p.c. de diplômés d'une école supérieure et 63 p.c. d'une université. Elle se démarque des autres branches par la très forte surreprésentation de travailleurs de niveau universitaire. On observe en effet une nette corrélation (0,65) entre la proportion de travailleurs diplômés d'une école supérieure et celle de travailleurs diplômés d'une université.

3.3 Nature des contrats de travail

Les contrats de travail temporaires – c'est-à-dire à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini – et les contrats de travail intérimaire sont des instruments d'ajustement du volume de travail aux impératifs de la production et/ou de sélection du personnel. Par ailleurs, la mise à disposition de travailleurs permet à une firme, moyennant l'autorisation – ou, dans certains cas, l'information – préalable de l'Inspection sociale, de jouir d'une force de travail supplémentaire, le plus souvent en provenance d'une entreprise liée.

Les informations relatives au travail intérimaire et au personnel mis à disposition ne sont disponibles que pour les entreprises déposant un schéma complet. Pour l'ensemble

des firmes, on dispose uniquement de la ventilation par contrat des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice, ce qui permet déjà de se faire une bonne idée du recours à certains instruments de flexibilité de l'emploi.

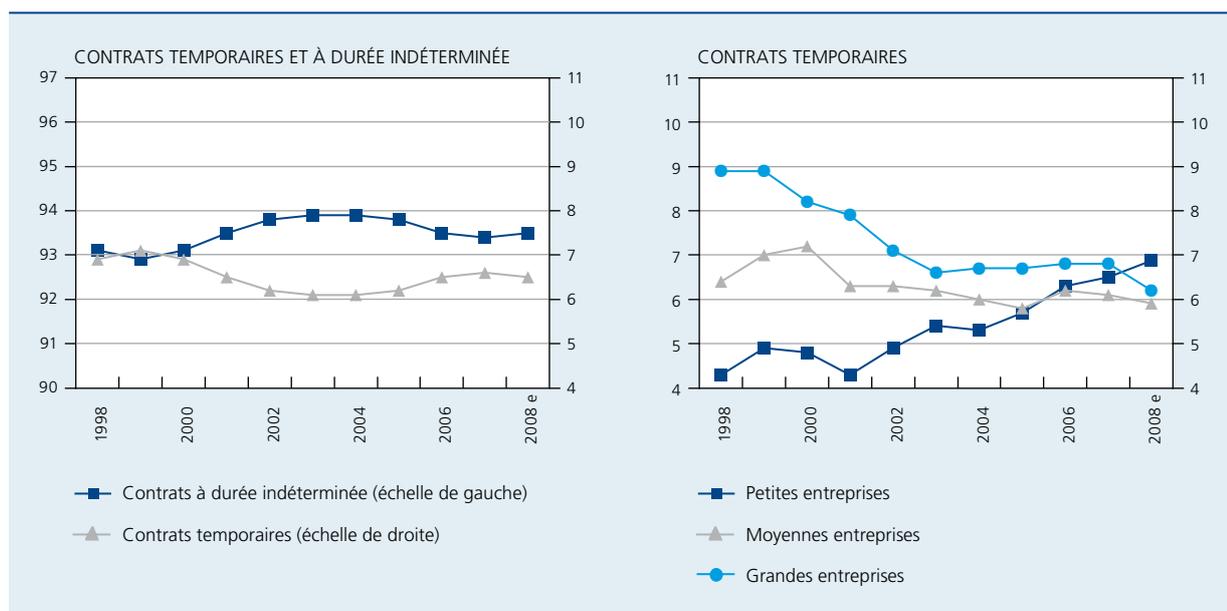
3.3.1 Ensemble des entreprises

Après avoir enregistré un recul entre 1999 et 2002, la part des contrats temporaires (à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini) s'est stabilisée aux alentours de 6 p.c. entre 2002 et 2005, avant de remonter à 6,6 p.c. en 2007. En appliquant l'évolution enregistrée pour la population réduite entre 2007 et 2008 à la valeur observée pour la population totale en 2007, la part des contrats temporaires aurait légèrement diminué, revenant à 6,5 p.c. en 2008.

La baisse de la part relative des contrats temporaires reflète sans aucun doute le ralentissement conjoncturel de l'activité. Le personnel temporaire est en effet en première ligne lorsqu'il s'agit de diminuer le volume de travail, les employeurs étant moins enclins à renouveler ces contrats. Bien que le nombre de travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée (soit huit travailleurs temporaires sur dix) n'ait que faiblement reculé – de 0,1 p.c. – entre 2007

GRAPHIQUE 10 ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS TEMPORAIRES ⁽¹⁾ ET DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE 1998 ET 2008 ⁽²⁾

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



Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Les résultats pour 2008 sont obtenus en appliquant à la valeur observée en 2007 pour la population totale la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

et 2008, ce repli met un terme à la tendance haussière observée depuis 2005. Le nombre de travailleurs engagés en remplacement d'autres salariés s'est réduit de 2,7 p.c. et celui de travailleurs engagés en vue de l'exécution d'un travail défini a diminué de 3,2 p.c. En revanche, le personnel engagé sous contrat à durée indéterminée a continué d'augmenter entre 2007 et 2008, de 0,9 p.c.

Une contraction du travail temporaire a été enregistrée dans les entreprises de taille moyenne et plus encore dans les grandes. Dans les petites firmes, en revanche, la hausse observée depuis le début de la décennie s'est poursuivie. Dans ces sociétés, les travailleurs temporaires représentaient ainsi 6,9 p.c. des effectifs en 2008, contre 4,3 p.c. en 2001. Dans les entreprises de taille moyenne, la part de l'emploi temporaire est restée relativement stable au cours de cette même période, à un niveau proche de 6 p.c., mais une très faible tendance à la baisse s'est esquissée en 2007 et en 2008. Alors que le personnel temporaire représentait près de 9 p.c. des effectifs des grandes firmes à la fin des années 1990, une diminution substantielle est survenue au début de la décennie, de sorte qu'en 2003, cette part ne s'élevait plus qu'à 6,6 p.c. Le léger rattrapage qui s'est dessiné par la suite a été entièrement annulé par le recul enregistré en 2008 : en appliquant l'accroissement relevé pour la population réduite entre 2007 et 2008 à la valeur observée pour la population totale en 2007, la part du travail temporaire serait même revenue à 6,2 p.c. en 2008.

Les mouvements constatés dans les trois catégories d'entreprises semblent dans une certaine mesure transcender ceux survenus dans le classement par branche d'activité. On a en effet relevé une hausse ou une stabilisation dans toutes les branches d'activité pour les petites entreprises et une baisse modérée dans toutes les branches pour les entreprises de taille moyenne (sauf dans la branche des autres services, où une hausse modeste s'est dessinée). Pour les grandes entreprises, la situation est moins homogène : on a enregistré un repli sensible dans l'industrie (-0,8 point de pourcentage), dans les branches des services financiers, immobiliers et aux entreprises et des autres services (-0,5 point chacune), alors que la part des effectifs temporaires est restée stable dans la construction et a augmenté de 0,5 point dans la branche des commerce, transports et communications.

3.3.2 Entreprises déposant un schéma complet

Le recul de la part de l'emploi temporaire enregistré dans les moyennes et les grandes entreprises se manifeste également dans la population des sociétés qui déposent un schéma complet, pour lesquelles on relève en outre une contraction des effectifs intérimaires⁽¹⁾ et du personnel

TABLEAU 6 TRAVAIL INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET
(population réduite)

	2007	2008
Pourcentages du total		
Nombre d'ETP	4,0	3,8
Heures ouvrées	4,9	4,6
Frais de personnel	3,2	3,1
Unités		
Nombre d'ETP	42.273	40.744
Heures ouvrées (milliers)	79.345	76.494
Heures ouvrées par ETP	1.877	1.877
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)	23,8	25,0
<i>p.m. Pourcentages de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon</i>		
Heures ouvrées	42,4	42,3

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

mis à disposition. Les sociétés qui déposent un schéma complet sont en effet tenues de fournir des informations complémentaires⁽²⁾ sur les travailleurs externes auxquels elles font appel, qu'il s'agisse de personnel intérimaire ou mis à disposition par une autre société. On peut ainsi ventiler l'ensemble des effectifs par contrat de travail.

Dans ces entreprises, le personnel exprimé en ETP a augmenté de 0,3 p.c. entre 2007 et 2008, sous l'effet uniquement de la croissance des effectifs inscrits occupés sous contrat à durée indéterminée, qui représentent près de neuf travailleurs sur dix. Le nombre de travailleurs mis à disposition par une autre entreprise a très légèrement diminué, tandis que les effectifs temporaires et intérimaires ont reculé, de respectivement 3,7 et 3,6 p.c.

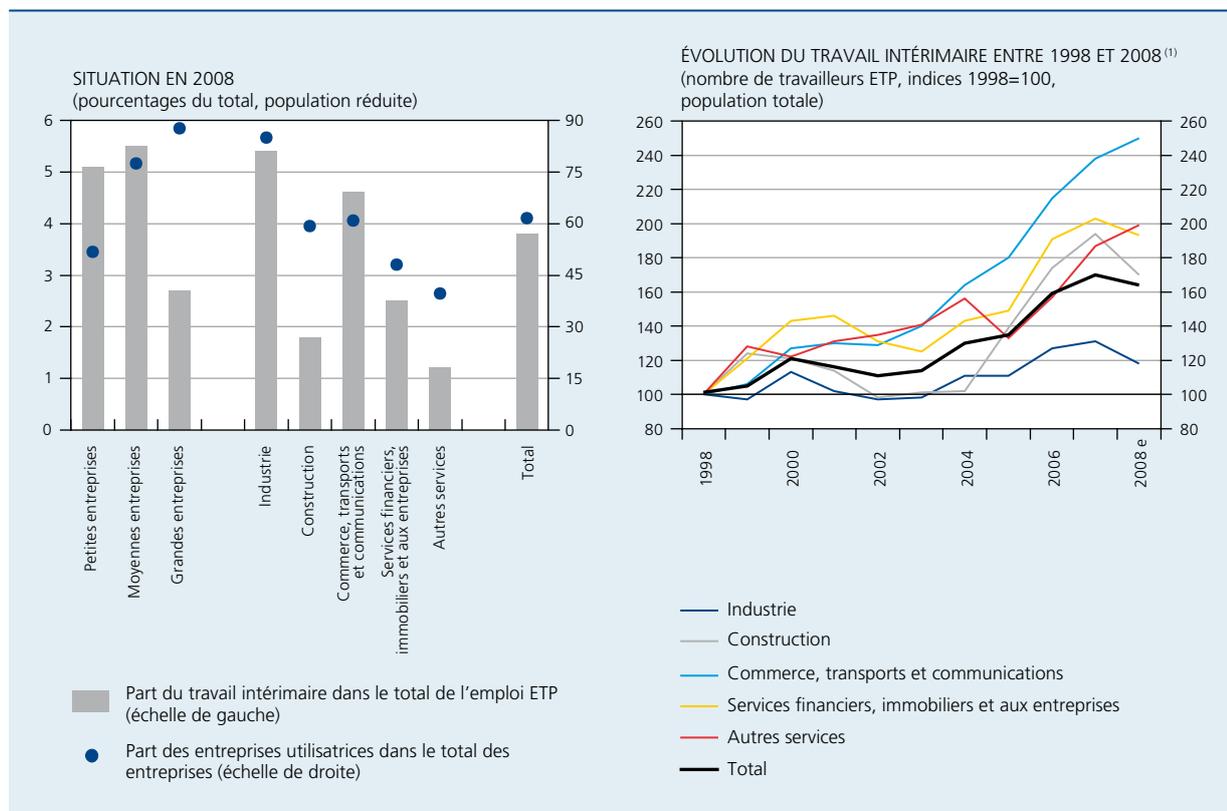
Au total, les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet ont occupé 40.744 travailleurs ETP intérimaires, ce qui équivaut à 3,8 p.c. de l'emploi ETP, contre 4 p.c. un an auparavant. Ce pourcentage varie sensiblement selon la branche d'activité : dans l'industrie (5,4 p.c.) et dans la branche des commerce, transports et communications (4,6 p.c.), le taux de pénétration est largement supérieur à la moyenne. C'est aussi dans ces

(1) En termes d'heures ouvrées, le volume de travail intérimaire mentionné dans les bilans sociaux représente, pour l'année 2008, plus de 40 p.c. de celui recensé par Federgon, la Fédération des entreprises de travail intérimaire. Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives.

(2) Nombre moyen de personnes occupées, en ETP ; nombre effectif d'heures ouvrées ; frais pour l'entreprise.

GRAPHIQUE 11 TRAVAIL INTÉRIMAIRE

(schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2008 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2007 la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

branches que l'on trouve la plus grande proportion d'entreprises utilisatrices – respectivement 85 et 61 p.c. Dans la construction, près de six entreprises sur dix font appel à des travailleurs intérimaires, mais ce personnel correspond à moins de 2 p.c. de l'emploi. Dans les branches des services financiers, immobiliers et aux entreprises et des autres services, respectivement près de 50 et de 40 p.c. des entreprises y ont recours. En 2008, les travailleurs intérimaires y représentaient respectivement 2,7 et 1,2 p.c. de l'emploi.

La contraction du travail intérimaire reflète l'essoufflement de la conjoncture et la crise qui a frappé le secteur financier à l'automne 2008 avant de s'étendre à la sphère réelle de l'économie, lesquels ont manifestement conduit de nombreuses entreprises à réduire ou à interrompre leur recours à des travailleurs externes, dans le double but de limiter le volume de travail et de comprimer les coûts. Dans ce contexte, ce sont les branches les plus exposées à la concurrence qui ont été les premières affectées. La branche de l'industrie, principale utilisatrice de ce type de main-d'œuvre, a ainsi diminué ses effectifs intérimaires de 10 p.c. La branche des services financiers, immobiliers et

aux entreprises et la construction ont, elles aussi, réduit leur recours à ces travailleurs externes, la première de 5 p.c. et la seconde de 12 p.c. En revanche, les branches les moins exposées, soit celles des commerce, transports et communications et des autres services, ont continué d'accroître leurs effectifs intérimaires, quoiqu'à un rythme plus modéré que celui observé en 2006 et en 2007.

À l'instar de l'emploi, le volume des heures ouvrées par les intérimaires a reculé de 3,6 p.c., de sorte que la durée annuelle moyenne de travail par intérimaire est restée stable, à 1.877 heures. Cette durée étant supérieure à celle prestée par un travailleur inscrit, le volume des heures ouvrées par les travailleurs intérimaires a représenté 4,6 p.c. du volume de travail total. Le coût horaire moyen d'un intérimaire est passé de 23,8 à 25 euros, soit une hausse de 4,9 p.c. Cette progression est supérieure à celle observée pour les travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises déposant un schéma complet, dont le salaire horaire a augmenté de 3,7 p.c. Au total, en 2008, les frais de personnel étaient constitués à hauteur de 3,1 p.c. par des coûts liés à l'emploi de travailleurs intérimaires.

4. Frais de personnel

Les frais de personnel repris dans les bilans sociaux comprennent uniquement les versements effectués par les employeurs en faveur des travailleurs inscrits au registre du personnel. Ils diffèrent du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux, en ce sens qu'ils n'englobent ni les paiements versés au personnel retraité – lequel ne figure plus au registre du personnel –, ni certains frais liés à d'éventuelles restructurations – que les entreprises peuvent enregistrer dans leurs bilans au titre de frais exceptionnels. En outre, l'évolution observée dans les bilans sociaux concerne une population d'entreprises réduite et constante pour 2007 et 2008, avec les omissions de travailleurs et de sociétés qu'implique cette méthodologie. Il en résulte que les variations des frais de personnel figurant dans les bilans sociaux ne peuvent être directement comparées à celles calculées sur la base des comptes nationaux.

Les frais de personnel ont crû de 5,3 p.c. entre 2007 et 2008 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le nombre de travailleurs exprimé en ETP a augmenté de 1,6 p.c. Le coût salarial annuel moyen par ETP a dès lors progressé de 3,7 p.c., passant de 51.700 à 53.618 euros.

Le volume de travail exprimé en heures s'étant développé au même rythme que l'emploi exprimé en ETP, les frais par heure ouvrée ont également progressé de 3,7 p.c., atteignant 35,1 euros en moyenne en 2008. La hausse a été un peu moins rapide – 3,5 p.c. – pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel, dont les frais horaires ont crû de 4,8 p.c. En 2008, le salaire horaire s'élevait en moyenne à 35,8 euros pour un travailleur à temps plein et à 32 euros pour une personne occupée à temps partiel.

L'évolution des frais horaires est souvent plus volatile pour les travailleurs à temps partiel que pour ceux à temps plein : les changements de la structure des effectifs qu'implique le développement du travail à temps partiel peuvent être substantiels dans la mesure où il s'agit d'une population relativement réduite. Le genre, le niveau d'études, l'ancienneté, la branche d'activité et le régime de travail sont autant de facteurs qui influencent le niveau et l'évolution de la masse salariale. Il convient également de noter que la répartition du volume de travail et des frais entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel est souvent complexe pour les entreprises et que les erreurs qui en découlent affectent davantage le travail à temps partiel que celui à temps plein, dont le volume est nettement plus important.

C'est surtout dans les grandes entreprises que la hausse des frais horaires liés aux travailleurs à temps partiel s'est écartée de celle observée pour les travailleurs à temps plein : l'accroissement est resté plutôt modéré, soit 3,6 p.c., pour ces derniers, tandis que le salaire horaire moyen des travailleurs à temps partiel a augmenté de 5,4 p.c. Au total, les frais horaires ont crû de près de 4 p.c., alors que dans les sociétés de taille moyenne, la hausse est restée contenue à 3,4 p.c. et a été homogène pour les deux régimes de travail. C'est dans les petites firmes que la progression des coûts horaires a été la plus vive : on y a en effet noté un accroissement de 4,3 p.c. en moyenne, et de 5 p.c. pour les seuls travailleurs à temps partiel.

L'évolution a été assez uniforme entre les différentes branches d'activité, la hausse étant comprise dans une fourchette allant de 3,5 p.c. dans l'industrie et dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises à 4 p.c. environ dans la branche des commerce, transports et communications et dans celle des autres services. Une désagrégation plus fine montre que la hausse est restée nettement plus contenue dans les services

TABLEAU 7 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(euros, sauf mention contraire; moyennes annuelles; population réduite)

	2007	2008	Pourcentages de variation entre 2007 et 2008
Par ETP	51.700	53.618	3,7
Par heure ouvrée	33,8	35,1	3,7
Travailleurs à temps plein	34,5	35,8	3,5
Travailleurs à temps partiel	30,5	32,0	4,8

Source: BNB (bilans sociaux).

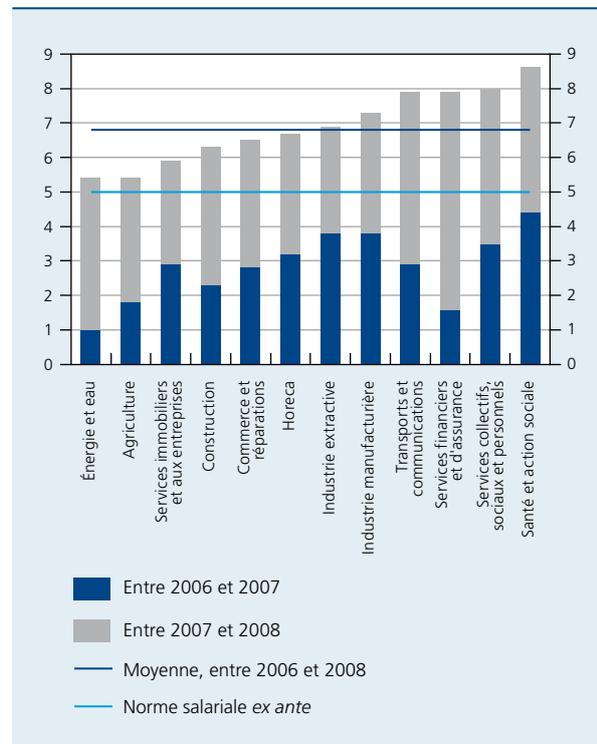
immobiliers et aux entreprises (2,6 p.c.) et dans l'industrie extractive (3 p.c.). En revanche, la progression des frais horaires a été largement supérieure à la moyenne dans les branches des services financiers et d'assurance (6,2 p.c.), des transports et communications (4,8 p.c.), de l'énergie et de l'eau (4,7 p.c.) et des services collectifs, sociaux et personnels (4,5 p.c.).

L'évolution relative des coûts salariaux en Belgique et dans les principaux pays voisins est un indicateur important de la position concurrentielle des entreprises en matière de coûts. Depuis que la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est entrée en vigueur, l'évolution des coûts salariaux est encadrée par une norme salariale qui définit la marge de progression des coûts salariaux horaires. La norme salariale est fixée pour une période de deux ans par les partenaires sociaux lorsqu'ils négocient l'accord interprofessionnel (AIP) afférent à cette même période, sur la base de l'évolution moyenne attendue des coûts salariaux horaires en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. L'AIP de 2006 avait ainsi établi une norme de croissance des coûts salariaux horaires de 5 p.c. pour la période 2007-2008. Les partenaires sociaux tablaient alors sur une inflation de 3,9 p.c. Néanmoins, l'indexation effective s'est finalement avérée nettement plus élevée, soit 4,6 p.c. sur les deux ans. Un tel dérapage inflationniste tend à se répercuter sur les salaires nominaux, quoique de façon décalée – eu égard aux mécanismes d'indexation – et atténuée – compte tenu des clauses de sauvegarde incluses dans les conventions paritaires –, de sorte que la norme salariale peut être dépassée *ex post*, même si les hausses salariales réelles convenues en commissions paritaires respectent la norme salariale *ex ante*.

Pour évaluer le suivi de la norme au niveau des entreprises qui déposent un bilan social, une population constante sur la période 2006-2008 a été construite. Au total, 38.114 entreprises ont rempli les critères de qualité, de cohérence et d'homogénéité pour les trois exercices consécutifs. Dans ces firmes, on observe un net dépassement de la norme salariale. Au total, les frais horaires y ont augmenté de 6,8 p.c. au cours de la période sous revue. Comme c'est traditionnellement le cas, la hausse a été quelque peu plus modérée au cours de la première année de l'AIP (2,9 p.c.) que durant la seconde (3,8 p.c.), étant donné que les conventions paritaires sont généralement conclues dans le courant du premier semestre de la première année de la période couverte par un AIP et qu'elles ne produisent leurs effets qu'avec un certain décalage. Par ailleurs, il convient de souligner que la contribution de l'indexation a été plus importante en 2008 en raison de l'accélération de l'inflation.

GRAPHIQUE 12 ÉVOLUTION DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE ENTRE 2006 ET 2008

(pourcentages, population constante sur la période 2006-2008)



Source : BNB (bilans sociaux).

On constate de nettes divergences selon les branches d'activité dans les évolutions observées entre 2006 et 2008. La hausse a été la plus modeste dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans l'agriculture, où la norme n'a été dépassée que de façon limitée. En revanche, la progression a été proche de, ou égale à, 8 p.c. dans les branches des transports et communications, des services financiers et d'assurance, des services collectifs, sociaux et personnels et de la santé et de l'action sociale, où elle a même atteint 8,5 p.c.

Parmi les 38.114 sociétés que compte la population considérée, la hausse des coûts salariaux horaires a été supérieure à 5 p.c. dans près de trois entreprises sur cinq. La progression a même excédé 7,5 p.c. dans près de la moitié des firmes. Dans les entreprises où la norme *ex ante* a été dépassée, lesquelles occupent environ 70 p.c. de l'emploi exprimé en ETP, la croissance des frais horaires s'est établie en moyenne à 10,3 p.c., soit respectivement 4,6 et 5,4 p.c. en 2007 et en 2008. À l'inverse, les frais horaires moyens ont diminué dans près d'une entreprise sur cinq. Ces firmes représentaient un peu plus de 10 p.c. de l'emploi exprimé en ETP. Le recul des frais horaires y a atteint en moyenne 7,2 p.c. Dans la mesure où les employeurs ne

réduisent généralement pas les salaires de base de leurs travailleurs et où la partie flexible des rémunérations est elle aussi peu souvent révisée à la baisse (Druant et al., 2008), les évolutions négatives ainsi observées reflètent sans doute pour l'essentiel des modifications de la structure des effectifs.

5. Formation

Le bilan social permet de mesurer les efforts de formation des entreprises sur une base annuelle. Pour les exercices clôturés avant le 1^{er} décembre 2008, il comprenait deux tableaux: l'un concernait la formation formelle, l'autre les activités de formation, d'accompagnement et de tutorat au titre de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Ces dernières activités étant relativement peu répandues, ce tableau a disparu de la nouvelle version du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008. Le champ d'application du nouveau formulaire a par ailleurs été nettement élargi. Les initiatives de formation visées se répartissent à présent en trois volets. Deux d'entre eux ont trait à la formation professionnelle continue, qui est ventilée entre la formation formelle et la formation informelle ou moins formelle, et le troisième concerne la formation professionnelle initiale.

Les initiatives de formation professionnelle continue recouvrent les formations qui sont planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. Ces formations sont financées partiellement ou intégralement par l'entreprise (y compris de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation). Cette catégorie de formation se subdivise en formation formelle et formation informelle.

On entend par formation professionnelle formelle les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation dans le chef du formateur ou de l'institut qui les dispense. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail, s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi.

La formation professionnelle moins formelle ou informelle recouvre les activités d'apprentissage autres que celles visées ci-dessus. Ces formations se distinguent par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu et contenu) de l'apprenant ou du groupe d'apprenants. Leur contenu est déterminé en fonction des besoins propres de l'apprenant. La formation, qui a un lien direct avec le travail ou avec le lieu de travail, vise également le fait d'assister

à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

Le bilan social consacre un tableau à chacun de ces types de formation continue. Dans les deux cas, les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de travailleurs concernés, les heures de formation suivies et le coût net supporté par l'entreprise, pour les hommes, d'une part, et pour les femmes, d'autre part. Le tableau relatif à la formation professionnelle formelle est plus détaillé au niveau des coûts: les employeurs doivent détailler le calcul du coût net pour l'entreprise, à savoir les coûts bruts directement liés à la formation (qui comprennent les frais inhérents à la formation – droits d'inscription et, le cas échéant, frais de déplacement et d'hébergement, coût des fournitures, rémunération des formateurs et des organisateurs, frais de fonctionnement divers – et le salaire des travailleurs en formation), auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs destinés à financer des formations et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.

Le troisième tableau est consacré à la formation professionnelle initiale délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis: l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel; l'activité principale de la personne est la formation, mais le cursus inclut au moins partiellement un volet pratique en entreprise; la durée de la formation est d'au moins six mois. En ce qui concerne la formation initiale, l'employeur doit mentionner, séparément pour les hommes et pour les femmes, le nombre total d'apprentis, stagiaires ou travailleurs en formation concernés, les heures ouvrées dans l'entreprise (le temps passé dans l'institut de formation n'entrant pas en considération) et le coût net pour l'entreprise. La formation initiale visée ici ne concerne donc en aucun cas les stages ou formations que les travailleurs nouvellement engagés par une entreprise sont tenus de suivre lors de leur entrée en fonction.

Étant donné l'importance que ces informations revêtent dans le processus d'évaluation des efforts de formation des entreprises, aux niveaux tant macroéconomique que sectoriel ou individuel, il était indispensable d'en clarifier le contenu. C'est la raison pour laquelle la Centrale des bilans, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail ont conjointement mis au point une notice méthodologique⁽¹⁾, de même qu'ils ont organisé

(1) Cf. « Notice explicative concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans les bilans sociaux », à l'adresse suivante: www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf.

une séance d'information commune à l'intention des entreprises en avril 2008.

La clarification des définitions et des concepts méthodologiques à utiliser pour distinguer les différents types de formation a conduit de nombreuses entreprises à remettre à plat leur mode d'évaluation des efforts de formation. Certaines activités de formation ont ainsi glissé de la formation formelle vers la formation informelle, cette dernière n'étant précédemment pas répertoriée. Il en résulte que la comparaison entre les résultats obtenus pour 2008 et ceux relatifs aux exercices antérieurs est au mieux délicate si on se cantonne à la seule formation formelle, dont la définition est pourtant demeurée inchangée entre les deux moutures du bilan social, et n'est pas pertinente si on considère la nouvelle mesure globale des efforts de formation.

Dans cette section, il a donc paru préférable de ne pas mesurer les résultats obtenus pour 2008 à l'aune de ceux enregistrés pour les années antérieures, même au sein de la population réduite constante. Puisqu'on se limite à exposer les résultats obtenus pour 2008, on a choisi de prendre en compte toutes les entreprises qui, au 16 septembre 2009, avaient déposé, pour cet exercice, un bilan social répondant aux critères de qualité, de cohérence et d'homogénéité auxquels doit satisfaire toute entreprise pour être répertoriée dans la population d'analyse (cf. annexe 1). La population ainsi constituée, soit au total 50.156 entreprises, reste néanmoins provisoire étant donné que la clôture définitive n'interviendra, pour l'exercice 2008, qu'au début de l'année 2010. À titre de comparaison, pour l'exercice 2007, la population définitive clôturée début 2009 comptait plus de 82.000 entreprises.

5.1 Entreprises formatrices

La médiatisation des changements survenus dans le volet du bilan social consacré à la formation ainsi que la mobilisation des fédérations (inter)professionnelles et des partenaires sociaux en faveur d'une meilleure comptabilisation des efforts de formation ont porté leurs fruits. Le nombre d'entreprises ayant communiqué des informations sur leur politique de formation a sensiblement augmenté, en particulier parmi les plus petites. Dans la population provisoire, on comptait 9.344 entreprises formatrices (tous types de formation confondus), dont plus de 7.600 entreprises ayant rempli le tableau relatif à la formation formelle, alors que pour l'exercice 2007, on ne dénombrait qu'un peu plus de 5.700 sociétés formatrices (formation formelle) dans la population totale.

TABLEAU 8 ENTREPRISES FORMATRICES⁽¹⁾
ET NON FORMATRICES EN 2008
(population provisoire)

	Unités	Pourcentages du total
Population provisoire	50.156	100,0
Entreprises formatrices	9.344	18,6
dont :		
Entreprises qui organisent des activités de formation		
formelle	7.626	15,2
informelle	3.299	6,6
initiale	1.678	3,3
Entreprises qui combinent différents types de formation	2.890	5,8
Entreprises non formatrices	40.812	81,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que les coûts nets de formation sont non nuls. Une entreprise peut donc être considérée comme formatrice même si les travailleurs qu'elle occupe n'ont participé à aucune activité de formation au cours de l'exercice. Cette définition tranche avec celle utilisée dans la section 5.5, dans laquelle une entreprise est formatrice dès qu'elle compte au moins un travailleur en formation.

Le tableau relatif à la formation informelle a été rempli par 3.299 entreprises, et le volet consacré à la formation initiale par 1.678 sociétés. Une rapide enquête auprès des plus grandes entreprises ayant déclaré avoir organisé des activités de formation initiale a cependant démontré que des erreurs d'interprétation du contenu de ces activités avaient été commises. Alors que la notice méthodologique précise que ces formations doivent s'inscrire dans le cadre d'un cursus scolaire de long terme (six mois au moins) alternant formation à l'école et expérience pratique en entreprise, certaines sociétés ont enregistré sous cet intitulé des formations destinées à leurs effectifs nouvellement engagés. Or, dans ce cas de figure, il s'agit de formation professionnelle continue (formelle ou informelle) à l'entrée et non de formation initiale. Étant donné que ces activités de formation ont effectivement été supportées par les entreprises en 2008 et qu'il n'a pas été possible de corriger ces erreurs de classement dans les délais impartis, on a choisi de conserver ces activités sous cet intitulé, même si l'on sait qu'il ne s'agit pas, pour partie du moins, de formation initiale.

Parmi les 9.344 entreprises formatrices, 2.890, soit 5,8 p.c. du total des firmes, organisent plusieurs types de formation à l'intention de leurs travailleurs, la combinaison de loin la plus courante rassemblant des activités de formation formelle et informelle.

5.2 Participation à des activités de formation

L'apprentissage tout au long de la vie est devenu une des lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi. Les activités de formation, dépenses coûteuses à court terme, doivent être considérées comme des investissements à long terme en capital humain. La formation permet en effet de compléter le savoir-faire et d'acquérir des compétences nouvelles indispensables tant à la pérennité et à la croissance de l'entreprise qu'au maintien de l'employabilité et au développement de la capacité d'adaptation des travailleurs.

C'est dans ce contexte qu'un objectif en termes de participation des travailleurs à la formation a été adopté lors de la Conférence pour l'emploi de 2003: en Belgique, en 2010, un travailleur sur deux devra avoir accès à la formation. Les statistiques qu'on peut établir en la matière à partir des bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation global. En effet, un travailleur qui suit plusieurs formations du même type (formel, informel ou initial) n'est comptabilisé qu'une fois dans le tableau correspondant du bilan social, alors que s'il participe à des activités de formation relevant de différents types, il sera enregistré dans chacun des tableaux. Additionner les participants à ces activités de formation induit donc des doubles, voire des triples comptages.

En 2008, 580.000 travailleurs de la population provisoire ont participé à une ou plusieurs activités de formation formelle, soit 37 p.c. des effectifs totaux. La formation informelle a concerné un travailleur sur cinq, tandis que le taux de participation à la formation initiale atteignait seulement 1 p.c. Les données ventilées par genre montrent qu'en moyenne, les femmes suivent un peu moins que les hommes des activités de formation formelle (36 p.c. contre 38), alors qu'on observe la situation inverse pour la formation informelle (22 p.c. contre 20). En ce qui concerne la formation formelle, le taux de participation des femmes est plus faible que celui des hommes pour l'ensemble des branches d'activité, exception faite de celles de la santé et de l'action sociale, de l'Horeca et de l'agriculture. La situation est plus mitigée pour la formation informelle, mais on enregistre une participation féminine plus importante dans plusieurs branches, dont celles de la santé et de l'action sociale et du commerce, où la représentation des femmes est proportionnellement supérieure à la moyenne.

Dans les grandes entreprises, plus d'un travailleur sur deux a eu accès à une formation formelle en 2008, alors que ce n'était le cas que d'un tiers environ des

TABEAU 9 PARTICIPATION À LA FORMATION EN 2008
(pourcentages du total de l'emploi, population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale
Total	37,0	20,6	1,1
dont:			
Hommes	37,8	19,6	1,3
Femmes	35,9	22,1	0,9
Ventilation des entreprises par taille:			
Petites entreprises	8,3	4,3	0,9
Moyennes entreprises	32,2	16,8	1,6
Grandes entreprises	54,9	31,3	1,0
Ventilation des entreprises par branche d'activité:			
Agriculture	3,9	4,8	0,7
Industrie extractive	30,0	17,9	1,5
Industrie manufacturière	41,1	21,8	0,9
Énergie et eau	69,0	14,4	0,2
Construction	20,5	6,8	1,9
Commerce et réparations	22,7	15,0	1,2
Horeca	14,0	2,3	1,9
Transports et communications	49,6	29,1	1,9
Services financiers et d'assurance	57,4	34,3	0,1
Services immobiliers et aux entreprises	26,4	16,8	0,7
Santé et action sociale	43,1	24,8	1,0
Services collectifs, sociaux et personnels	23,7	11,9	1,9

Source: BNB (bilans sociaux).

salariés dans les entreprises de taille moyenne et de moins d'un travailleur sur dix dans les petites sociétés, où il est plus compliqué de suspendre l'activité de production pour permettre au personnel d'assister à une formation en dehors du lieu de travail. Le taux de participation aux activités de formation informelle augmente néanmoins aussi sensiblement avec la taille des entreprises. Il s'agit pourtant d'initiatives réputées moins coûteuses, plus faciles à fractionner et qui se déroulent en grande partie en situation de travail. Il n'en demeure pas moins qu'il est difficile de mettre en place des procédures permettant de mesurer l'importance de ce genre d'initiatives et que cela requiert une énergie que les petites entreprises peuvent plus difficilement libérer.

5.3 Coûts de formation

Si l'existence de trois tableaux distincts pour répertorier les activités de formation a sans aucun doute provoqué une rupture méthodologique entre 2007 et 2008 pour certaines entreprises, l'introduction, pour la formation formelle, d'une ventilation explicite des coûts nets de formation entre différentes composantes est également de nature à perturber les comparaisons entre ces deux années.

En matière de formation continue informelle et de formation initiale, les entreprises ne sont tenues de communiquer que les frais nets encourus. Pour la formation continue formelle, en revanche, le nouveau formulaire prévoit de ventiler ces coûts nets dans des rubriques distinctes, entre coûts bruts de formation, cotisations et versements à des fonds collectifs et subventions et autres avantages financiers reçus.

Les entreprises sont ainsi censées mieux prendre en compte les différentes composantes des frais de formation. Même si elles n'organisent pas d'activités de formation formelle en faveur de leurs travailleurs, les sociétés sont en principe tenues de remplir la rubrique « cotisations payées et versements à des fonds collectifs », qui sont des montants obligatoirement dus au titre de la législation sociale ou de conventions collectives conclues au niveau intersectoriel, sectoriel ou de l'entreprise. En dépit du caractère obligatoire de ces dépenses, seules 3.700 entreprises environ mentionnent un montant positif dans cette rubrique. Parmi ces dernières, quelque 500 sociétés ont effectué des versements obligatoires

alors que leurs travailleurs n'avaient participé à aucune activité de formation.

En 1998, dans le cadre de l'AIP conclu pour la période 1999-2000, les partenaires sociaux ont quantifié l'effort financier à consentir en matière de formation pour les six années à venir: en 2004, les coûts de formation devaient représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux supportés par l'ensemble des entreprises du secteur privé. Ce pourcentage a été fixé en fonction des résultats de l'enquête CVTS⁽¹⁾ enregistrés en matière de formation formelle dans les trois principaux pays voisins. Des objectifs intermédiaires ont été définis pour les années 2000 (1,4 p.c.) et 2002 (1,6 p.c.). Cet objectif a été confirmé lors de la Conférence pour l'emploi de 2003, en même temps qu'un objectif a été ajouté en matière de participation à la formation (cf. supra). À la fin de 2005, dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller à l'exécution de ces engagements. En particulier, il a appelé les secteurs à définir de nouveaux sentiers de croissance. À cet égard, une évaluation des efforts de formation était prévue au niveau sectoriel, laquelle serait assortie d'un mécanisme de sanction sous la forme d'une cotisation spécifique pour les secteurs dont les efforts se révéleraient insuffisants. Le Pacte stipulait par ailleurs que l'objectif visant à consacrer 1,9 p.c. de la masse salariale du secteur privé à la formation devait désormais être atteint en 2006,

(1) L'enquête sur la formation professionnelle continue (Continuing Vocational Training Survey, ou CVTS en abrégé) s'inscrit dans le cadre d'un projet européen dont l'objectif est de dresser l'inventaire des efforts en matière de formation des entreprises européennes occupant au moins 10 salariés et actives dans la plupart des branches du secteur privé. Cette enquête a été organisée une première fois en 1993, puis en 1999. Depuis 2005, elle est organisée selon un rythme quinquennal.

TABLEAU 10 COÛTS LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008
(population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale	Total
En p.c. des frais de personnel				
Coûts nets de formation ⁽¹⁾	1,24	0,41	0,06	1,71
Coûts bruts de formation	1,26	–	–	–
Cotisations payées et versements à des fonds collectifs ...	0,06	–	–	–
Subventions et autres avantages financiers reçus (–)	0,07	–	–	–
<i>p.m. Subventions, en p.c. des coûts bruts</i>	5,96	–	–	–
En euros				
Coût net par heure de formation	55	37	13	45
Coût net par participant	1.623	966	2.511	–

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en ajoutant aux coûts bruts les cotisations et versements à des fonds collectifs, et en retirant les subventions et autres avantages financiers reçus.

soit deux années plus tard que prévu à l'origine par les partenaires sociaux.

Si on se cantonne à la formation formelle, l'objectif de l'AIP est loin d'être réalisé : en 2008, les entreprises de la population provisoire ont mobilisé un budget équivalent à 1,2 p.c. des frais de personnel, un pourcentage qui est en outre susceptible d'être revu à la baisse lorsqu'on disposera de la population totale. La population provisoire contient en effet proportionnellement davantage de sociétés de grande taille, dont les budgets de formation sont relativement plus importants.

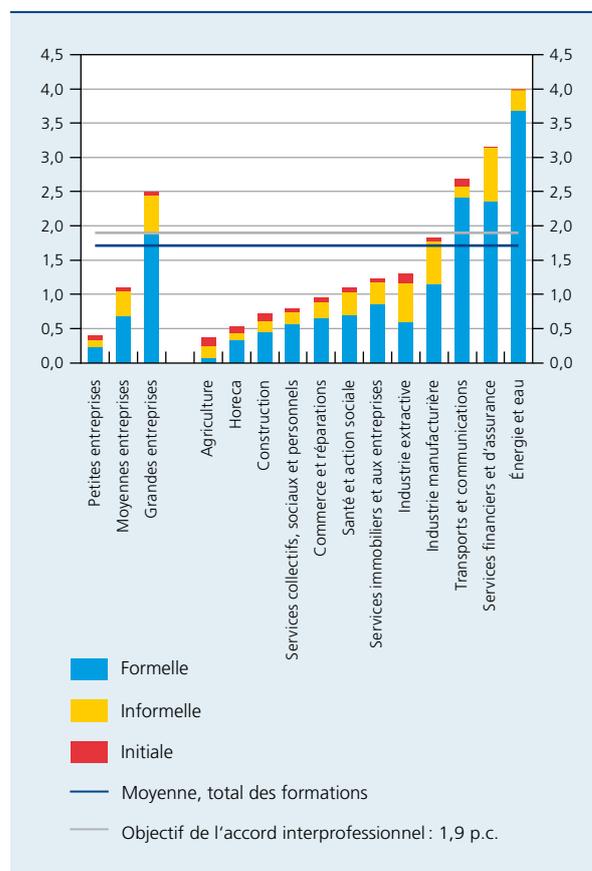
Les coûts bruts liés aux activités de formation formelle représentent 1,26 p.c. des frais de personnel. À ces coûts, doivent être ajoutés les paiements obligatoires au titre de cotisations sociales (congé éducation, emploi et formation des groupes à risque) ou de versements aux fonds de formation sectoriels. Ces paiements correspondent à 0,06 p.c. des frais de personnel des entreprises de la population provisoire. Ce montant est manifestement sous-évalué, puisque toutes les entreprises devraient en principe comptabiliser de telles dépenses, ce qui est loin d'être le cas. C'est dans les grandes entreprises que ces dépenses sont les mieux enregistrées : elles y représentent 0,09 p.c. des frais de personnel, contre 0,05 p.c. dans les firmes moyennes et 0,02 p.c. dans les petites. Au total, selon les bilans sociaux, les paiements effectués s'élèvent à quelque 48 millions d'euros, alors que le Conseil central de l'économie estime qu'un montant d'environ 220 millions d'euros a été versé aux organismes de sécurité sociale et aux fonds sectoriels.

Les subventions reçues (notamment sous la forme de chèques-formation ou de primes versées aux entreprises ou aux travailleurs par les fonds sectoriels), qui doivent être portées en déduction des coûts bruts, se montent, quant à elles, à 0,07 p.c. des frais de personnel. Elles financent au total 6 p.c. des frais bruts de formation formelle encourus. Alors que les initiatives régionales en matière de soutien à la politique de formation visent prioritairement à soutenir financièrement les PME dans leurs efforts de formation, c'est dans les grandes entreprises que les subventions couvrent la plus grande partie des dépenses de formation : elles y représentent 6,2 p.c. des coûts bruts, contre 5,3 p.c. dans les entreprises de taille moyenne et 3,6 p.c. dans les petites. Il ne fait dès lors aucun doute que des efforts d'information doivent être réalisés au niveau des PME, et plus particulièrement des très petites entreprises, en vue d'améliorer la collecte d'informations.

Si on ajoute aux dépenses de formation formelle celles découlant des activités de formation informelle et initiale, le budget ainsi engagé correspond à 1,7 p.c. des frais de

GRAPHIQUE 13 COÛTS NETS LIÉS À L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008⁽¹⁾

(pourcentages des frais de personnel, population provisoire)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en ajoutant aux coûts bruts les cotisations payées et versements à des fonds collectifs et en soustrayant les subventions et autres avantages reçus.

personnel. Cette mesure globale, qui inclut des éléments supplémentaires par rapport à l'indicateur utilisé jusqu'à maintenant pour mesurer les progrès vis-à-vis de l'objectif interprofessionnel de 1,9 p.c., y reste donc néanmoins encore inférieur.

Les dépenses de formation sont, on le sait, inégalement réparties entre les entreprises. Les petites sociétés mobilisent un budget global équivalent en moyenne à 0,41 p.c. de leurs frais de personnel. L'ajout des volets relatifs à la formation informelle et à la formation initiale permet de presque doubler leur performance par rapport à ce qu'elle serait dans une situation où ne serait prise en compte que la formation formelle (0,24 p.c. des frais de personnel). Dans les sociétés de taille moyenne, l'effort total se chiffre à 1,1 p.c. des frais de personnel, soit 0,69 p.c. pour la formation formelle et respectivement 0,35 et 0,06 p.c. pour les formations informelle et initiale. Dans les grandes

entreprises, les dépenses de formation formelle représentent, à elles seules, 1,88 p.c. des frais de personnel. Si on y ajoute la formation informelle (0,56 p.c.) et la formation initiale (0,05 p.c.), l'effort total s'élève à 2,5 p.c. des frais de personnel.

Les branches au sein desquelles les grandes entreprises sont fortement représentées mobilisent des ressources proportionnellement plus importantes en matière de formation. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, les frais de formation se montent à 4 p.c. des frais de personnel, dont plus de 90 p.c. sont des dépenses de formation formelle. Dans les transports et communications, ce dernier type de formation absorbe aussi neuf dixièmes du budget, lequel atteint au total 2,7 p.c. des frais de personnel. En revanche, dans les services financiers et d'assurance et dans l'industrie manufacturière, on consacre respectivement 3,1 et 1,8 p.c. des frais de

personnel à la formation, dont respectivement 25 et 35 p.c. sont des dépenses de formation informelle. À l'autre extrême, l'agriculture, l'Horeca et la construction sont les branches où les efforts de formation sont les plus faibles. La comptabilisation de la formation informelle et de la formation initiale (cette dernière étant très répandue dans ces activités par le biais des contrats d'apprentissage) permet d'accroître sensiblement la performance de ces trois branches, où, au total, les frais de formation s'élèvent à respectivement 0,4, 0,5 et 0,7 p.c. des frais de personnel, alors que les coûts liés à la seule formation formelle représentent respectivement 0,1, 0,3 et 0,4 p.c. de ces frais.

Les entreprises formatrices dépensent en moyenne 45 euros pour une heure de formation. Le coût horaire est sensiblement plus élevé pour la formation formelle (55 euros) que pour la formation informelle (37 euros), à laquelle sont

TABLEAU 11 HEURES CONSACRÉES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008
(population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale	Total
Heures consacrées aux activités de formation, en pourcentage des heures ouvrées, sauf mention contraire	0,80	0,39	0,16	1,34
	Pourcentages du total			
Ventilation des entreprises par taille				
Petites entreprises	34	18	48	0,48
Moyennes entreprises	52	33	15	1,05
Grandes entreprises	65	29	6	1,98
Ventilation des entreprises par branche d'activité				
Agriculture	11	26	63	0,47
Industrie extractive	34	43	23	1,26
Industrie manufacturière	52	41	7	1,50
Énergie et eau	88	12	0	2,75
Construction	35	16	48	0,93
Commerce et réparations	45	23	32	0,90
Horeca	38	13	49	0,62
Transports et communications	83	11	6	1,89
Services financiers et d'assurance	62	37	1	2,34
Services immobiliers et aux entreprises	60	32	8	1,03
Santé et action sociale	59	30	11	1,18
Services collectifs, sociaux et personnels	45	26	29	0,92
Durée de formation par participant, en heures	30	26	194	–
dont :				
Hommes	33	31	211	–
Femmes	24	20	159	–

Source : BNB (bilans sociaux).

associés des frais fixes beaucoup moins importants. Une heure de formation initiale coûte en moyenne 13 euros. La différence s'explique en partie par la prise en compte du niveau de rémunération des personnes en formation dans l'indicateur ; or, celui des travailleurs stagiaires et des apprentis est nettement inférieur à la moyenne.

Les entreprises formatrices dépensent 1.623 euros par travailleur bénéficiant d'activités de formation formelle, contre 966 euros pour les activités de formation informelle. Les frais par travailleur formé sont très élevés dans le cadre de la formation initiale (un peu plus de 2.500 euros). Il faut cependant rappeler que l'essentiel du temps passé en entreprise par les apprentis et les stagiaires est dédié à la formation, de sorte que l'indicateur qui rapporte les frais aux participants à la formation est moins significatif que celui qui rapporte les frais aux heures de formation.

5.4 Durée des formations

Dans l'ensemble, les entreprises de la population provisoire consacrent 1,34 p.c. du volume de travail à des initiatives de formation. La formation formelle se taille la part du lion, avec près de 60 p.c. du total, tandis que la formation informelle représente 29 p.c. des heures de formation et la formation initiale 12 p.c.

Comme le montant des dépenses, le volume de travail dévolu à la formation augmente sensiblement avec la taille des entreprises, mais sa répartition entre les différents types d'initiatives est très variable. Les petites entreprises affectent près de la moitié des heures de formation à des activités de formation initiale, alors que celles-ci ne mobilisent que 15 p.c. du temps de travail dans les entreprises de taille moyenne et 6 p.c. dans les grandes. En revanche, dans ces dernières, deux tiers du temps libéré pour la formation concerne des activités formelles. Cette part s'élève à 52 p.c. dans les firmes moyennes, et à 34 p.c. dans les petites.

C'est dans les branches d'activité où l'apprentissage est le plus répandu – agriculture, construction, Horeca – que la formation initiale est proportionnellement la plus importante : elle représente la moitié du temps de formation dans ces deux dernières branches, et davantage encore dans l'agriculture. Dans les autres branches (sauf dans l'industrie extractive), la formation formelle est prépondérante. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, elle mobilise près de 90 p.c. des heures de formation. Dans l'industrie manufacturière, en revanche, une part non négligeable de la formation s'effectue par le biais des canaux informels : plus de 40 p.c. des heures de formation y sont consacrées.

Les participants à des initiatives de formation formelle bénéficient en moyenne de 30 heures de formation par an. Cette moyenne est légèrement plus faible – 26 heures – dans le cas de la formation informelle. En revanche, les travailleurs suivant une formation initiale reçoivent en moyenne près de 200 heures de formation par an. Il est fort probable que si on ne comptabilisait sous cette rubrique que les bénéficiaires d'une formation en alternance, cette durée s'allongerait encore de façon considérable. Dans l'agriculture et dans la construction, par exemple, la durée moyenne est nettement supérieure.

La durée de formation moyenne des travailleurs masculins est sensiblement plus longue que celle des effectifs féminins. Pour la formation formelle, elle s'élève à 33 heures pour les hommes et à 24 heures pour les femmes. Les écarts sont relativement similaires pour la formation informelle (31 heures, contre 20). Différents éléments d'explication peuvent être avancés, notamment le fait que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes et qu'il peut rendre l'organisation des formations plus complexe dans le cadre d'horaires réduits. Par ailleurs, on observe que les femmes sont davantage représentées dans certaines activités où les formations sont en moyenne de plus courte durée (ce qui est le cas, par exemple dans la santé et l'action sociale).

5.5 Caractéristiques des entreprises formatrices

Pour dresser un portrait des entreprises formatrices en les comparant aux entreprises qui n'offrent pas de formation formelle ou informelle à leurs travailleurs, on se fonde dans cette section sur la population des entreprises ayant complété le nouveau formulaire du bilan social pour l'exercice 2008. Parmi les 50.156 entreprises ayant satisfait aux contrôles habituels, 1.765 (soit 3,5 p.c. du total) ont encore rempli l'ancien formulaire et n'ont par conséquent pas été retenues. La population d'analyse comporte au total 48.391 entreprises.

Le nouveau formulaire du bilan social distingue trois types de formation en entreprise : la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale. Dans la mesure où les données concernant les initiatives de formation initiale ne semblent pas totalement fiables, il a été décidé de se limiter aux activités de formation formelle et informelle.

On utilise un modèle empirique simple permettant d'estimer la probabilité qu'une entreprise soit formatrice. Une entreprise est qualifiée de formatrice dès lors qu'elle enregistre un participant dans les tableaux relatifs à la

formation formelle ou informelle. Ce modèle ne prend pas en compte les différences d'intensité de formation, en termes d'effort financier ou de taux de participation des travailleurs.

Outre la taille de l'entreprise, la branche d'activité à laquelle elle appartient et le fait qu'elle fasse partie d'un groupe d'entreprises d'envergure internationale (filiale ou multinationale), le modèle reflète la structure du personnel par genre (proportion de femmes), par catégorie socioprofessionnelle (pourcentage de travailleurs ayant un statut d'ouvrier), par niveau d'études (proportion de diplômés de l'enseignement supérieur), par type de contrat (part des contrats à durée indéterminée) et par régime de travail (pourcentage de travailleurs à temps partiel). Un dernier groupe de variables est lié à la localisation du siège social et du (des) siège(s) d'exploitation de l'entreprise. Conformément à la méthodologie de ventilation régionale des bilans sociaux, les entreprises sont subdivisées en quatre groupes : les trois catégories d'entreprises qui sont localisées dans une région unique et les entreprises multirégionales, qui sont implantées dans plus d'une région.

Aux fins de cette analyse, les données du bilan social sont complétées par les informations tirées de l'enquête sur les investissements directs. Celle-ci recense les sociétés détenant au minimum 10 p.c. du capital d'une entreprise non résidente ou détenues à hauteur du même pourcentage par une entreprise étrangère. Elle permet ainsi de distinguer, d'une part, les multinationales belges – c'est-à-dire les entreprises qui possèdent des participations dans des sociétés étrangères sans être elles-mêmes détenues par un actionariat étranger – et les établissements d'entreprises étrangères implantés en Belgique et, d'autre part, les entreprises n'ayant aucun lien d'investissement significatif avec des non-résidents.

La politique de formation d'une entreprise est fonction de nombreux paramètres. Les besoins de formation diffèrent en effet selon la stratégie en matière de gestion du personnel. Celle-ci est en partie dictée par les contraintes de ressources, liées notamment à la taille de l'entreprise et à la situation conjoncturelle, mais elle dépend aussi, entre autres, de la branche d'activité et du niveau d'études et de l'âge des effectifs. Un modèle empirique peut donc difficilement contrôler l'effet de tous les paramètres susceptibles d'expliquer les différences d'offre de formations entre les entreprises.

Toutes les firmes ne disposent pas des ressources suffisantes pour dispenser des activités de formation à leurs travailleurs. Par rapport aux grandes entreprises, les petites sont moins en mesure d'absorber la baisse temporaire

de productivité qui pourrait résulter des périodes de formation. En d'autres termes, elles sont moins à même de permettre à leurs salariés de s'absenter ou de remplacer ceux-ci quand ils sont en formation. Par ailleurs, lorsqu'elles proposent des activités de formation à leurs employés, les petites entreprises ne bénéficient pas autant d'économies d'échelle que les plus grandes. Les entreprises qui occupent des effectifs réduits auraient donc, *ceteris paribus*, moins de chances de pouvoir proposer des activités de formation que les plus grandes. Selon plusieurs études canadiennes (pour un aperçu de la littérature, cf. Rabemananjara et Parsley, 2006), les petites entreprises privilégieraient la formation informelle en raison de son caractère plus accessible, ce type de formation n'entraînant pas les coûts fixes associés à la formation formelle (coûts liés aux locaux, au matériel de formation, etc.). Les données collectées en 2008 auprès des entreprises belges ne permettent toutefois pas de valider cette hypothèse.

En neutralisant l'effet des variables relatives à la branche d'activité, à la localisation, aux liens d'investissement significatifs avec des non-résidents et à la structure des effectifs, la taille de l'entreprise est la variable explicative ayant l'incidence la plus grande sur la probabilité qu'une entreprise soit formatrice. *Ceteris paribus*, plus l'entreprise est petite, moins elle a de chances d'être formatrice. Si, pour les entreprises comptant 10 ETP au plus, la probabilité d'être formatrice est inférieure à 8 p.c., elle dépasse 30 p.c. pour celles occupant plus de 10 à 50 ETP, atteint quasiment 65 p.c. pour celles comptant plus de 50 à 100 ETP et 80 p.c. pour celles occupant plus de 100 à 250 ETP. Parmi les plus grandes entreprises, il n'y a pas de différences significatives entre les firmes de plus de 250 à 500 ETP et celles où les effectifs sont supérieurs à 500 ETP puisque la probabilité est de l'ordre de 90 p.c. dans les deux cas. En conséquence, il semble que les obstacles liés à l'organisation de formations évoqués ci-dessus existent toujours, principalement pour les petites entreprises, malgré les initiatives publiques pour soutenir ces efforts.

Même en neutralisant l'effet de la taille de l'entreprise, la proportion d'entreprises formatrices diffère d'une branche d'activité à l'autre. Ce sont surtout les firmes actives dans l'Horeca qui ont une probabilité plus faible d'être formatrices, suivies des sociétés issues de l'agriculture, de la branche des commerces et réparations et de celle des transports et communications. L'industrie extractive ainsi que la santé et l'action sociale présentent par contre une probabilité plus grande que les autres de proposer des activités de formation à leurs travailleurs.

Cette hétérogénéité entre branches d'activité est notamment liée aux différences de mobilité du personnel. Lorsque les travailleurs restent peu de temps au service

TABLEAU 12 PROBABILITÉ POUR UNE ENTREPRISE D'ÊTRE FORMATRICE EN 2008

(résultats d'estimation économétrique d'un modèle logit, population provisoire, entreprises ayant rempli le nouveau formulaire)

Variable	Coefficient du paramètre	Écart type	Significativité ⁽¹⁾	Probabilité ⁽²⁾
Référence ⁽³⁾	2,3052	0,2951	***	90,9
10 ETP au plus	-4,8553	0,2518	***	7,2
De plus de 10 à 50 ETP	-3,1080	0,2508	***	30,9
De plus de 50 à 100 ETP	-1,6979	0,2540	***	64,7
De plus de 100 à 250 ETP	-0,9642	0,2592	***	79,3
De plus de 250 à 500 ETP	-0,1397	0,3055	-	89,7
Agriculture	-0,4845	0,1607	***	86,1
Industrie extractive	0,9711	0,3223	***	96,4
Énergie et eau	0,1295	0,3782	-	91,9
Construction	-0,2063	0,0578	***	89,1
Commerce et réparations	-0,3804	0,0500	***	87,3
Horeca	-0,8763	0,1198	***	80,7
Transports et communications	-0,3748	0,0682	***	87,3
Services financiers et d'assurance	-0,1713	0,0947	*	89,4
Services immobiliers et aux entreprises	-0,1030	0,0556	*	90,0
Santé et action sociale	0,3606	0,0736	***	93,5
Services collectifs, sociaux et personnels	0,0558	0,0840	-	91,4
Filiale	0,8194	0,0908	***	95,8
Multinationale	0,8613	0,1226	***	96,0
Proportion de femmes dans les effectifs	-0,4449	0,0618	***	86,5
Proportion d'ouvriers dans les effectifs	-0,6861	0,0552	***	83,5
Proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans les effectifs	0,7552	0,0491	***	95,5
Proportion de travailleurs sous contrat à durée indéterminée dans les effectifs	0,5459	0,1415	***	94,5
Proportion de travailleurs à temps partiel dans les effectifs	-0,2529	0,0724	***	88,6
Unirégionale de Bruxelles	-0,3820	0,1056	***	87,2
Unirégionale de Flandre	-0,1506	0,0976	-	89,6
Unirégionale de Wallonie	-0,1975	0,1011	*	89,2

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

(2) Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'entreprise de référence.

(3) La référence est une entreprise dont les effectifs sont supérieurs à 500 ETP de l'industrie manufacturière, qui n'est ni une filiale ni une multinationale, implantée dans plus d'une région.

Interprétation:

À partir des coefficients, la probabilité peut être calculée pour toute combinaison linéaire des caractéristiques reprises dans le modèle.

Exemple: pour une entreprise dont les effectifs sont compris entre 11 et 50 ETP active dans la construction qui n'est, ni une filiale, ni une multinationale, dont les effectifs comportent 0 p.c. de femmes, 90 p.c. d'ouvriers, 15 p.c. de diplômés de l'enseignement supérieur, 95 p.c. de travailleurs sous contrat à durée indéterminée et 20 p.c. de travailleurs à temps partiel uniquement implantée en Flandre, la combinaison linéaire de coefficients donne:

$$(1 \times 2,3052) + (0 \times -4,8553 + 1 \times -3,1080 + 0 \times -1,6979 + 0 \times -0,9642 + 0 \times -0,1397) + (0 \times -0,4845 + 0 \times 0,9711 + 0 \times 0,1295 + 1 \times -0,2063 + 0 \times -0,3804 + 0 \times -0,8763 + 0 \times -0,3748 + 0 \times -0,1713 + 0 \times -0,1030 + 0 \times 0,3606 + 0 \times 0,0558) + (0 \times 0,8194 + 0 \times 0,8613) + (0 \times -0,4449 + 0,9 \times -0,6861 + 0,15 \times 0,7552 + 0,95 \times 0,5459 + 0,2 \times -0,2529) + (0 \times -0,3820 + 1 \times -0,1506 + 0 \times -0,1975) = -1,33559$$

Étant donné la spécification logit, la probabilité d'être formatrice est donnée par $\exp(-1,33559) / (1 + \exp(-1,33559)) = 20, 8$ p.c.

d'un même employeur, les incitants à acquérir des connaissances spécifiques de leur poste de travail sont peu nombreux. De même, l'employeur a peu à gagner en investissant dans la formation de ces travailleurs. Ainsi, les firmes opérant dans l'Horeca et la construction, où la mobilité de

la main-d'œuvre est élevée (Heuse et Saks, 2008), ont en moyenne une probabilité d'être formatrices plus basse que celles actives dans les branches d'activité où la mobilité est plus faible, notamment l'industrie manufacturière, la santé et l'action sociale, ainsi que l'énergie et l'eau.

Même au sein d'une branche d'activité bien définie, on observe une très grande diversité entre les entreprises qui y sont actives, notamment en termes de productivité. C'est pourquoi, dans la population d'analyse, on considère isolément les sociétés qui ont un lien d'investissement significatif avec des non-résidents, à savoir les filiales d'une entreprise étrangère et les entreprises multinationales. Il y a deux raisons pour lesquelles il est important de prendre en compte ces variables dans le modèle. Premièrement, ces variables peuvent exercer un effet direct sur l'offre de formations de l'entreprise. Grâce à des économies d'échelle, les entreprises multinationales et les filiales proposent habituellement une offre de formations plus structurée, avec un noyau commun de formations pour toutes les entreprises du groupe. Ces entreprises ouvertes sur l'international ont également des besoins de formation spécifiques, notamment en matière de cours de langues. Deuxièmement, les entreprises qui ont un lien avec des entreprises non résidentes ou qui sont impliquées dans le commerce international sont en général plus productives que les entreprises ne présentant pas ces caractéristiques (cf. notamment Andersson et al., 2008). Autrement dit, on peut aussi considérer ces variables comme des indicateurs de performance.

L'existence d'un lien d'investissement significatif avec des non-résidents semble pertinente pour déterminer la probabilité qu'une entreprise propose des activités de formation à ses travailleurs. Conformément aux attentes, le fait qu'une entreprise soit une multinationale ou une filiale d'une société étrangère influence favorablement sa probabilité d'être formatrice. Un modèle limité aux seules sociétés de l'industrie manufacturière a montré qu'en moyenne, les entreprises exportatrices présentent en outre une probabilité plus élevée d'être formatrices.

Par ailleurs, la structure des effectifs semble jouer un rôle. Plus la proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est importante, plus il y a de chances que l'entreprise soit formatrice. À l'inverse, plus le statut d'ouvrier est répandu au sein du personnel, moins l'entreprise a de chances d'être formatrice. Ce fait est connu: il y a une certaine polarisation de la formation sur les plus diplômés, en dépit des initiatives institutionnelles prises en vue de contrer celle-ci. Les raisons de cette constatation empirique sont diverses. D'une part, les entreprises partent du principe que les efforts de formation sont en moyenne plus rentables pour les travailleurs les plus qualifiés, réduisant ainsi le risque qu'elles prennent en investissant dans ces activités. En outre, les membres du personnel les plus diplômés seraient en moyenne plus demandeurs de formations que les autres. D'autre part,

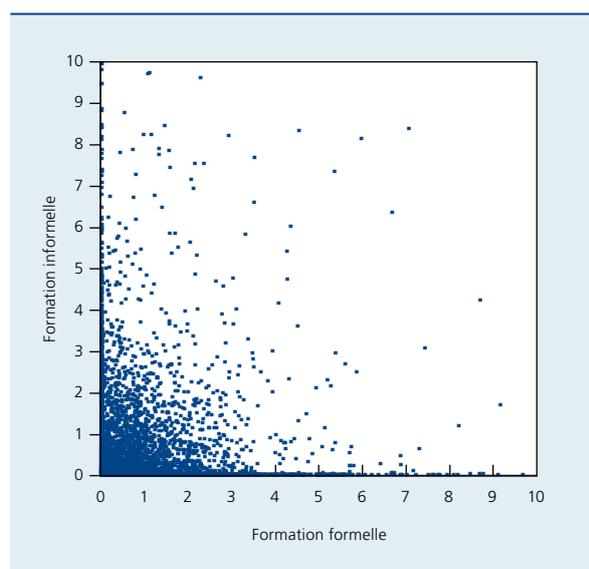
les firmes où la proportion de personnel ayant un haut degré d'instruction est importante pourraient également se singulariser à d'autres égards, et cet effet serait capté par la variable reflétant le niveau d'études. Ainsi, les entreprises novatrices ou celles produisant des biens et des services à haute valeur ajoutée pourraient aussi être caractérisées par une telle structure de qualification.

La part des travailleurs sous contrat à durée indéterminée exerce une influence positive sur la probabilité pour une firme d'être formatrice. Dans la mesure où la probabilité que ces travailleurs restent dans l'entreprise est plus élevée, l'investissement en formation consenti par l'employeur a d'autant plus de chances d'être rentabilisé. Enfin, la proportion de femmes et celle de travailleurs à temps partiel ont un effet négatif significatif, mais plus réduit, sur la probabilité pour une entreprise d'être formatrice.

La localisation semble quant à elle ne pas avoir un impact très important sur la probabilité d'être formatrice. La probabilité d'offrir une formation à leurs travailleurs serait plus grande pour les entreprises multirégionales que pour les unirégionales. Toutefois, la différence entre les entreprises multirégionales et unirégionales flamandes n'est pas significative.

GRAPHIQUE 14 COÛTS LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION FORMELLE ET INFORMELLE⁽¹⁾ EN 2008

(pourcentages des frais de personnel)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'échelle des axes a été limitée à 10 p.c. Les entreprises présentant des ratios de coûts de formation extrêmes ne sont pas prises en compte.

5.6 La dispersion des efforts de formation selon les entreprises

Après avoir étudié la fréquence à laquelle une entreprise est formatrice, qui correspond à la décision d'un établissement de soutenir ou non des activités de formation, cette section s'intéresse à l'intensité de la formation au sein des entreprises formatrices, c'est-à-dire à l'ampleur de l'effort financier que les entreprises formatrices consacrent aux activités de formation formelle ou informelle une fois prise la décision de les offrir. Elle est mesurée par le rapport entre les dépenses liées aux activités de formation formelle et informelle et les frais de personnel. Ce ratio n'est calculé que pour les établissements ayant financé des activités de formation, soit une population de 8.445 entreprises⁽¹⁾.

Si on représente graphiquement la population des entreprises formatrices en prenant comme axes, respectivement, les coûts de formation formelle et les coûts de formation informelle exprimés en pourcentage des frais de personnel, on observe une grande dispersion des efforts de formation.

Si on peut montrer, sur la base de l'ensemble des données, qu'une entreprise a plus de chances d'exercer une activité de formation formelle si elle exerce une activité de formation informelle, il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les efforts financiers consacrés à la formation formelle et ceux consacrés à la formation informelle. Un grand nombre d'entreprises déclarent ne pas organiser du tout de formation informelle, ou seulement très rarement, alors qu'il est vraisemblable que des travailleurs aient pris part à de telles activités dans la plupart, sinon dans toutes les entreprises, y compris dans les plus petites d'entre elles. L'apprentissage sur le tas est une étape indispensable, même pour occuper des postes *a priori* « non qualifiés ». De plus, nombre d'établissements organisent des « cercles de qualité » ou des groupes de résolution de problèmes. Ces dispositifs incitent les salariés à diffuser leurs connaissances, savoir-faire et expériences pratiques, même si tel n'en est pas l'objectif direct. Les entreprises semblent avoir insuffisamment communiqué les initiatives de formation informelle en 2008, ce qui n'est guère étonnant dans la mesure où il s'agit de la première année pour laquelle on leur demande de les quantifier.

L'effort financier de formation, défini comme la somme des coûts liés aux activités de formation formelle et informelle exprimée en pourcentage des frais de personnel, varie considérablement d'une entreprise formatrice à l'autre. L'unité d'analyse est ici l'entreprise individuelle, quels que soient ses effectifs, même si on neutralise l'effet

de la taille de l'entreprise parmi les facteurs explicatifs. Un modèle de cet effort financier, construit à partir des mêmes variables que celles utilisées pour déterminer la probabilité d'être formatrice, explique à peine 6 à 7 p.c. des différences de coûts de formation entre les entreprises⁽²⁾ : 93 p.c. des écarts observés entre les entreprises formatrices ne tiennent donc pas à la taille de l'entreprise, à la branche d'activité, au fait d'être adossé à un groupe d'envergure internationale, à la structure du personnel ou encore à la localisation. Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les efforts de formation fluctuent sous l'effet d'autres facteurs spécifiques, comme par exemple un changement technique ou organisationnel au sein de la firme. L'introduction de nouvelles technologies suscite en effet un besoin accru de formation, et les réorganisations entraînent des changements de postes. Ainsi, l'installation d'une nouvelle machine, le lancement d'un nouveau produit, ou encore l'augmentation du budget consacré à la recherche et au développement sont autant de facteurs susceptibles de renforcer les efforts de formation. Ces derniers peuvent également évoluer si la firme met en place ou modifie un dispositif de gestion des compétences. Les données tirées des bilans sociaux ne permettent pas de mesurer tous ces facteurs spécifiques de l'entreprise.

Parmi les variables explicatives, statistiquement significatives, des variations individuelles de l'effort financier de formation, la plus importante est la taille de l'entreprise. Même au sein des seules entreprises formatrices, les petites sociétés consacrent une part plus faible de leurs frais de personnel à la formation que les moyennes et les grandes firmes. Ainsi, dans les entreprises de l'industrie manufacturière, le ratio du coût de formation attendu est de 0,72 p.c. pour les entreprises occupant plus de 10 à 50 ETP, de 1,16 p.c. pour celles occupant plus de 100 à 250 ETP et de 1,94 p.c. pour celles occupant plus de 500 ETP⁽³⁾. Le simple effet de fréquence ne suffit donc pas à expliquer que l'effort financier des petites entreprises reste plus restreint : non seulement les entreprises formatrices sont relativement moins nombreuses parmi les petites sociétés, mais les petites sociétés qui financent des

(1) Une règle simple a été appliquée pour supprimer les données extrêmes (*outliers*) dans l'échantillon : les entreprises retenues doivent déclarer des frais de formations formelle et informelle supérieurs à 10 euros sur l'année 2008, et les frais de formation formelle comme ceux de formation informelle ne peuvent dépasser 10 p.c. du total des frais de personnel. Les entreprises ainsi éliminées représentent quelque 0,7 p.c. de l'échantillon. Il s'agit en outre d'entreprises occupant généralement peu de travailleurs.

(2) En général, le R^2 , à savoir la partie de la variance expliquée par le modèle, est moins élevé lorsqu'on utilise des données individuelles plutôt que des agrégats. En effet, les données agrégées escamotent en partie les différences de comportement entre les entreprises individuelles puisque valeurs faibles et élevées se compensent. La conséquence de cet *averaging effect* est qu'il y a moins de variations de la variable dépendante à expliquer par les variables indépendantes, ce qui donne un R^2 plus élevé que pour les estimations réalisées à partir de données individuelles.

(3) Ces valeurs sont obtenues en utilisant une même structure des effectifs pour ces trois entreprises théoriques, à savoir 23 p.c. de femmes, 62 p.c. d'ouvriers, 21 p.c. de diplômés de l'enseignement supérieur, 97 p.c. de travailleurs sous contrat à durée indéterminée et 12 p.c. de travailleurs à temps partiel, soit des taux proches des moyennes observées dans l'industrie manufacturière.

activités de formation fournissent un effort plus modeste que les moyennes et les grandes entreprises.

La branche d'activité est aussi une variable explicative statistiquement significative de l'effort de formation. Ainsi, les dépenses de formation dans les branches de la santé et de l'action sociale, des services collectifs, sociaux et personnels et de la construction sont, *ceteris paribus*, moindres que dans l'industrie manufacturière, retenue comme groupe de référence. C'est également le cas des entreprises actives dans la branche des transports et communications. Cette dernière branche d'activité est assez atypique, dans la mesure où elle présente quelques acteurs très importants, dont les ratios de formation sont très élevés, et une multitude de petites entreprises dont les efforts de formation sont beaucoup plus faibles. Par contre, la branche des services financiers et d'assurance, tout comme celle, marginale, de l'industrie extractive, enregistrent des dépenses de formation considérables.

Parmi les autres variables explicatives de l'intensité individuelle de l'effort de formation, l'adossement à un groupe étranger exerce une incidence positive, statistiquement significative, sur l'effort de formation. En revanche, être une entreprise exportatrice, paramètre qui a été testé pour la seule industrie manufacturière, n'a pas d'effet significatif. La variable ayant l'impact positif le plus marqué sur le coût de formation, après la taille de l'entreprise, est le pourcentage du personnel diplômé de l'enseignement supérieur. Cela tient aux faits, d'une part, que l'accès à la formation est d'autant plus aisé que le salarié est diplômé et, d'autre part, que les formations des plus diplômés sont en moyenne plus coûteuses que les formations destinées aux membres du personnel qui le sont moins, ne fût-ce que parce que le coût net des formations intègre la rémunération des participants, celle-ci augmentant en moyenne en fonction de leur niveau d'études. La proportion de femmes dans les effectifs exerce également une influence négative, quoique limitée, sur l'effort financier de formation.

Conclusions

L'emploi a, en moyenne, progressé de 1,7 p.c. en 2008 dans les 43.387 entreprises qui constituent la population réduite. Cette croissance, encore soutenue, marque cependant un ralentissement par rapport à l'année précédente, et les résultats à la fin de 2008 (+0,8 p.c.) témoignent d'une forte dégradation de la situation en cours d'année. Le ralentissement s'est manifesté dans la plupart des branches d'activité et a touché tout spécialement l'industrie et les services financiers et d'assurance. Sous l'effet de l'évolution conjoncturelle, l'ampleur des

mouvements nets de personnel s'est réduite. Au total, les entrées nettes se sont établies à 13.399 personnes en 2008, contre 37.463 un an auparavant.

Dans aucune des catégories d'entreprises, les engagements nets de travailleurs à temps partiel ne suffisent à expliquer l'augmentation des effectifs prestant un horaire réduit, ce qui traduit un glissement d'une partie des membres du personnel auparavant occupés à temps plein vers un régime de travail à temps partiel. Le mouvement a été particulièrement marqué dans les grandes entreprises, notamment dans le cadre de programmes de restructuration dans l'industrie manufacturière.

Le taux de rotation du personnel sous contrat à durée indéterminée s'est établi à 14,6 p.c. en 2008, en très légère baisse par rapport à l'année précédente. Ce pourcentage varie considérablement selon les caractéristiques des firmes : il est plus élevé dans les sociétés de petite taille et dans les branches qui ont le plus de difficultés à fidéliser leur personnel compte tenu des conditions de travail et de rémunération.

À l'instar des années précédentes, environ la moitié des sorties enregistrées en 2008 s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire, tandis que 29 p.c. sont attribuables à des départs spontanés et 14 p.c. à des licenciements. Rapportés aux sorties de personnel, les départs à la pré-pension et ceux à la pension s'élèvent à respectivement 3 et 2,6 p.c., soit des proportions comparables à celles observées en 2007.

Le taux de travail à temps partiel s'est accru de 2 p.c. entre 2007 et 2008, de sorte que 52,3 p.c. des femmes et 11,4 p.c. des hommes auraient travaillé à temps partiel en 2008. Le recours à ce régime de travail est plus important dans les petites et les grandes firmes, de même que dans les branches d'activité où les femmes sont le plus largement représentées. Inégalement répandu dans les entreprises, le travail à temps partiel l'est aussi parmi les travailleurs : les femmes sont davantage concernées que les hommes, les employés que les ouvriers et les cadres, et les travailleurs temporaires que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Le taux de travail à temps partiel varie en revanche assez peu selon le niveau d'études, sauf pour les universitaires, pour lesquels la proportion de travailleurs à temps partiel est deux fois plus faible que pour les titulaires d'autres diplômes.

Sur la base des informations nouvellement disponibles dans les bilans sociaux, il apparaît que, au total, 18 p.c. des effectifs possèdent au mieux un certificat de l'enseignement primaire, 54 p.c. ont au plus terminé leurs études secondaires, 20 p.c. sont diplômés d'une école

supérieure et 8 p.c. sont titulaires d'un diplôme universitaire. Les femmes ont en moyenne un niveau d'études supérieur à celui des hommes, une situation qui découle sans doute en partie de leur arrivée plus tardive sur le marché du travail. Le niveau d'études moyen des salariés est d'autant plus élevé que les entreprises sont grandes. Mais, plus que la taille, c'est sans doute la nature de l'activité qui détermine le niveau d'études que les travailleurs doivent posséder lors de leur entrée en fonction. Dans la construction, par exemple, neuf travailleurs sur dix n'ont pas dépassé le niveau des études secondaires. À l'inverse, dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, près de la moitié des effectifs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La part des contrats temporaires a légèrement reculé entre 2007 et 2008, revenant de 6,6 à 6,5 p.c. Ce tassement est de nature conjoncturelle. Dans les firmes déposant un schéma complet, le personnel intérimaire et celui mis à disposition par une entreprise liée ont eux aussi diminué. Au total, les travailleurs intérimaires ne représentaient plus que 3,8 p.c. de l'emploi exprimé en ETP en 2008, contre 4 p.c. un an auparavant. Ce sont les branches les plus exposées à la concurrence internationale qui ont été les premières affectées. L'industrie, principale utilisatrice de travailleurs intérimaires, a ainsi réduit de 10 p.c. son recours à ce type de main-d'œuvre. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises et la construction ont elles aussi réduit leurs effectifs intérimaires, de respectivement 5 et 12 p.c.

Les frais de personnel ont crû de 5,3 p.c. entre 2007 et 2008 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le volume de travail exprimé en heures a augmenté de 1,6 p.c., de sorte que le coût salarial annuel moyen par ETP a progressé de 3,7 p.c.

Au cours de la période 2006-2008, les frais horaires ont augmenté de 6,8 p.c. dans les entreprises ayant déposé un bilan social répondant aux critères de qualité pour ces trois exercices consécutifs, alors qu'une norme salariale indicative avait été fixée à 5 p.c. pour cette période. Il est vrai que l'indexation a nettement dépassé l'inflation attendue. La progression a été particulièrement vigoureuse dans les branches des transports et communications, des services financiers et d'assurance, des services collectifs, sociaux et personnels et de la santé et de l'action sociale. On note par ailleurs que près de six entreprises sur dix ont enregistré une hausse des frais horaires supérieure à 5 p.c. entre 2006 et 2008 et que la progression a même été supérieure à 7,5 p.c. dans près d'une firme sur deux.

Pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, la couverture du bilan social a été nettement élargie en matière de formation: le *reporting* concerne à présent la formation continue formelle, la formation continue informelle et la formation initiale. Dans la mesure où les résultats de 2007 ne pouvaient être valablement comparés à ceux de 2008 sur ce point, la population d'analyse regroupe l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social pour l'exercice 2008 à la date du 16 septembre 2009 (soit un peu plus de 50.000 sociétés).

La médiatisation des changements apportés au bilan social semble avoir porté ses fruits: le nombre d'entreprises ayant communiqué des informations sur leur politique de formation a sensiblement augmenté. En 2008, 37 p.c. des travailleurs ont participé à une ou plusieurs activités de formation formelle. La formation informelle a concerné un travailleur sur cinq, alors que le taux de participation à la formation initiale a été de 1 p.c. seulement. Pour rappel, l'objectif interprofessionnel est que, chaque année, dès 2010, la moitié des travailleurs bénéficient d'une formation. Au total, les entreprises ont affecté 1,34 p.c. du volume de travail à des initiatives de formation. La formation formelle s'est taillé la part du lion, avec près de 60 p.c. du total, tandis que la formation informelle a représenté 29 p.c. des heures de formation et la formation initiale 12 p.c.

En matière de coûts, l'objectif interprofessionnel, fixé à 1,9 p.c. pour 2006, n'était pas encore atteint en 2008, les entreprises de la population considérée ayant consacré à la formation formelle un budget équivalent à 1,2 p.c. des frais de personnel. Si on ajoute à ces dépenses les frais liés aux activités de formation informelle et initiale, le budget alloué aux formations s'est monté au total à 1,7 p.c. des frais de personnel et est donc resté aussi en deçà de l'objectif.

Les petites sociétés mobilisent un budget global équivalent en moyenne à 0,41 p.c. de leurs frais de personnel. L'ajout des volets relatifs à la formation informelle et à la formation initiale permet de presque doubler leur performance par rapport à une situation où serait prise en compte la seule formation formelle. Dans les sociétés de taille moyenne, l'effort total se chiffre à 1,1 p.c. des frais de personnel, dont 0,69 p.c. pour la formation formelle. Dans les grandes entreprises, les dépenses de formation formelle représentent, à elles seules, 1,88 p.c. des frais de personnel, sur un effort total s'élevant à 2,5 p.c. de ces mêmes frais. Les branches dans lesquelles les grandes entreprises sont fortement représentées (énergie et eau, transports et communications) mobilisent des ressources proportionnellement plus importantes en matière de formation. Dans l'agriculture, l'Horeca et la construction, les

efforts de formation formelle sont réduits, mais la comptabilisation de la formation informelle et de la formation initiale permet d'accroître sensiblement leur performance.

À partir des données individuelles relatives à la formation, on a évalué la probabilité qu'une entreprise soit formatrice en fonction de ses caractéristiques propres, relatives à sa taille, à sa branche d'activité, au fait qu'elle soit liée à une entité non résidente, à la structure de ses effectifs et à sa localisation. L'analyse statistique qui en découle met en évidence des corrélations, non des liens de causalité, et confirme les études menées précédemment. Parmi les différents facteurs explicatifs, la taille apparaît comme l'élément le plus important. Si neuf grandes entreprises sur dix soutiennent des activités de formation, c'est le cas d'à peine une société sur dix parmi les plus petites. Par ailleurs, la proportion d'entreprises formatrices diffère selon la branche d'activité. Les entreprises de l'Horeca affichent une probabilité d'être formatrices plus faible que la moyenne, alors que celle-ci est supérieure à la moyenne pour les sociétés actives dans la santé et l'action sociale. La probabilité semble également liée à la structure du personnel : plus la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est grande et plus la part de travailleurs sous contrat à durée indéterminée est élevée,

plus il y a de chances que l'entreprise soutienne des activités de formation. À l'inverse, plus le statut d'ouvrier est répandu au sein du personnel et plus la proportion de femmes est importante, moins l'entreprise a de chances d'être formatrice.

Parmi les entreprises formatrices, on constate une grande dispersion des efforts financiers en matière de formation. La politique de formation d'une entreprise dépend de nombreux paramètres, dont la majeure partie sont spécifiques de la firme, de sorte qu'un modèle général ne parvient à expliquer qu'une très petite partie de la dispersion observée. La taille de l'entreprise reste un facteur déterminant : les petites entreprises formatrices, proportionnellement moins nombreuses, dégagent des budgets de formation relativement plus modestes que les moyennes et les grandes firmes. L'ampleur de l'effort financier varie également selon la branche. Les entreprises de la branche de la santé et de l'action sociale déclarent, *ceteris paribus*, des coûts de formation nettement moindres que celles des services financiers et d'assurance. Parmi les autres variables ayant un effet significatif sur l'intensité de l'effort de formation, le fait d'être une filiale d'un groupe étranger a une incidence positive sur l'effort de formation, de même que le fait de disposer d'un personnel qualifié.

Bibliographie

Andersson M., H. Lööf et S. Johansson (2008), « Productivity and international trade: firm level evidence from a small open economy », *Review of World Economics*, 144-4.

Conseil supérieur de l'emploi (2009), *L'insertion des jeunes sur le marché du travail*, Bruxelles, octobre.

Delhez Ph. et P. Heuse (2004), « Le bilan social 2003 », BNB, *Revue économique*, quatrième trimestre, 95-133.

Delhez Ph. et P. Heuse (2005), « Le bilan social 2004 », BNB, *Revue économique*, quatrième trimestre, 57-90.

Delhez Ph., P. Heuse, H. Zimmer et Y. Saks (2008), « Le bilan social 2007 », BNB, *Revue économique*, décembre, 105-146.

Druant M., Ph. Du Caju et Ph. Delhez (2008), « Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique », BNB, *Revue économique*, septembre, 51-77.

Heuse P. et Y. Saks (2009), *Job flows in Belgium*, NBB, working paper 162.

Piette C. et M. Pisu (2008), « Mouvements bruts de l'emploi et activités internationales des entreprises », BNB, *Revue économique*, juin, 41-70.

Rabemananjara R. et C. Parsley (2006), *Formation des employés, stratégies d'entreprises et pratiques de gestion de ressources humaines: étude selon la taille des entreprises*, Industrie Canada, octobre.

Annexe 1

Annexe méthodologique

1. Principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises

Les principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse sont décrits en détail dans l'annexe 1 de l'article « Le bilan social 2005 » paru dans la Revue économique de décembre 2006 et disponible sur le site Internet de la Banque nationale de Belgique (www.nbb.be).

Pour rappel, ne sont pris en considération que les bilans sociaux des entreprises ayant satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. En particulier, l'exercice comptable doit compter douze mois et être clôturé au 31 décembre; les entreprises doivent relever du secteur privé⁽¹⁾, occuper au moins un travailleur ETP, et leur activité économique et leur localisation doivent être clairement identifiées⁽²⁾; il ne peut y avoir de différence entre les données communiquées dans le bilan social et dans les comptes annuels⁽³⁾; les entreprises présentant des valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaires ou d'heures ouvrées sont éliminées; les anomalies observées en matière de formation et de recours à des travailleurs intérimaires sont neutralisées.

L'application de ces principes méthodologiques est justifiée par le souci de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et cohérentes. Il en découle cependant que le nombre de bilans sociaux retenus pour effectuer l'analyse dans le cadre du présent article est, pour chaque exercice, sensiblement plus faible que le nombre total de bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans.

En outre, l'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2008 est réalisée à partir d'une population réduite⁽⁴⁾ constante, ce qui diminue davantage encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés à la Centrale des bilans. Les résultats présentés dans cet article reflètent par conséquent les évolutions enregistrées entre les exercices 2007 et 2008 au sein d'une population stable et peuvent différer de l'évolution qui sera observée, après la clôture définitive, sur la base de la population complète des entreprises ayant déposé un bilan social⁽⁵⁾.

À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2007 comptait 82.045 entreprises et 1.902.531 travailleurs salariés. La population réduite constante comptait, pour le même exercice, 43.387 sociétés qui, ensemble, occupaient 1.383.394 travailleurs, ce qui correspond à 72,7 p.c. des personnes actives dans les entreprises ayant déposé un bilan social pour cet exercice, bien que le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 53 p.c. de la population totale des entreprises. Les travailleurs employés dans les entreprises de la population réduite équivalent par ailleurs à 51 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie en fonction de la branche d'activité. Exprimée en pourcentage du nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale relative à l'exercice 2007, elle est la plus faible dans les branches où prédominent les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont souvent déposés et/ou traités plus tardivement. C'est notamment le cas dans l'Horeca et l'agriculture.

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les entreprises relevant des branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux, de même que les entreprises de travail intérimaire (NACE-Bel 74.502).

(2) Les entreprises dont l'activité ou l'adresse est inconnue sont exclues de la population.

(3) Ceci revient à exclure les entreprises dont une partie des travailleurs sont occupés à l'étranger ou ne figurent pas au registre du personnel (personnel statutaire).

(4) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2008 n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2009, date à laquelle les données ont été extraites.

(5) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont en effet exclues de la population réduite. Étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur cette population réduite présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2007

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux		En p.c. de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	En p.c. de la population totale
		Population totale ⁽²⁾	Population réduite ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2.704.699	1.902.531	1.383.394	51,1	72,7
Agriculture	17.840	10.126	5.202	29,2	51,4
Industrie	584.379	459.594	363.922	62,3	79,2
Industrie extractive	3.069	2.965	2.591	84,4	87,4
Industrie manufacturière	555.615	433.077	341.924	61,5	79,0
Énergie et eau	25.695	23.553	19.407	75,5	82,4
Construction	191.474	141.719	89.980	47,0	63,5
Commerce, transports et communications	803.487	581.058	412.771	51,4	71,0
Commerce et réparations	477.565	319.577	217.746	45,6	68,1
Horeca	90.379	57.510	23.762	26,3	41,3
Transports et communications	235.543	203.971	171.263	72,7	84,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	594.997	329.242	245.808	41,3	74,7
Services financiers et d'assurance	128.298	111.877	93.482	72,9	83,6
Services immobiliers et aux entreprises ⁽³⁾	466.699	217.365	152.326	32,6	70,1
Autres services	512.522	380.792	265.711	51,8	69,8
Santé et action sociale	407.349	330.607	232.017	57,0	70,2
Services collectifs, sociaux et personnels	105.173	50.185	33.693	32,0	67,1
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	82.045	43.387	n.	52,9

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Le concept d'emploi utilisé ici correspond à l'emploi salarié privé, soit l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les personnes occupées dans les branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

(2) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(3) À l'exclusion, pour les bilans sociaux, des entreprises de travail intérimaire.

Par ailleurs, certaines entreprises ou emplois ne sont pas représentés dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 personnes, qui ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social, et des entreprises de travail intérimaire, que l'on a choisi d'écarter par souci de cohérence et de qualité des populations d'analyse. De même, les travailleurs salariés occupés par des employeurs non constitués en société ne sont pas repris, puisque seules les sociétés sont tenues de déposer un bilan social. Il en résulte que la représentativité exprimée en pourcentage de l'emploi recensé dans les comptes nationaux est particulièrement faible dans les branches où ces entreprises ou ces travailleurs sont fortement représentés, notamment celle des services collectifs, sociaux et personnels, celle des services immobiliers et aux entreprises, l'agriculture et l'Horeca.

2. Méthodologie ayant présidé à la ventilation régionale des bilans sociaux

L'analyse des bilans sociaux n'est pas abordée sous l'angle régional dans le présent article. Néanmoins, les annexes 11 à 13 reprennent une série d'indicateurs régionaux identiques à ceux publiés dans les numéros de la Revue économique de décembre 2007 et de décembre 2008.

La ventilation régionale des entreprises s'applique uniquement aux populations totales obtenues à partir des principes méthodologiques décrits à la section 1, et ce pour les exercices 1998 à 2007. La méthodologie qui a présidé à la répartition régionale est semblable à celle utilisée en 2004⁽¹⁾.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le(s) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2007, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 80.914, soit près de 99 p.c. du total des firmes ayant déposé un bilan social satisfaisant aux critères de qualité pour cet exercice. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: en moyenne, elles occupent 17 travailleurs.

TABLEAU 2 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2007
(population totale)

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
Entreprises unirégionales	80.914	98,6	1.413.234	74,3
Bruxelles	9.587	11,7	157.968	8,3
Flandre	49.566	60,4	894.409	47,0
Wallonie	21.761	26,5	360.858	19,0
Entreprises multirégionales	1.131	1,4	489.297	25,7
Total	82.045	100,0	1.902.531	100,0

Source: BNB (bilans sociaux).

Les 1.131 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Elles emploient en moyenne 433 personnes.

En ce qui concerne les firmes implantées dans plusieurs régions, deux options se présentent en matière de ventilation régionale. La première consiste à attribuer l'ensemble des rubriques du bilan social de ces entreprises à la région dans laquelle l'entreprise recense le plus grand nombre d'emplois. Dans cette optique, dite majoritaire, chaque entreprise est rattachée chaque année à une seule région, mais cette région peut être différente d'une année à l'autre, en fonction de l'évolution de l'emploi dans les sièges d'exploitation. Cette méthode de répartition majoritaire introduit des distorsions dans la ventilation de l'emploi, qui découlent du fait qu'une partie des entreprises actives sur l'ensemble du territoire belge sont attribuées à la Flandre, qui couvre 44 p.c. du territoire mais où étaient recensés près de 58 p.c. des résidents au 1^{er} janvier 2008, tandis que d'autres sont affectées à la région bruxelloise en raison de l'implantation de leur siège social, où sont centralisés un grand nombre de services et donc de travailleurs.

L'optique de répartition proportionnelle consiste, quant à elle, à ventiler l'ensemble des rubriques du bilan social des entreprises multirégionales entre les régions où se situent leur siège social et leurs sièges d'exploitation. Une telle clé peut être calculée pour l'emploi ou les salaires, sur la base des données par établissement collectées par l'ONSS, comme le fait l'ICN pour l'élaboration des comptes régionaux. En revanche, il n'est pas possible de définir une clé de

(1) Voir l'article « Le bilan social 2003 », paru dans la Revue économique du quatrième trimestre de 2004.

répartition pertinente pour toutes les rubriques du bilan social. C'est le cas par exemple pour la formation ou pour le travail intérimaire. Or, en ces matières, le comportement des entreprises peut sensiblement varier suivant l'activité, l'organisation et l'emplacement des différents sites d'exploitation et, éventuellement, de l'offre de formation ou de travail intérimaire disponible.

Ni la clé de ventilation majoritaire (qui attribue la totalité des rubriques du bilan social de chaque entreprise à la région dans laquelle elle occupe le plus grand nombre de travailleurs) ni la clé de répartition proportionnelle (qui ventile les rubriques du bilan social entre les différentes régions où l'entreprise est active en fonction de l'emploi qui y est enregistré) n'ont été jugées satisfaisantes. Le groupe des entreprises multirégionales n'a dès lors pas été réparti entre les régions.

Il faut souligner que la ventilation par branche d'activité diffère sensiblement entre entreprises multirégionales et entreprises unirégionales. Au sein même de ces dernières, l'on observe des divergences de spécialisation entre les entreprises implantées à Bruxelles et celles établies en Flandre ou en Wallonie. Cette hétérogénéité explique partiellement les différences de résultats enregistrées pour les différents indicateurs régionaux figurant dans les annexes 11 à 13.

TABLEAU 3 STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2007
(pourcentages du total, population totale)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Agriculture	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	8,9	28,5	25,3	25,5	20,3	24,2
Construction	4,7	9,4	11,5	9,4	1,7	7,4
Commerce, transports et communications	28,6	27,4	24,0	26,7	41,6	30,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33,6	12,2	10,0	14,1	26,7	17,3
Autres services	24,1	21,6	28,4	23,6	9,7	20,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 2

Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité est basé sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises établi par la Banque nationale dans le cadre de la confection des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire relatif à l'année 2007 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2008. Il est basé sur la nomenclature NACE-Bel 2003. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2007 conservent le code d'activité attribué dans les répertoires précédents, ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Les descriptions qui jalonnent le corps du texte sont basées, selon les besoins, sur une ventilation à six ou à douze branches. Dans les annexes 3 à 10, ces deux ventilations apparaissent systématiquement.

CLASSIFICATION UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX ET LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL

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 DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS ENTRE 2007 ET 2008 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			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	129	2,7	2,4	114	2,8	15	1,4	129	2,5	2,4
Industrie	713	0,2	-1,1	-605	-0,2	1.485	3,7	881	0,2	-1,1
Industrie extractive	-25	-1,0	-2,1	-5	-0,2	-25	-15,8	-29	-1,1	-2,1
Industrie manufacturière ...	709	0,2	-0,7	-570	-0,2	1.430	3,7	859	0,3	-0,7
Énergie et eau	29	0,2	-7,6	-30	-0,2	81	4,9	51	0,3	-7,4
Construction	1.720	2,0	0,5	1.492	1,8	142	2,8	1.634	1,8	0,6
Commerce, transports et communications	3.895	1,1	0,4	1.446	0,5	3.284	3,0	4.730	1,1	0,5
Commerce et réparations ...	2.712	1,4	1,1	1.860	1,2	647	1,0	2.507	1,2	1,0
Horeca	236	1,4	-0,4	-2	0,0	453	3,5	451	1,9	0,0
Transports et communications	947	0,6	-0,3	-412	-0,3	2.184	6,3	1.772	1,0	-0,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	7.217	3,3	1,9	5.201	3,0	3.193	4,5	8.395	3,4	2,2
Activités financières et d'assurance	-932	-1,1	-1,7	-709	-1,0	-116	-0,5	-825	-0,9	-1,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	8.148	6,1	4,2	5.910	5,6	3.309	7,1	9.220	6,1	4,6
Autres services	6.020	2,8	2,9	3.082	2,4	4.425	3,2	7.506	2,8	2,8
Santé et action sociale	5.186	2,8	3,0	2.404	2,3	4.033	3,1	6.437	2,8	2,9
Services collectifs, sociaux et personnels	833	2,8	2,4	678	2,8	392	4,3	1.069	3,2	2,5
Total	19.693	1,6	0,7	10.730	1,1	12.544	3,4	23.274	1,7	0,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 4

HEURES OUVRÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2007 et 2008 (population réduite)		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			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	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.566	1.546	755	-0,1	0,2	-1,0
Industrie	1.517	1.506	1.508	1.532	1.516	1.520	1.521	1.523	976	-0,6	-0,7	1,2
Industrie extractive	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.501	1.501	994	0,4	0,2	2,2
Industrie manufacturière ...	1.522	1.510	1.511	1.539	1.520	1.525	1.525	1.528	971	-0,7	-0,8	1,2
Énergie et eau	1.414	1.426	1.425	1.410	1.445	1.434	1.448	1.444	1.090	1,6	1,6	0,1
Construction	1.438	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.445	1.441	912	0,8	0,7	5,3
Commerce, transports et communications	1.640	1.626	1.616	1.605	1.578	1.576	1.574	1.573	909	0,0	0,6	-1,7
Commerce et réparations ..	1.628	1.609	1.599	1.609	1.597	1.589	1.589	1.593	951	0,2	0,3	0,7
Horeca	1.580	1.589	1.567	1.562	1.561	1.564	1.557	1.531	660	-0,8	0,1	-2,0
Transports et communications	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.556	1.553	1.019	-0,1	0,9	-5,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.588	1.551	1.541	1.551	1.536	1.540	1.543	1.566	881	0,6	0,4	1,4
Activités financières et d'assurance	1.501	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.434	1.475	874	0,3	0,0	1,2
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	1.653	1.645	1.624	1.630	1.608	1.610	1.603	1.616	884	0,4	0,4	1,2
Autres services	1.537	1.531	1.538	1.533	1.511	1.496	1.506	1.492	909	0,1	-0,5	1,2
Santé et action sociale	1.530	1.524	1.530	1.525	1.498	1.483	1.491	1.469	912	0,2	-0,4	1,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1.586	1.582	1.596	1.585	1.593	1.585	1.597	1.590	869	-0,7	-0,9	-0,7
Total	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532	1.534	910	0,0	0,0	0,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 5

VENTILATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE GENRE

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,5	93,8	93,9	93,9	93,8	93,5	93,4	94,0	94,1
Contrat à durée déterminée	4,9	4,9	5,0	5,0	5,2	5,4	5,4	4,9	4,9
Agriculture	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	10,3	6,3	6,6
Industrie	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,8	4,4
Industrie extractive	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	6,9	7,4	6,3
Industrie manufacturière	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,6	4,7	4,3
Énergie et eau	7,4	6,3	6,4	6,0	6,4	6,6	6,0	6,5	5,4
Construction	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	2,4	2,4
Commerce, transports et communications	4,7	5,2	5,7	5,5	6,0	5,9	5,8	4,9	5,2
Commerce et réparations	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,8	5,5	5,9
Horeca	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	14,7	12,4	13,3
Transports et communications	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,4	3,1	3,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,2	4,1	4,2	4,1	4,4	4,3	4,3	3,5	3,2
Activités financières et d'assurance	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,4	1,9
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾ ...	4,0	4,5	5,1	4,7	5,2	5,0	5,2	4,1	3,9
Autres services	8,3	7,6	7,6	7,7	7,5	7,7	7,5	7,4	7,4
Santé et action sociale	8,2	7,5	7,4	7,6	7,4	7,6	7,5	7,6	7,5
Services collectifs, sociaux et personnels ...	8,7	8,8	8,6	7,9	8,4	8,4	7,3	6,3	6,9
Contrat de remplacement	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Selon le genre									
Hommes	61,7	61,0	60,7	60,6	60,8	59,1	58,7	59,8	59,5
Femmes	38,3	39,0	39,3	39,4	39,2	40,9	41,3	40,2	40,5

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

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)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel . . .	96,6	96,6	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,1	93,3
Personnel intérimaire	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9	4,0	3,8
Agriculture	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	8,2	7,2	7,9
Industrie	4,2	4,1	4,3	5,0	5,1	5,8	6,0	6,0	5,4
Industrie extractive	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	3,1	3,0	3,3
Industrie manufacturière	4,4	4,3	4,5	5,2	5,3	6,1	6,3	6,3	5,7
Énergie et eau	0,9	0,9	1,0	1,1	2,1	1,3	1,4	1,2	0,9
Construction	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,1	1,8
Commerce, transports et communications	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,6	4,4	4,6
Commerce et réparations	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	4,6	4,8	5,0	4,8
Horeca	5,0	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	7,7	6,2	6,9
Transports et communications	1,9	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	4,3	3,8	4,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,7	2,7	2,5
Activités financières et d'assurance	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	2,8	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	3,9	4,1	3,7
Autres services	0,8	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	1,2	1,2
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,6	6,7	6,6
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	0,7	0,8	0,8	1,1	1,1	2,6	2,6	2,9	2,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

(2) Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de celle-ci 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 2007 et 2008 (population réduite)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Agriculture	27.007	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	30.621	3,1
Industrie	46.450	48.692	49.684	51.589	52.669	54.559	56.430	2,9
Industrie extractive	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	50.575	3,4
Industrie manufacturière	45.271	47.283	48.620	50.285	51.348	53.240	54.998	2,6
Énergie et eau	74.041	77.576	74.853	77.810	79.151	80.898	82.984	6,3
Construction	34.508	35.604	36.575	37.710	37.875	39.008	39.997	4,6
Commerce, transports et communications	38.821	40.493	41.228	42.369	43.539	44.833	46.062	4,0
Commerce et réparations	39.823	41.112	41.538	42.415	43.463	44.750	46.251	3,6
Horeca	25.141	26.517	27.510	28.230	28.675	29.534	30.083	2,4
Transports et communications	39.748	41.975	43.215	44.919	46.461	47.926	48.953	4,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	55.140	56.152	56.883	57.497	58.090	58.926	59.999	4,0
Activités financières et d'assurance	63.909	64.293	65.667	67.277	68.907	70.837	72.804	6,5
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	48.629	49.989	50.585	50.808	51.232	52.164	52.992	3,0
Autres services	35.215	37.181	38.704	39.351	40.038	40.513	42.440	4,2
Santé et action sociale	35.328	37.204	38.770	39.454	40.059	40.339	42.355	4,3
Services collectifs, sociaux et personnels	34.397	37.008	38.209	38.638	39.913	41.671	42.946	3,8
Total	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945	3,7

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE ⁽¹⁾

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2007 et 2008 (population réduite)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Agriculture	17,6	18,4	18,8	19,1	19,6	19,3	19,6	3,3
Industrie	30,6	32,3	33,0	33,7	34,7	35,9	37,1	3,5
Industrie extractive	28,3	29,6	30,5	31,0	31,9	32,4	33,7	3,0
Industrie manufacturière	29,7	31,3	32,2	32,7	33,8	34,9	36,1	3,3
Énergie et eau	52,4	54,4	52,5	55,2	54,8	56,4	57,3	4,7
Construction	24,0	24,9	25,5	25,8	26,3	27,1	27,7	3,8
Commerce, transports et communications	23,7	24,9	25,5	26,4	27,6	28,4	29,3	4,0
Commerce et réparations	24,5	25,5	26,0	26,4	27,2	28,2	29,1	3,4
Horeca	15,9	16,7	17,6	18,1	18,4	18,9	19,3	3,2
Transports et communications	23,9	25,4	26,2	27,9	29,9	30,7	31,5	4,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	34,7	36,2	36,9	37,1	37,8	38,3	38,9	3,5
Activités financières et d'assurance	42,6	45,0	46,1	46,8	48,5	50,0	50,8	6,2
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	29,4	30,4	31,1	31,2	31,9	32,4	33,1	2,6
Autres services	22,9	24,3	25,2	25,7	26,5	27,1	28,2	4,1
Santé et action sociale	23,1	24,4	25,3	25,9	26,7	27,2	28,4	4,1
Services collectifs, sociaux et personnels	21,7	23,4	23,9	24,4	25,1	26,3	26,9	4,5
Total	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	3,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 9

FORMATION, EN 2008, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE ⁽¹⁾

	Nombre de participants à une activité de formation ⁽²⁾			Heures consacrées aux activités de formation				Coûts nets liés aux activités de formation ⁽³⁾			
	(en p.c. de l'emploi moyen)			(en p.c. des heures ouvrées)				(en p.c. des frais de personnel)			
	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	Total	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	Total
Agriculture	4,0	4,8	0,7	0,0	0,1	0,3	0,5	0,07	0,17	0,11	0,35
Industrie	42,5	21,2	0,9	0,9	0,6	0,1	1,6	1,37	0,62	0,04	2,04
Industrie extractive	29,9	18,3	1,6	0,4	0,6	0,3	1,3	0,60	0,58	0,14	1,32
Industrie manufacturière ...	40,7	21,5	0,9	0,8	0,6	0,1	1,5	1,15	0,65	0,05	1,84
Énergie et eau	75,1	15,3	0,3	2,7	0,3	0,0	3,0	3,96	0,32	0,01	4,29
Construction	19,9	7,0	2,0	0,3	0,2	0,4	0,9	0,43	0,17	0,11	0,71
Commerce, transports et communications	33,5	20,3	1,5	0,9	0,2	0,2	1,3	1,43	0,19	0,09	1,70
Commerce et réparations ...	22,6	15,0	1,2	0,4	0,2	0,3	0,9	0,65	0,22	0,06	0,93
Horeca	13,2	2,0	1,8	0,2	0,1	0,3	0,6	0,35	0,10	0,11	0,55
Transports et communications	50,3	29,7	1,9	1,6	0,2	0,1	1,9	2,42	0,15	0,11	2,68
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	37,4	23,0	0,5	0,9	0,5	0,1	1,5	1,53	0,56	0,03	2,12
Activités financières et d'assurance	55,8	34,6	0,1	1,4	0,9	0,0	2,3	2,31	0,84	0,01	3,15
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁷⁾	26,9	16,3	0,7	0,6	0,3	0,1	1,1	0,87	0,33	0,06	1,26
Autres services	42,6	24,6	1,1	0,7	0,4	0,2	1,2	0,69	0,33	0,07	1,09
Santé et action sociale	45,1	26,3	1,0	0,7	0,4	0,1	1,2	0,70	0,36	0,07	1,13
Services collectifs, sociaux et personnels	25,7	12,8	2,0	0,4	0,3	0,3	1,0	0,62	0,19	0,06	0,87
Total	37,3	20,9	1,1	0,8	0,4	0,2	1,4	1,27	0,42	0,06	1,75

Source : BNB (bilans sociaux).

- (1) Les rubriques relatives à la formation initiale sont reprises séparément, même si dans les faits, il s'avère que, pour certaines entreprises, les informations qui y ont été mentionnées portent sur des activités de formation formelle ou informelle.
- (2) En raison des doubles comptages liés au fait qu'une même personne peut avoir participé à plus d'un type de formation, aucun total n'est calculé ici.
- (3) Coûts bruts, auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements aux fonds collectifs et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.
- (4) Cours et stages conçus par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.
- (5) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.
- (6) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.
- (7) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 10

FORMATION, EN 2008, DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION RÉDUITE ⁽¹⁾

	Heures consacrées aux activités de formation (moyenne par participant, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾ (moyenne par participant, en euros)		
	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾
Agriculture	18	34	608	29,6	31,9	8,1
Industrie	30	41	163	61,9	41,2	17,1
Industrie extractive	21	45	284	49,5	37,4	16,6
Industrie manufacturière	28	42	163	56,1	40,5	16,9
Énergie et eau	51	27	58	92,1	69,8	41,9
Construction	24	33	319	38,7	32,4	7,3
Commerce, transports et communications	38	14	196	50,2	30,0	12,9
Commerce et réparations	25	19	334	49,5	34,3	6,8
Horeca	19	51	185	31,5	21,6	7,2
Transports et communications	45	10	82	50,8	25,0	35,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33	32	151	70,1	42,9	24,9
Activités financières et d'assurance	33	35	186	89,7	49,5	22,3
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁶⁾	33	30	149	47,0	33,6	25,1
Autres services	19	18	164	30,3	27,2	13,0
Santé et action sociale	19	17	158	29,2	27,8	15,1
Services collectifs, sociaux et personnels	24	29	187	40,9	22,0	6,6
Total	30	26	194	54,5	37,5	13,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les rubriques relatives à la formation initiale sont reprises séparément, même si dans les faits, il s'avère que, pour certaines entreprises, les informations qui y ont été mentionnées portent sur des activités de formation formelle ou informelle.

(2) Coûts bruts, auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements aux fonds collectifs et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.

(3) Cours et stages conçus par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.

(4) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.

(5) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.

(6) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 11

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Travail à temps partiel (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	22,1	23,5	24,4	25,0	25,4	26,7	27,2
Bruxelles	21,3	22,9	23,1	23,9	25,0	24,0	24,9
Flandre	21,7	23,3	24,5	25,3	25,6	27,3	27,6
Wallonie	23,4	24,3	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3
Entreprises multirégionales	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7	29,9
Total	21,9	23,3	24,6	25,4	26,1	27,5	27,9
Travail temporaire⁽¹⁾ (pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	6,4	6,2	6,2	6,2	6,4	6,8	6,9
Bruxelles	6,3	6,6	7,4	7,5	7,2	6,9	8,6
Flandre	5,4	4,9	4,9	4,8	5,1	5,7	5,5
Wallonie	9,1	9,5	9,1	9,0	9,1	9,7	9,7
Entreprises multirégionales	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7	5,5
Total	6,5	6,2	6,1	6,1	6,2	6,5	6,6
Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet (pourcentages de l'emploi ETP moyen)							
Entreprises unirégionales	3,2	3,1	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7
Bruxelles	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6	3,2
Flandre	3,2	3,2	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9
Wallonie	3,7	3,4	3,3	3,6	3,8	4,4	4,6
Entreprises multirégionales	1,9	1,7	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7
Total	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9

Source: BNB (bilans sociaux).

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

Annexe 12

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Heures ouvrées par ETP (unités, par an)							
Entreprises unirégionales	1.567	1.557	1.552	1.566	1.549	1.547	1.549
Bruxelles	1.625	1.604	1.586	1.598	1.579	1.578	1.596
Flandre	1.561	1.554	1.554	1.573	1.553	1.553	1.551
Wallonie	1.554	1.539	1.530	1.533	1.525	1.520	1.522
Entreprises multirégionales	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483	1.485
Total	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532
Frais de personnel par ETP (euros, par an)							
Entreprises unirégionales	40.420	41.958	42.743	44.033	45.015	45.791	47.420
Bruxelles	48.844	51.133	50.864	52.509	53.420	53.647	55.984
Flandre	40.124	41.670	42.770	43.951	45.022	45.906	47.627
Wallonie	36.704	37.809	38.675	40.188	41.158	42.102	43.247
Entreprises multirégionales	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432	56.029	57.144
Total	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)							
Entreprises unirégionales	25,8	27,0	27,5	28,1	29,1	29,6	30,6
Bruxelles	30,1	31,9	32,1	32,9	33,8	34,0	35,1
Flandre	25,7	26,8	27,5	27,9	29,0	29,6	30,7
Wallonie	23,6	24,6	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4
Entreprises multirégionales	31,5	33,3	33,9	35,4	36,7	37,8	38,5
Total	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6

Source: BNB (bilans sociaux).

Annexe 13

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SELON LES RÉGIONS⁽¹⁾

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)							
Entreprises unirégionales	25,6	27,0	26,5	27,1	27,4	27,1	27,2
Bruxelles	28,4	29,4	27,2	28,3	27,0	26,7	27,0
Flandre	27,4	29,1	29,0	29,2	29,5	28,8	29,4
Wallonie	19,2	19,8	19,7	21,0	22,1	22,8	22,1
Entreprises multirégionales	61,1	55,6	56,8	61,7	61,0	61,8	61,9
Total	35,4	34,9	35,0	35,9	36,2	36,2	36,1
Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)							
Entreprises unirégionales	0,58	0,53	0,56	0,53	0,54	0,54	0,54
Bruxelles	0,60	0,59	0,59	0,49	0,54	0,56	0,51
Flandre	0,63	0,57	0,62	0,59	0,58	0,58	0,58
Wallonie	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44	0,42
Entreprises multirégionales	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30	1,43	1,60
Total	0,84	0,78	0,77	0,73	0,74	0,77	0,80
Coûts liés aux activités de formation (pourcentages des frais de personnel)							
Entreprises unirégionales	0,82	0,76	0,76	0,73	0,73	0,71	0,70
Bruxelles	0,86	0,83	0,72	0,63	0,70	0,69	0,68
Flandre	0,90	0,82	0,85	0,82	0,77	0,75	0,75
Wallonie	0,58	0,52	0,48	0,56	0,61	0,62	0,60
Entreprises multirégionales	2,47	2,31	2,09	2,07	2,07	2,28	2,42
Total	1,35	1,26	1,19	1,13	1,13	1,19	1,21
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)							
Entreprises unirégionales	6,5	6,6	6,5	6,4	6,2	6,4	6,5
Bruxelles	6,7	7,1	6,7	6,9	6,8	7,1	7,1
Flandre	7,2	7,3	7,2	7,1	6,9	7,0	7,1
Wallonie	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7	4,9
Entreprises multirégionales	46,3	47,6	43,4	44,1	45,1	43,7	41,9
Total	7,1	7,2	7,1	6,9	6,8	7,0	7,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les données reprises dans ce tableau ne peuvent être comparées avec celles de l'annexe 9, qui reprennent les informations collectées selon le nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008.

Annexe 14

BILAN SOCIAL

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise:

.....

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent

Nombre moyen de travailleurs
 Nombre effectif d'heures prestées
 Frais de personnel
 Montant des avantages accordés en sus du salaire

Codes	1, Temps plein (exercice)	2, Temps partiel (exercice)	3, Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice)	3P, Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice précédent)
100 (ETP) (ETP)
101 (T) (T)
102 (T) (T)
103	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX (T) (T)

A la date de clôture de l'exercice

Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée
 Contrat à durée déterminée
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini
 Contrat de remplacement

Par sexe et niveau d'études

Hommes:
 de niveau primaire
 de niveau secondaire
 de niveau supérieur non universitaire
 de niveau universitaire
 Femmes:
 de niveau primaire
 de niveau secondaire
 de niveau supérieur non universitaire
 de niveau universitaire

Par catégorie professionnelle

Personnel de direction
 Employés
 Ouvriers
 Autres

Codes	1, Temps plein	2, Temps partiel	3, Total en équivalents temps plein
105
110
111
112
113
120
1200
1201
1202
1203
121
1210
1211
1212
1213
130
134
132
133

PERSONNEL INTERIMAIRE ET PERSONNES MISES A LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Au cours de l'exercice

Nombre moyen de personnes occupées
 Nombre effectif d'heures prestées
 Frais pour l'entreprise

Codes	1, Personnel intérimaire	2, Personnes mises à la disposition de l'entreprise
150
151
152

TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

ENTREES	Codes	1, Temps plein	2, Temps partiel	3, Total en équivalents temps plein
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205
Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	210
Contrat à durée déterminée	211
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	212
Contrat de remplacement	213

SORTIES	Codes	1, Temps plein	2, Temps partiel	3, Total en équivalents temps plein
Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice ...	305
Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	310
Contrat à durée déterminée	311
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	312
Contrat de remplacement	313
Par motif de fin de contrat				
Pension	340
Prépension	341
Licenciement	342
Autre motif	343
Dont: le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants	350

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

Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur

Nombre de travailleurs concernés
 Nombre d'heures de formation suivies
 Coût net pour l'entreprise
 dont coût brut directement lié aux formations
 dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs
 dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)

Codes	Hommes	Codes	Femmes
5801	5811
5802	5812
5803	5813
58031	58131
58032	58132
58033	58133
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur			
5821	5831
5822	5832
5823	5833
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur			
5841	5851
5842	5852
5843	5853