

Le bilan social 2009

P. Heuse

H. Zimmer

Introduction

Les informations contenues dans le bilan social permettent d'analyser l'évolution des effectifs, des heures de travail et des frais de personnel, de même que les mouvements de personnel en cours d'exercice et les efforts de formation des entreprises en faveur de leurs travailleurs.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2009, au cours duquel la crise économique et financière amorcée pendant l'année 2008 a pris toute son ampleur. L'analyse est par conséquent axée sur la réaction des entreprises au retournement conjoncturel.

Les résultats commentés sont obtenus à partir d'une population réduite⁽¹⁾ d'entreprises qui compte 42.099 sociétés, soit 51 p.c. des firmes de la population totale en 2008⁽²⁾. Les entreprises de la population réduite ont déposé un bilan social tant pour l'exercice 2009 que pour l'exercice 2008, ce qui permet de mesurer valablement l'évolution d'une série de variables entre ces deux exercices. Utiliser une population constante présente cependant certaines limites. Les sociétés nouvelles et celles qui ont disparu sont exclues d'office, ce qui peut entraîner un décalage entre les variations observées dans la population réduite et celles enregistrées dans la population totale.

Ceci est particulièrement vrai dans un contexte de crise, où les disparitions d'entreprises (à la suite de faillites, notamment) sont particulièrement nombreuses. Le délai important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de la population réduite en termes d'emplois justifient cependant que l'on adopte une telle démarche. La population constante comptant proportionnellement plus d'entreprises de grande taille que la population totale, les 1.425.932 personnes occupées par les firmes de la population réduite représentent 73 p.c. des travailleurs de la population totale.

L'article est composé de quatre parties. La première décrit l'évolution de l'emploi entre 2008 et 2009. La deuxième analyse les moyens utilisés par les firmes pour adapter le volume de travail à la diminution de la demande: adaptation de la durée du travail, des régimes de travail, des effectifs, du recours au travail intérimaire. Les troisième et quatrième parties sont consacrées respectivement aux frais de personnel et à la formation.

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

1.1 Évolution générale

Les effets de la récession économique sur le marché du travail se lisent dans l'évolution de l'emploi et du volume de travail issus des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2009. En moyenne annuelle, l'emploi total a diminué de 0,5 p.c. dans les 42.099 entreprises de la population réduite, ce qui correspond à 7.185 travailleurs en moins par rapport à l'année précédente. La situation en fin

(1) Étant donné le délai dont disposent les entreprises pour remplir leurs obligations comptables et le temps nécessaire au contrôle des comptes, tous les bilans sociaux clôturés au 31 décembre 2009 n'étaient pas disponibles le 15 septembre 2010, date à laquelle les données nécessaires à l'analyse ont été extraites.

(2) L'annexe 1 synthétise les principes méthodologiques qui ont présidé à la constitution des populations d'analyse et à leur répartition régionale. La ventilation par branche d'activité est opérée sur la base des sections et divisions de la nomenclature NACE-Bel (version 2003) qui figurent à l'annexe 2. Les annexes 3 à 10 reprennent une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Étant donné la faible représentativité et l'importance marginale de l'agriculture, cette branche n'apparaît pas dans les tableaux et graphiques du présent article; elle figure néanmoins dans ces annexes. Les annexes 11 à 13 ventilent une série d'indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises.

TABLEAU 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2008 ET 2009
(population réduite)

	À temps plein		À temps partiel		Total	
	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages
Moyenne annuelle						
Total	-25.992	-2,5	18.808	4,7	-7.185	-0,5
Au 31 décembre						
Total	-37.824	-3,7	20.686	5,2	-17.138	-1,2
Hommes	-28.760	-3,8	9.252	10,1	-19.508	-2,3
Femmes	-9.064	-3,3	11.434	3,7	2.370	0,4
Personnel de direction	-518	-2,9	295	22,0	-223	-1,2
Employés	-15.943	-2,9	13.554	5,5	-2.389	-0,3
Ouvriers	-19.419	-4,3	7.070	4,8	-12.349	-2,1
Autres ⁽¹⁾	-1.944	-23,1	-233	-8,1	-2.177	-19,3
Contrats à durée indéterminée	-30.847	-3,1	20.576	5,7	-10.271	-0,8
Contrats temporaires ⁽²⁾	-6.977	-15,0	110	0,3	-6.867	-8,2

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique résiduelle, qui comprend notamment les stagiaires et les apprentis.

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

d'exercice témoigne d'une forte dégradation de l'emploi au cours de 2009. Par rapport au 31 décembre 2008, les effectifs ont en effet chuté de 1,2 p.c., soit plus du double de la baisse annuelle moyenne.

L'emploi réagit traditionnellement avec un décalage de deux à trois trimestres à l'évolution de la croissance économique. Une détérioration s'est amorcée en Belgique dès le troisième trimestre de 2008. Grâce à divers systèmes d'organisation du temps de travail, comme la réduction des heures supplémentaires et le recours au régime du chômage temporaire pour raisons économiques, ou à des modifications du régime de travail, les entreprises peuvent moduler leur capacité de production sans nécessairement procéder à des licenciements. Le recours aux instruments de flexibilité s'est vérifié lors de la crise économique récente et a été renforcé par la mise en place des mesures de crise.

La réduction de l'ensemble des effectifs masque des évolutions opposées entre salariés à temps plein et à temps partiel. Ces mouvements se sont amplifiés en cours d'exercice puisque au 31 décembre 2009, le nombre de personnes occupées à temps plein diminuait de 3,7 p.c., contre 2,5 p.c. en moyenne annuelle tandis que la hausse du nombre de travailleurs à temps partiel passait de 4,7 à 5,2 p.c. si l'on considère la situation en fin d'année.

1.2 Évolution de l'emploi selon les caractéristiques des travailleurs

Les informations communiquées sur le nombre de travailleurs à la date de clôture de l'exercice permettent de ventiler l'emploi selon différentes caractéristiques telles que le genre, le type de contrat de travail ou le statut⁽¹⁾.

Au total, la décroissance de l'emploi s'explique par l'évolution des effectifs masculins. Au 31 décembre 2009, leur nombre a baissé de 2,3 p.c. sur un an, tandis que le nombre de femmes en emploi a progressé de 0,4 p.c. Un effet de branche explique cette différence, les hommes étant surtout actifs dans l'industrie, qui a accusé les plus importantes pertes nettes d'emplois, et les femmes étant davantage occupées dans les services qui, en 2009, ont été relativement plus épargnés par le repli conjoncturel. La baisse du nombre d'hommes occupés à temps plein d'une fin d'exercice à l'autre a dépassé celle des femmes et le nombre d'hommes occupés à temps partiel a augmenté de 10,1 p.c., contre 3,7 p.c. du côté des femmes. Cet écart résulte d'un effet de base, mais la crise économique peut aussi avoir, davantage pour les hommes que

(1) Le bilan social permet aussi, pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, de ventiler le personnel par niveau de qualification. Néanmoins, pour l'exercice 2008, les données étaient incomplètes pour une série d'entreprises, de sorte que l'évolution des effectifs par niveau de qualification entre 2008 et 2009 est biaisée. Elles ne sont par conséquent pas mentionnées dans cet article.

pour les femmes, amplifié les glissements entre régimes de travail à temps plein et à temps partiel.

Les travailleurs ont été affectés différemment par la récession en fonction de leur statut. Le personnel de direction a reculé à concurrence de 1,2 p.c., en raison de la chute du personnel occupé à temps plein. Le nombre de cadres occupés à temps partiel a augmenté de 22 p.c. Cependant, ces variations portent sur des nombres réduits (18.995 personnes dans la population réduite en 2009) et la part du temps partiel demeure modeste dans cette catégorie de personnel. Parmi les employés, la baisse de l'emploi a été relativement limitée, à 0,3 p.c. L'important recul du nombre de travailleurs à temps plein a été en partie compensé par la progression des effectifs occupés à temps partiel, ce qui peut indiquer un glissement d'un régime de travail à l'autre. Ainsi, un employé sur trois était occupé à temps partiel à la fin de 2009. Si l'on exclut la catégorie résiduelle des autres travailleurs (rubrique qui inclut notamment les stagiaires et les apprentis et concerne un nombre réduit de personnes), ce sont les ouvriers qui ont davantage subi les conséquences de la crise sur le marché du travail; leur nombre a chuté de 2,1 p.c. entre la fin de 2008 et la fin de 2009. Le recours accru aux régimes de travail à temps partiel n'a pas réussi à contrecarrer ce mouvement.

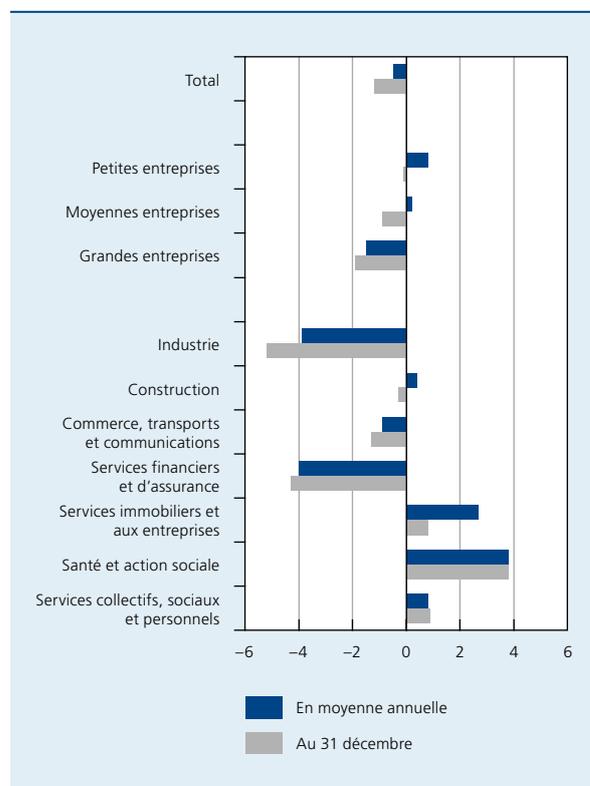
Pendant la période de crise et conformément à ce qui était attendu, c'est le nombre de travailleurs occupés sous contrats temporaires (à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini) qui a accusé la chute relative la plus importante, soit 8,2 p.c. – tirée par les régimes à temps plein –, contre un recul de 0,8 p.c. du côté de ceux engagés sous contrat permanent. La progression du travail à temps partiel parmi ces derniers a permis d'éviter que les effectifs diminuent davantage. La part des contrats temporaires a reculé entre 2008 et 2009 pour s'établir à 5,4 p.c. de l'emploi dans la population réduite. Ce repli met un terme à la tendance haussière observée depuis 2005. La part des contrats à durée indéterminée a par conséquent crû et s'est établie à 94,6 p.c. de l'emploi dans la population réduite.

1.3 Évolution de l'emploi selon les caractéristiques des entreprises

En moyenne annuelle, l'emploi n'a baissé que dans les grandes entreprises au cours de 2009. Cependant, la situation en fin d'exercice témoigne d'une dégradation en cours d'année dans toutes les catégories d'entreprises classées selon leur taille⁽¹⁾, mais dans des proportions différentes. C'est dans les grandes entreprises que la réduction du nombre de salariés par rapport au

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2008 ET 2009 : VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ⁽¹⁾

(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La branche Autres services a été désagrégée en santé et action sociale et services collectifs, sociaux et personnels; la branche Services financiers, immobiliers et aux entreprises se décompose en services financiers et d'assurance d'une part et services immobiliers et aux entreprises d'autre part.

31 décembre 2008 a été la plus prononcée (-1,9 p.c.), tandis que celle-ci a été de moitié moindre dans les entreprises de taille moyenne (-0,9 p.c.) et très limitée dans les petites entreprises (-0,1 p.c.).

Une dégradation de l'emploi dans le courant de 2009 a été observée dans la plupart des branches d'activité. Cependant, dans certaines branches, les effectifs ont continué de progresser. Cette progression a même été forte dans la branche Santé et action sociale, qui regroupe des activités largement subsidiées par les pouvoirs publics. Ainsi, le personnel de cette branche a crû de 3,8 p.c. en moyenne en 2009, un rythme qui n'a pas faibli en cours d'année. Dans les services collectifs, sociaux et personnels, l'emploi a augmenté de 0,9 p.c. entre les 31 décembre 2008 et 2009. Bien que toujours positive, la croissance du nombre de travailleurs dans les services immobiliers et

(1) Les petites entreprises comptaient 50 travailleurs ETP au plus en 2008; les entreprises de taille moyenne occupaient de plus de 50 à 250 ETP et les grandes plus de 250 ETP.

aux entreprises a fortement ralenti en cours d'année. Au nombre des branches les plus affectées figure sans surprise l'industrie – et en particulier l'industrie manufacturière – où les destructions nettes d'emplois ont été les plus marquées avec une baisse du personnel à hauteur de 3,9 p.c. en moyenne annuelle et de 5,2 p.c. en fin d'exercice. Les services financiers et d'assurance, touchés de plein fouet par la crise économique, ont affiché une réduction de la main-d'œuvre de 4,3 p.c. entre les 31 décembre 2008 et 2009. Le recul du nombre de personnes actives dans les entreprises de la branche Commerce, transports et communications s'est quelque peu accéléré dans le courant de 2009, pour atteindre 1,3 p.c. en fin d'année. Alors que l'emploi progressait encore légèrement en moyenne en 2009 dans la construction, des postes ont disparu d'une fin d'exercice à l'autre, à concurrence de 0,3 p.c., soit dans une moindre mesure que dans les autres branches ayant perdu des effectifs.

2. La réaction des entreprises à la crise économique

Même si les entreprises s'attendaient à un ralentissement de l'économie dans le courant de 2008, l'ampleur et la rapidité avec laquelle la crise économique et financière s'est étendue ont surpris. Dans ce contexte, le gouvernement belge, comme ses homologues étrangers, a mis sur pied un plan de relance dès la fin de 2008 et adopté une série de dispositions pour permettre aux entreprises de réagir avec davantage de souplesse au retournement conjoncturel. Ces mesures se sont ajoutées aux dispositifs existants, principalement pour les ouvriers, afin d'étendre les possibilités offertes aux sociétés de réduire le temps de travail (d'une partie) de leur personnel. Elles ont certainement permis d'éviter des réductions de personnel de plus grande ampleur.

2.1 Adaptation du volume de travail

De manière générale, en période de ralentissement conjoncturel, l'ajustement plus rapide des heures ouvrées que de l'emploi reflète la pratique des entreprises qui, dans une phase initiale, s'adaptent en réduisant d'abord les heures supplémentaires, mais surtout en recourant au régime du chômage temporaire pour raisons économiques. Si ce régime permet de suspendre momentanément l'exécution du contrat de travail des ouvriers, et donc de diminuer le nombre d'heures ouvrées, les travailleurs concernés restent inscrits dans le registre du personnel de leur employeur. En 2009, ce principe était aussi d'application pour les mesures de crise, telles que la suspension de l'exécution du contrat de travail des employés

et le crédit-temps de crise (diminution individuelle et temporaire des prestations des travailleurs occupés à temps plein). L'adaptation temporaire de crise de la durée du travail – qui consiste en une réduction collective du temps de travail s'appliquant à l'ensemble des travailleurs ou à une catégorie spécifique dans l'entreprise – représente un autre moyen de moduler le volume de travail.

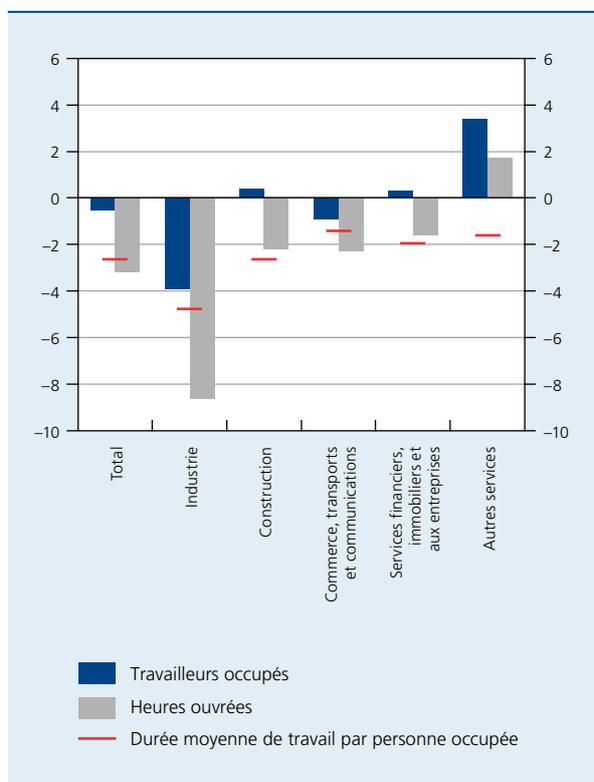
Quelle que soit la mesure de crise utilisée par l'entreprise, le régime de travail du personnel concerné reste en principe inchangé aux yeux de l'ONSS, de façon à garantir ses droits sociaux. Il n'existe cependant pas de règle comptable régissant la manière dont les entreprises doivent enregistrer les travailleurs concernés par ces mesures dans les bilans sociaux. En particulier, les personnes prenant un crédit-temps de crise peuvent tout aussi bien continuer à être enregistrées parmi les travailleurs à temps plein, au motif que leurs droits restent garantis par l'ONSS, ou être comptabilisées parmi ceux à temps partiel, par analogie avec les crédits-temps ordinaires.

Indépendamment de la manière dont les entreprises ont ventilé leurs salariés entre ceux à temps plein et ceux à temps partiel, les mesures de crise ont exercé un effet indéniable de réduction du volume de travail, qui est visible dans l'évolution des heures ouvrées enregistrées dans les bilans sociaux. Celles-ci ont chuté à un rythme très rapide, de 3,2 p.c. Compte tenu de l'évolution de l'emploi, la durée moyenne de travail des salariés a ainsi reculé de 2,7 p.c., ce qui correspond à une variation de près de 37 heures, soit l'équivalent d'une semaine de travail complète.

En 2009, la baisse des heures ouvrées a dépassé celle des personnes en emploi dans la plupart des branches d'activité sensibles à la conjoncture, surtout dans l'industrie. La durée moyenne de travail par personne occupée y a ainsi diminué de 4,8 p.c. Une explication réside dans le recours massif au chômage temporaire dont les entreprises de l'industrie manufacturière ont fait usage. Dans certaines activités telles que la fabrication de machines et d'équipements, l'industrie automobile ou la métallurgie, la contraction de la durée moyenne de travail a même approché ou dépassé la barre des 10 p.c.

Le nombre de travailleurs employés dans la construction a encore légèrement crû en 2009 tandis que le volume de travail s'est réduit: les heures ouvrées par personne ont ainsi baissé de 2,6 p.c. Dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, les évolutions des personnes et des heures se sont produites dans le même sens que dans la branche précédente bien que dans une moindre mesure, de sorte que les heures moyennes se sont réduites de 1,9 p.c. Dans la branche Commerce,

GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU VOLUME DE TRAVAIL ENTRE 2008 ET 2009 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages, moyennes annuelles, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

transports et communications, la réduction du volume de travail exprimé en heures a dépassé celle de l'emploi exprimé en personnes ; par conséquent, la durée moyenne de travail de celles restées en emploi dans les entreprises a reculé, et ce à hauteur de 1,4 p.c. En revanche, les autres services ont connu une hausse de leur main-d'œuvre conjuguée à une diminution des heures moyennes par personne, à concurrence de 1,6 p.c. Cette évolution est déterminée par les entreprises de la branche Santé et action sociale, où le volume total de travail exprimé en termes d'heures n'a pas progressé dans la même proportion que celui exprimé en nombre de personnes.

2.2 Basculement entre régimes de travail

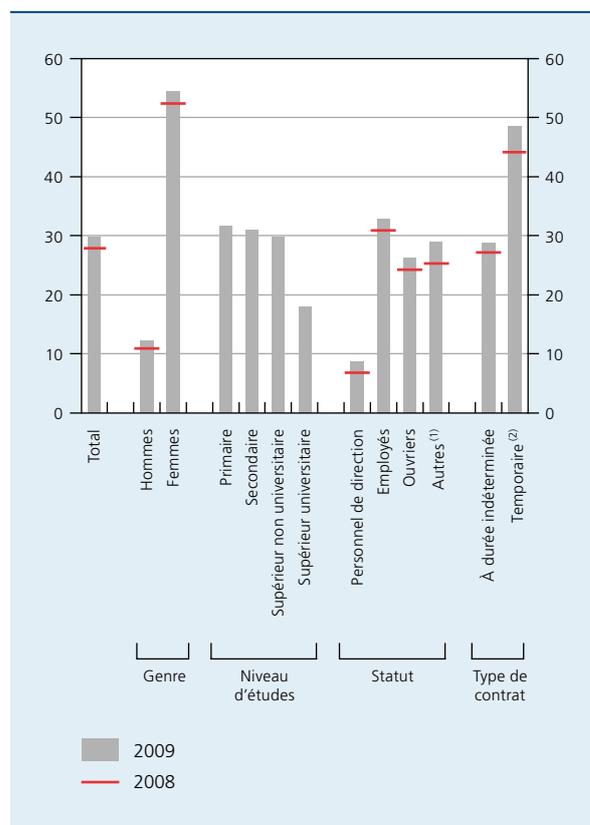
Pendant la période de crise, l'emploi à temps partiel a fortement progressé : la proportion de travailleurs occupés à horaire réduit dans l'emploi total s'est établie à 29,7 p.c. en 2009, contre 27,9 p.c. en 2008. La tendance haussière observée ces dernières années s'est donc poursuivie et a concerné toutes les catégories de personnel. Le travail à

temps partiel reste encore largement un apanage féminin ; en 2009, 54,4 p.c. des femmes étaient occupées sous ce régime, contre 12,3 p.c. des hommes. L'écart révèle la forte sensibilité de l'emploi féminin aux obligations familiales et aux tâches ménagères concomitantes.

La ventilation des effectifs en fonction de diverses autres caractéristiques permet de relever certaines spécificités du régime de travail à temps partiel. 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, environ 31 p.c. des titulaires d'un certificat des enseignements primaire et secondaire et des diplômés du supérieur non universitaire travaillaient à temps partiel en 2009, contre seulement 18 p.c. des universitaires. Le travail à temps partiel est d'ailleurs peu répandu parmi les personnes exerçant des fonctions de

GRAPHIQUE 3 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 2008 ET 2009 : VENTILATION SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS
(pourcentages de l'emploi correspondant au 31 décembre, population réduite)

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



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique résiduelle, qui comprend notamment les stagiaires et les apprentis.

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

NB : Les données par niveau d'études ne sont pas complètes pour 2008, de sorte que les données pour cette année-là sont biaisées. Elles ne sont par conséquent pas mentionnées dans ce graphique.

direction, dont un grand nombre a selon toute vraisemblance accompli des études de niveau universitaire : moins de 9 p.c. d'entre eux prestaient un horaire réduit en 2009. En revanche, un tiers des employés ne travaillaient pas sous un régime de travail à temps plein, contre 26,3 p.c. des ouvriers. Parmi les autres travailleurs, 29 p.c. étaient occupés à temps partiel. Les différents types de contrat de travail présentent des disparités notables en matière de régime de travail. Les personnes occupées sous contrat permanent étaient 28,7 p.c. à prester un horaire de travail réduit, contre presque la moitié de celles ayant été engagées sous contrat temporaire.

La progression du travail à temps partiel ne résulte pas tant de l'engagement massif de travailleurs à temps réduit que du basculement de personnes occupées à temps plein vers un horaire plus limité. De tels développements sont observés dans l'analyse des bilans sociaux depuis plusieurs années et reflètent le succès des dispositifs de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La réduction individuelle du temps de travail est en effet encouragée par différentes formules, tel le crédit-temps à temps partiel. Pendant la crise, le nombre de bénéficiaires n'a pas faibli et le recours à ce système a même été encouragé avec l'introduction du crédit-temps de crise qui s'adresse aux travailleurs à temps plein du secteur privé. Selon les statistiques de l'ONEM, en moyenne en 2009, 127.746 travailleurs du secteur privé ont pris un crédit-temps, soit 7,5 p.c. de plus que l'année précédente. Ceci inclut les crédits-temps de crise, qui ont concerné environ 2.000 personnes en moyenne sur la deuxième moitié de l'année.

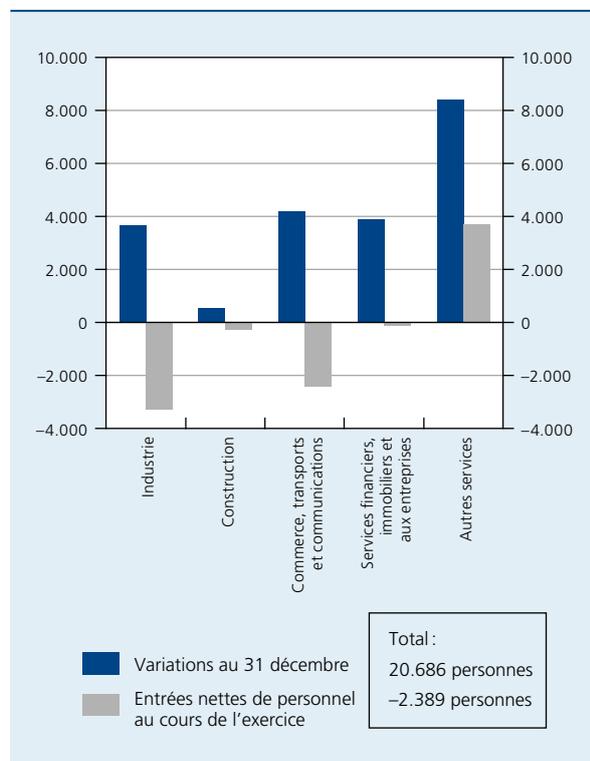
Le bilan social reprend, d'une part, les entrées de travailleurs en cours d'exercice, lors de l'inscription de ceux-ci dans le registre du personnel de l'entreprise, et, d'autre part, les sorties, lorsqu'il est mis un terme à des contrats de travail. En comparant les entrées et les sorties de personnel par régime de travail et l'évolution des effectifs à temps partiel et à temps plein en fin d'année, les bilans sociaux permettent d'identifier la contribution des mouvements internes à l'évolution des parts relatives des régimes de travail.

Dans la plupart des branches d'activité, il apparaît que les glissements internes de personnel auparavant occupé à temps plein vers un régime de travail à temps partiel ont été importants. En effet, alors que des sorties nettes de travailleurs à temps partiel ont été enregistrées en 2009, les effectifs à temps partiel se sont accrus d'une fin d'année à l'autre. Le phénomène a été davantage marqué dans l'industrie et la branche Commerce, transports et communications, où des sorties nettes de respectivement 3.266 et 2.412 travailleurs à temps partiel ont été observées, tandis que les effectifs occupés à temps partiel ont progressé de

respectivement 3.650 et 4.189 unités d'une fin d'exercice à l'autre. Les services financiers, immobiliers et aux entreprises ont vu leur personnel occupé à temps partiel croître au cours de l'année (+3.883) mais les sorties nettes y ont été beaucoup plus limitées que dans les branches précédentes. Cependant, c'est dans les services immobiliers et aux entreprises que la tendance est la plus marquée; la hausse des effectifs travaillant à temps partiel entre les 31 décembre 2008 et 2009 y est trois fois plus importante que les engagements nets, qui se sont établis à 1.472 unités.

L'image de ces changements de régime en cours d'année n'est complète que si l'on considère les mouvements – en sens contraire – des salariés à temps plein. Les entrées nettes de ceux-ci ont fléchi sous l'effet de la crise économique, mais les effectifs inscrits au 31 décembre 2009 ont encore davantage reculé, de 37.824 unités au total. L'usage des différents dispositifs d'ajustement du volume de travail des personnes en emploi a certainement joué dans ce sens. Ces développements se vérifient pour toutes les branches d'activité sensibles à la conjoncture, sauf pour la branche Autres services, relativement préservée des effets de la récession, où les entrées nettes de salariés

GRAPHIQUE 4 MOUVEMENTS DE PERSONNEL OCCUPÉ À TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'EXERCICE 2009 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

à temps plein sont demeurées positives. Les entreprises de cette branche ont aussi procédé à des engagements nets de personnel à temps partiel mais des mouvements internes en cours d'exercice ont également été observés, au vu des variations des effectifs d'une fin d'année à l'autre.

2.3 Réduction des effectifs

2.3.1 Entrées et sorties de personnel dans l'ensemble des entreprises

Outre les modifications du régime de travail, on observe que l'ajustement de l'emploi à une détérioration de la croissance économique passe davantage par une réduction des engagements que par des licenciements, non seulement en raison du coût de ceux-ci, mais aussi compte tenu des frais et délais nécessaires à l'embauche de personnel qualifié lorsque la conjoncture redevient favorable. En Belgique, ces contraintes jouent un rôle d'autant plus

important que le marché du travail est caractérisé par des problèmes d'inadéquations structurelles entre l'offre et la demande de travail.

En conséquence de l'évolution conjoncturelle, les entrées nettes de personnel sont devenues négatives en 2009, les sorties ayant dépassé les entrées à hauteur de 17.554 unités⁽¹⁾. Cette évolution est tirée par les ajustements du nombre de travailleurs occupés à temps plein, qui se sont effectués par une diminution drastique des entrées – de 61.095 unités ou environ 17 p.c. –, et une baisse plus limitée des sorties. Cette dernière évolution s'explique notamment par un recul des départs spontanés de l'entreprise. Quant aux travailleurs occupés à temps partiel, on observe à la fois une hausse des entrées et des sorties entre 2008 et 2009, mais ce sont des sorties nettes qui ont été enregistrées, à hauteur de 2.389 unités.

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

TABLEAU 2 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL : VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LE TYPE DE CONTRAT
(unités, entre parenthèses : pourcentages de variation, population réduite)

	Entrées		Sorties		Entrées nettes	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Total des schémas						
Total	584.260	536.612 (-8,2)	554.557	554.166 (-0,1)	29.703	-17.554
Temps plein	365.701	304.606 (-16,7)	340.126	319.771 (-6,0)	25.575	-15.165
Temps partiel	218.559	232.006 (6,2)	214.431	234.395 (9,3)	4.128	-2.389
Schémas complets						
Total	345.249	301.471 (-12,7)	326.901	321.128 (-1,8)	18.348	-19.657
Ventilation selon le régime de travail						
Temps plein	210.621	160.295 (-23,9)	191.871	175.778 (-8,4)	18.750	-15.483
Temps partiel	134.628	141.176 (4,9)	135.030	145.350 (7,6)	-402	-4.174
Ventilation selon le type de contrat						
Contrats à durée indéterminée	164.864	120.904 (-26,7)	158.530	145.885 (-8,0)	6.334	-24.981
Contrats temporaires ⁽¹⁾	180.385	180.567 (0,1)	168.371	175.243 (4,1)	12.014	5.324

Source : BNB (bilans sociaux).

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

2.3.2 Entrées et sorties de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet

Les entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de fournir des informations plus détaillées sur les entrées et les sorties de personnel. Outre le régime de travail – un détail également fourni dans les schémas abrégés –, les informations ont trait au type de contrat de travail et, le cas échéant, au motif de fin de contrat. Les entreprises soumises au dépôt d'un schéma complet représentaient 22,1 p.c. du nombre total des firmes de la population réduite en 2009, mais 79,9 p.c. de l'effectif moyen.

Les sorties nettes enregistrées en 2009 sont le fait des entreprises déposant un schéma complet. L'essentiel de ces mouvements externes a touché les travailleurs à temps plein et découlent de la chute des entrées, combinée à une décroissance beaucoup plus faible des sorties. Les sorties nettes de travailleurs à temps partiel ont été beaucoup plus limitées.

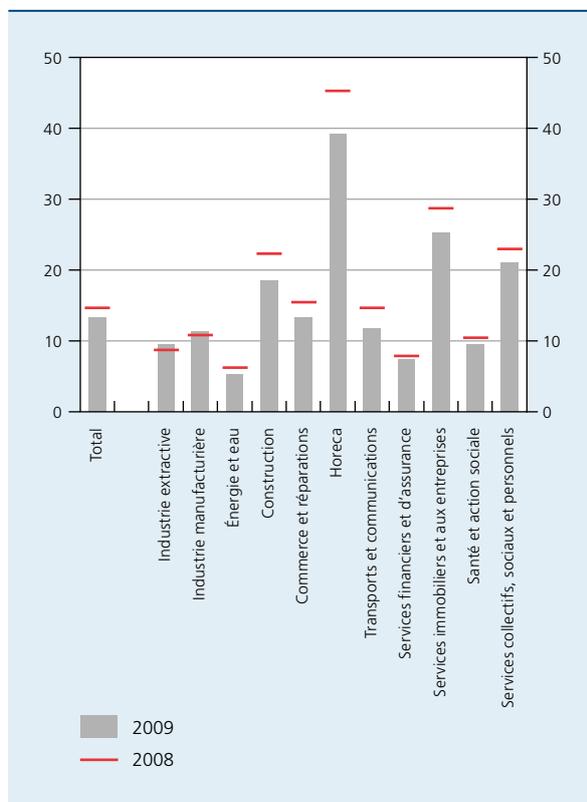
Lorsque les entrées et sorties issues des schémas complets déposés par les entreprises sont ventilées par type de contrat de travail, il ressort que l'ajustement du nombre de personnes en emploi s'est opéré principalement au niveau des entrées de travailleurs permanents, lesquelles ont chuté de 27 p.c. Conjuguées à des sorties plus stables, les sorties nettes de travailleurs sous contrat à durée indéterminée se sont établies à 24.981 unités. Cette mobilité restreinte du personnel permanent n'est pas inattendue, compte tenu du phénomène de mise en réserve de la main-d'œuvre en place pendant la période de baisse de l'activité économique.

Le personnel qui travaille sous contrat à durée indéterminée se caractérise toutefois 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. Le climat conjoncturel a freiné la mobilité externe de la main-d'œuvre, comme en témoigne le recul du taux de rotation, qui s'établissait à 13,3 p.c. en 2009, contre 14,7 p.c. un an plus tôt. Cela signifie qu'en 2009, un peu moins d'un travailleur permanent sur huit a été remplacé dans les entreprises de la population réduite.

Ce pourcentage 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, à 22 p.c., contre 16 p.c. dans les firmes moyennes et 11 p.c. dans les grandes entreprises. Ces différences, qui se manifestent

GRAPHIQUE 5 TAUX DE ROTATION ⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2008 ET 2009 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

(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.

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 n'a guère fluctué pendant la crise économique. 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 manufacturière 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 deux travailleurs sur cinq en 2009, et, dans une moindre mesure, les services immobiliers et aux entreprises, avec un sur quatre, 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 des conditions de travail et de rémunération moins favorables contribuent elles aussi à expliquer l'ampleur de la rotation. Toutes les branches ont enregistré un abaissement du taux de rotation de leur personnel permanent, sauf les industries manufacturière et extractive. C'est dans l'Horeca que le rythme de remplacement a le plus décliné et dans les services financiers et d'assurance que le recul a été le plus limité.

2.3.3 Motifs de sortie dans les entreprises déposant un schéma complet

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. Les évolutions qui ressortent de ces informations rendent compte du changement de climat conjoncturel entre 2008 et 2009. Les départs consécutifs à l'arrivée à échéance d'un contrat temporaire, qui représentaient déjà le principal motif de sortie en 2008, ont vu leur fréquence encore augmenter (+4,1 p.c. ou 6.872 unités). En 2009, ils expliquaient 54,6 p.c. des sorties brutes. Reflet de la morosité du marché du travail, les fins de contrat attribuables à des départs spontanés ont diminué de 18,7 p.c. ou 17.014 unités entre 2008 et 2009. En effet, la part des départs spontanés est plus élevée les années de haute conjoncture, les travailleurs ayant plus d'opportunités de trouver un emploi ailleurs. Ainsi, 23,1 p.c. des fins de contrat survenues en 2009 sont attribuables à ce type de départ, soit une proportion plus faible que l'année précédente. Le nombre de licenciements a augmenté de

8,7 p.c., traduisant la protection toute relative dont ont bénéficié les travailleurs sous contrat à durée indéterminée au plus fort de la crise. La part de ce motif de sortie s'est dès lors établie à 16,9 p.c. Rapportés aux sorties de personnel, les départs à la prépension et ceux à la pension représentaient respectivement 2,8 et 2,7 p.c. du total, des proportions comparables à celles observées en 2008. Les sorties pour cause de prépension ont quelque peu diminué en 2009. Contrairement à ce qu'auraient pu faire craindre les épisodes de crise précédents, on n'a donc pas observé d'accélération des retraits anticipés du marché du travail au cours de la période sous revue.

La baisse des sorties observée en 2009 est entièrement attribuable à la contraction, de plus de 8 p.c., des départs de travailleurs à temps plein. Pour ces derniers, seul le nombre des licenciements s'est accru, de plus de 16 p.c. Le volume de sorties des travailleurs à temps partiel a en revanche sensiblement augmenté. Au total, 45 p.c. des sorties se sont rapportées à des travailleurs à horaire réduit, un montant largement supérieur à leur part dans l'emploi, soit 29 p.c. pour les seules entreprises déposant un schéma complet. Le déséquilibre est flagrant pour les arrivées à échéance de contrats temporaires, qui sont proportionnellement plus nombreuses pour les travailleurs à temps partiel (56 p.c. du total) que pour ceux à temps plein. C'est aussi le cas pour les licenciements (39 p.c.), alors que pour les autres motifs, la répartition entre travailleurs à temps plein et à temps partiel est similaire à celle observée pour l'emploi.

Un recul des sorties de personnel a été observé dans l'ensemble des branches d'activité entre 2008 et 2009, sauf dans la branche Autres services, où les sorties ont

TABLEAU 3 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL : VENTILATION SELON LE MOTIF
(population réduite, schémas complets)

	Pourcentages du total		Unités		Variations entre 2008 et 2009	
	2008	2009	2008	2009	Unités	Pourcentages
Pension	2,5	2,7	8.206	8.595	389	4,7
Prépension	2,8	2,8	9.284	8.949	-335	-3,6
Licenciement	15,3	16,9	49.857	54.172	4.315	8,7
Fin d'un contrat temporaire ⁽¹⁾	51,5	54,6	168.371	175.243	6.872	4,1
Autres motifs ⁽²⁾	27,9	23,1	91.183	74.169	-17.014	-18,7
Total	100,0	100,0	326.901	321.128	-5.773	-1,8

Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Départs spontanés et décès en fonction.

TABEAU 4 SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2009 : VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(population réduite, schémas complets)

	Parts		Total	Variations entre 2008 et 2009			
	dans l'emploi au 31 décembre 2009	dans les sorties en 2009		dont, par motif :			
				(Pré)pension	Licenciement	Fin d'un contrat temporaire ⁽¹⁾	Autres motifs ⁽²⁾
Total	100,0	100,0	-5.773	54	4.315	6.872	-17.014
Ventilation selon le régime de travail							
Travailleurs à temps plein	71,1	54,7	-16.093	-49	4.666	-2.158	-18.552
Travailleurs à temps partiel	28,9	45,3	10.320	103	-351	9.030	1.538
Ventilation selon la branche d'activité							
Industrie	26,6	14,6	-1.665	786	3.143	-2.335	-3.259
Construction	4,9	3,8	-2.061	49	190	-240	-2.060
Commerce, transports et communications	29,2	33,2	-2.573	-950	640	5.024	-7.287
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	18,2	21,1	-2.855	282	219	99	-3.455
Autres services	20,9	27,0	3.609	-120	376	4.486	-1.133

Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Départs spontanés et décès en fonction.

crû de 4,3 p.c., ce qui correspond à plus de 3.600 unités. Le nombre de contrats temporaires arrivés à échéance y a augmenté sensiblement. Il est possible que les entreprises aient moins que précédemment transformé une partie des contrats temporaires arrivés à terme en contrats à durée indéterminée, une pratique courante à la fin de la période d'essai. Les sorties résultant de l'arrivée à échéance d'un contrat temporaire ont également fortement progressé dans la branche Commerce, transports et communications, mais ce mouvement a été largement contrebalancé par une baisse des sorties spontanées et, dans une moindre mesure, des prépensions. Ce dernier recul trouve son origine dans l'essoufflement de la vague de restructurations observée dans les postes et télécommunications, qui s'était traduite par le départ anticipé de plus de 1.200 personnes en 2008.

Une hausse des licenciements est observée dans toutes les branches d'activité, mais c'est dans l'industrie qu'elle a été la plus prononcée. Le nombre de travailleurs renvoyés a augmenté de 40 p.c. entre 2008 et 2009, de sorte que ce motif y représentait près d'un quart des sorties en 2009, contre seulement 16 p.c. en 2008. Le nombre de pensions et de prépensions y a également augmenté, respectivement de 6 et 14 p.c. La baisse du total des sorties

observée dans la construction s'explique principalement par le recul des départs spontanés de travailleurs. C'est aussi le cas dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises. Dans cette dernière branche, on observe une augmentation des licenciements dont l'essentiel est attribuable aux restructurations dans les services financiers et d'assurance, où le nombre de travailleurs congédiés s'est accru de près de 25 p.c. Ceux-ci ont ainsi représenté 12 p.c. des sorties de cette branche d'activité en 2009, contre 2 p.c. seulement en 2008.

2.4 Adaptation du recours au travail intérimaire⁽¹⁾

Seules les sociétés qui déposent un schéma complet sont tenues de fournir des informations complémentaires⁽²⁾ sur les effectifs intérimaires et le personnel mis à disposition par une autre société. On peut ainsi ventiler l'ensemble des effectifs par contrat de travail, mais uniquement sur

(1) En termes d'heures ouvrées, le volume de travail intérimaire mentionné dans les bilans sociaux représente, pour l'année 2009, environ 40 p.c. de celui recensé par Federgon, la fédération des partenaires de l'emploi. Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives.

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

TABLEAU 5 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EXPRIMÉ EN ETP DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET
(population réduite)

	Effectifs en 2009		Variations entre 2008 et 2009	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages
Travailleurs inscrits au registre du personnel ⁽¹⁾ . . .	1.015.058	96,6	-23.563	-2,3
Contrats à durée indéterminée	971.183	92,4	-16.250	-1,6
Contrats temporaires ⁽²⁾	43.875	4,2	-7.313	-14,3
Travailleurs intérimaires	29.900	2,8	-12.324	-29,2
Travailleurs mis à disposition	6.067	0,6	-307	-4,8
Total	1.051.025	100,0	-36.194	-3,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Données au 31 décembre.

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

la base du concept de l'emploi exprimé en ETP. Dans les 9.285 entreprises déposant un schéma complet, l'effectif inscrit au registre du personnel, qui comptait 1.038.621 unités ETP fin 2008, a reculé de plus de 23.563 unités en 2009, soit 2,3 p.c. du total, alors que dans le même temps, les 32.814 entreprises déposant un schéma abrégé ont enregistré une hausse modérée (0,4 p.c.) de l'emploi exprimé en ETP.

Les effectifs occupés sous contrat à durée indéterminée, qui représentent plus de neuf travailleurs sur dix, ont baissé de 1,6 p.c., soit plus de 16.000 ETP. Le personnel engagé sous contrat temporaire a perdu 7.313 unités ETP, ce qui représente une chute de 14,3 p.c. Parmi ces travailleurs, ce sont ceux sous contrat à durée déterminée, numériquement les plus nombreux, qui ont été les plus affectés.

Les travailleurs externes occupés dans les entreprises déposant un schéma complet n'ont pas été épargnés par les mesures de restriction du volume de travail en 2009. L'effectif intérimaire s'est contracté de 12.324 unités ETP et ne représentait plus que 70 p.c. du contingent enregistré en 2008. Le nombre de travailleurs mis à disposition, qui ne représente qu'une fraction marginale de l'emploi ETP, s'est lui aussi contracté.

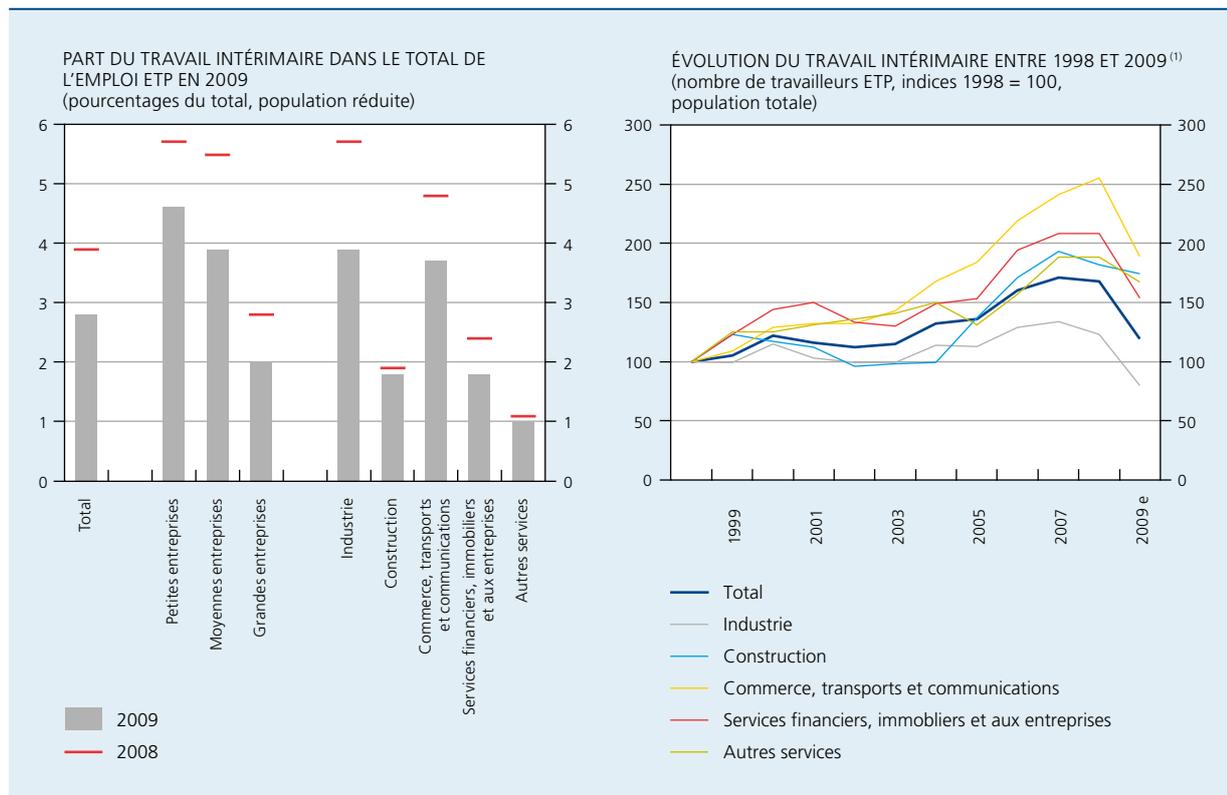
Au total, les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet n'occupaient plus que 29.900 travailleurs ETP intérimaires en 2009, ce qui équivalait à 2,8 p.c. de l'emploi ETP, contre 3,9 p.c. un an auparavant. La contraction significative observée entre 2008 et 2009 fait suite à un ralentissement modéré mais

déjà sensible entre 2007 et 2008, après cinq années de hausse continue.

Les intérimaires sont numériquement plus présents dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, chacune occupant environ 40 p.c. du total de ces travailleurs. C'est dans ces deux groupes que la réduction des effectifs, d'environ 30 p.c., a été la plus prononcée, tandis que dans les petites entreprises, la baisse a été limitée à 20 p.c. Au total, les intérimaires représentaient 4,6 p.c. de l'emploi ETP dans les petites entreprises en 2009, 3,9 p.c. dans les firmes moyennes et 2 p.c. dans les grandes.

Deux intérimaires sur cinq sont occupés dans l'industrie, où leur nombre a fondu de 36 p.c. entre 2008 et 2009 pour représenter moins de 4 p.c. de l'emploi ETP en 2009, contre 5,8 p.c. un an plus tôt. La diminution a été plus prononcée encore dans l'industrie extractive; en revanche, un recours accru au travail intérimaire a été enregistré dans l'énergie. De même, deux intérimaires sur cinq opèrent dans les entreprises de la branche Commerce, transports et communications. Dans cette branche, la contraction de l'emploi intérimaire a été un peu moins vive, mais elle a tout de même concerné un travailleur sur quatre, et la proportion d'intérimaires est passée de 4,8 à 3,7 p.c. de l'emploi ETP entre 2008 et 2009. Un déclin de même ampleur a été observé dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, où le taux de pénétration de l'intérim ne s'élevait plus qu'à 1,8 p.c. en 2009. Dans la construction, le travail intérimaire est moins répandu et la contraction est restée inférieure à 10 p.c. Une baisse analogue a été enregistrée dans les autres services.

GRAPHIQUE 6 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2009 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2008 la variation enregistrée entre 2008 et 2009 pour la population réduite.

TABEAU 6 TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET (population réduite)

	2008	2009
Pourcentages du total		
Nombre d'ETP	3,9	2,8
Heures ouvrées	4,8	3,6
Frais de personnel	3,3	2,4
Unités		
Nombre d'ETP	42.224	29.900
Heures ouvrées (milliers)	79.204	56.211
Heures ouvrées par ETP	1.876	1.880
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)	24,9	25,1
<i>p.m. Pourcentages de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon</i>		
Heures ouvrées	43,8	39,9

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

À l'instar de l'emploi, le volume des heures ouvrées par les intérimaires a reculé de près de 30 p.c., de sorte que la durée annuelle moyenne de travail par intérimaire est restée quasiment stable, et s'élevait à 1.880 heures en 2009. Une telle stabilité tranche avec l'évolution de la durée moyenne de travail du personnel inscrit dans les entreprises déposant un schéma complet, qui a reculé de 2,3 p.c. Ceci illustre la différence d'attitude des employeurs envers celui-ci, relativement protégé, dont on a diminué la durée de travail pour éviter les licenciements, et l'effectif intérimaire, dont on a réduit le nombre pour diminuer le volume de prestations. Le coût horaire moyen d'un intérimaire est passé de 24,9 à 25,1 euros, soit une hausse de 0,8 p.c. seulement. Par comparaison, l'augmentation du salaire horaire des travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises déposant un schéma complet s'est élevée à 3,8 p.c. Au total, en 2009, les frais de personnel étaient constitués à hauteur de 2,4 p.c. par des coûts liés à l'emploi de travailleurs intérimaires, contre 3,3 p.c. un an auparavant.

3. Frais de personnel

Les frais de personnel repris dans les bilans sociaux comprennent les charges liées à l'occupation des travailleurs inscrits au registre du personnel supportées par les employeurs⁽¹⁾. Sont dès lors repris dans cette rubrique, les rémunérations et avantages sociaux directs, les cotisations patronales d'assurance sociale et les primes d'assurance extralégale dues par l'employeur, ainsi que les autres frais de personnel (par exemple les chèques-repas et les éco-chèques, ainsi que les primes d'assurance contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles). Les compensations financières en faveur des travailleurs concernés par le chômage temporaire ou les autres mesures de crise et destinées à réduire les pertes de pouvoir d'achat de ces derniers figurent aussi dans les frais de personnel.

Dans les entreprises de la population réduite, les frais de personnel ont augmenté d'à peine 0,5 p.c. entre 2008 et 2009. On a observé une hausse des frais de personnel par heure ouvrée de 3,8 p.c., le coût horaire atteignant ainsi 35,9 euros en moyenne en 2009. La hausse a été un peu plus rapide pour les travailleurs à temps plein (4 p.c.) que pour ceux à temps partiel (3,7 p.c.). En 2009, le salaire horaire s'élevait en moyenne à 36,7 euros pour un travailleur à temps plein et à 32,5 euros pour une personne occupée à temps partiel.

Pour maintenir un maximum de travailleurs en place, les employeurs ont réduit la durée du travail de leur effectif, de façon collective ou individuelle, notamment par le biais des mesures de crise, de sorte que le volume des heures de travail a diminué davantage que le nombre de travailleurs occupés. Par conséquent, la hausse des frais de personnel par travailleur est restée plus contenue que celle des frais horaires et s'est élevée à 1 p.c.

L'évolution des frais de personnel est en général moins stable pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, en raison notamment des changements de structure des effectifs qu'implique le développement de ce régime. Le genre, le niveau d'études, l'ancienneté et la branche d'activité sont autant de facteurs qui influencent le niveau et l'évolution des frais. 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 d'autant plus complexe que les changements de régime sont nombreux, ce qui a été le cas au cours de l'exercice 2009. Les éventuelles erreurs de répartition affectent davantage les ratios afférents au travail à temps partiel que ceux relatifs au travail à temps plein, dont le volume est nettement plus important.

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

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

	2008	2009	Pourcentages de variation entre 2008 et 2009
Par heure ouvrée	34,6	35,9	3,8
Travailleurs à temps plein	35,3	36,7	4,0
Travailleurs à temps partiel	31,4	32,5	3,7
Par travailleur occupé	47.382	47.866	1,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Dans les grandes entreprises, l'évolution des frais de personnel par heure ouvrée a été plus modérée (3,5 p.c.) que dans les PME, où elle a atteint environ 4,5 p.c. Dans les petites entreprises, la hausse des frais horaires a été plus soutenue pour le personnel à temps partiel (5,6 p.c.) que pour celui à temps plein (4,4 p.c.), alors que la situation inverse a été observée dans les entreprises de taille moyenne (respectivement 4,5 et 4,9 p.c.). Le résultat observé dans les grandes entreprises provient d'une hausse des frais horaires plus modeste pour les travailleurs à temps partiel (3,1 p.c.) que pour les travailleurs à temps plein (3,9 p.c.).

On observe des évolutions extrêmement hétérogènes entre les branches d'activité, surtout au niveau le plus fin. En particulier, le salaire horaire moyen s'est replié de 2,6 p.c. dans la branche de l'énergie et de l'eau, baisse qui a concerné tant les salariés à temps plein que ceux occupés à temps partiel. Cette évolution s'explique en grande partie par les résultats enregistrés dans trois des plus grandes entreprises de cette branche d'activité, où un recul prononcé des frais de personnel horaires a été constaté. Les salaires horaires ont augmenté moins que la moyenne dans les branches Services financiers et d'assurance (2,5 p.c.) et Services immobiliers et aux entreprises (3,7 p.c.). À l'opposé, on observe une hausse relativement prononcée dans les petites branches d'activité: l'Horeca (7,5 p.c.), l'industrie extractive (5,5 p.c.) et l'agriculture (5,2 p.c.). La croissance des frais horaires a également été sensible dans l'industrie manufacturière (4,8 p.c.) et les transports et communications (4,7 p.c.). Ailleurs, la hausse est restée comprise entre 4 et 4,5 p.c.

(1) Ils diffèrent dès lors du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux, car 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 leur bilan au titre de frais exceptionnels.

4. Formation

Le tableau relatif à la formation a été considérablement enrichi pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008. Les initiatives de formation visées se répartissent à présent en trois volets. Deux d'entre eux ont trait à la formation professionnelle continue des travailleurs, qui recouvre les initiatives planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences de ceux-ci. Le premier de ces deux volets est consacré à la formation formelle (cours et stages conçus par des formateurs), le second à la formation informelle ou moins formelle (autres initiatives planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, dont la formation en situation de travail). Le troisième volet concerne la formation professionnelle initiale délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise⁽¹⁾.

4.1 Entreprises formatrices

Si les changements qui sont intervenus permettent de mieux prendre en compte les efforts de formation, ils ont aussi généré de nouvelles difficultés pour les entreprises, en les obligeant à développer des instruments de mesure spécifiques. Grâce à la médiatisation des changements survenus ainsi qu'à la mobilisation des fédérations (inter)professionnelles et des partenaires sociaux, le

nombre d'entreprises ayant communiqué des informations sur leur politique de formation avait sensiblement augmenté en 2008 par rapport aux années antérieures. Au total, près de 19 p.c. des 82.000 entreprises de la population totale avaient comptabilisé l'une ou l'autre initiative de formation en 2008. Près de 14 p.c. avaient procuré une formation formelle à leurs travailleurs, soit environ deux fois plus que les années précédentes.

La population réduite comprend proportionnellement davantage de grandes entreprises, et ces dernières comptent relativement plus d'entreprises formatrices. Ainsi, la part des entreprises formatrices (21 p.c.) – comme le niveau des indicateurs de formation d'ailleurs – est plus élevée lorsqu'elle est calculée sur la base de la population réduite.

Au total, la proportion d'entreprises formatrices a très légèrement progressé entre 2008 et 2009. Les évolutions sont différentes selon le type de formation organisé. La part des entreprises mentionnant des initiatives de formation formelle et informelle a augmenté, passant de 16,7 à 17,5 p.c. dans le premier cas, et de 7,6 à 8,1 p.c.

(1) Pour une définition précise des différents types de formation et des informations demandées, voir la section 5 de l'article « Le bilan social 2008 » paru dans la Revue économique de décembre 2009 et disponible sur le site Internet de la Banque nationale de Belgique (www.nbb.be). Voir aussi le document rédigé conjointement par la Centrale des bilans, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail : « Notice explicative concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans les bilans sociaux », à l'adresse suivante : http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf.

TABEAU 8 ENTREPRISES FORMATRICES ET NON FORMATRICES EN 2008
(population réduite)

	Unités		Pourcentages du total	
	2008	2009	2008	2009
Total	42.099	42.099	100,0	100,0
Entreprises formatrices ⁽¹⁾	8.712	8.814	20,7	20,9
dont:				
Entreprises qui organisent des activités de formation				
formelle	7.033	7.377	16,7	17,5
informelle	3.194	3.396	7,6	8,1
initiale	1.656	1.558	3,9	3,7
Entreprises qui combinent différents types de formation ..	2.791	3.099	6,6	7,4
Entreprises non formatrices	33.387	33.285	79,3	79,1

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que le coût net de formation n'est pas nul: 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. Lorsqu'une entreprise combine différents types de formation, elle est comptabilisée comme entreprise formatrice pour chacune de ces rubriques, ce qui signifie que les pourcentages d'entreprises formatrices pour les différents types de formation ne peuvent être additionnés pour calculer la part totale des entreprises formatrices.

dans le second. On observe en revanche un léger recul du nombre d'entreprises mentionnant des initiatives de formation initiale, de sorte qu'elles ne représentent plus que 3,7 p.c. du total en 2009, contre 3,9 p.c. un an auparavant. Il est possible qu'une partie de ce recul s'explique par la correction des erreurs de classement de certaines initiatives de formation. On avait en effet constaté, en 2008, que de nombreuses firmes avaient enregistré dans cette rubrique les stages et formations à l'entrée de leurs nouveaux travailleurs, alors que seules les personnes occupées dans le cadre d'un cursus scolaire de long terme (six mois au moins) alternant formation et travail en entreprise pouvaient y être mentionnées.

Les entreprises qui combinent plusieurs types de formation sont plus nombreuses en 2009 (7,4 p.c. du total) qu'en 2008. La combinaison de loin la plus courante rassemble des activités de formation formelle et informelle.

4.2 Indicateurs de formation

Bien que le nombre d'entreprises formatrices se soit accru, les budgets nets consacrés à la formation continue des travailleurs ont diminué, de 4 p.c. en ce qui concerne la formation formelle et de 9 p.c. en ce qui concerne la formation informelle. Lorsque les entreprises sont contraintes de réduire leurs coûts, il est en effet courant qu'elles renoncent ou reportent certains investissements (nouveaux logiciels, nouvelles machines) qui nécessitent une mise à jour des compétences des travailleurs qui les utilisent. Elles peuvent aussi choisir de s'adresser à des opérateurs moins coûteux ou de diversifier les savoir-faire de leur main-d'œuvre grâce à des formations de base, moins onéreuses que les formations pointues. Les coûts de formation sont en effet comptabilisés comme une dépense et non comme un investissement, ce qui explique leur caractère cyclique. Ce dernier découle aussi de la variation du volume des engagements et des formations à l'entrée qui y sont associées.

Le nombre de travailleurs ayant participé à des initiatives de formation formelle a continué à augmenter entre 2008 et 2009: ceux-ci ont donc bénéficié en moyenne de formations moins chères et de plus courte durée, les heures consacrées à la formation formelle ayant stagné entre 2008 et 2009. En revanche, les heures consacrées à des initiatives de formation informelle ont diminué dans la même proportion que les coûts, et le nombre de travailleurs concernés par ces initiatives, pourtant moins coûteuses, a baissé de 5 p.c.

Les rubriques relatives à la formation initiale montrent des évolutions hétérogènes: les frais encourus ont augmenté

de 11 p.c., tandis que dans le même temps le volume des heures de formation diminuait de 5 p.c. Le nombre de travailleurs concernés par ce type de formation a quant à lui augmenté de 43 p.c.

4.2.1 Participation à la formation

Le taux de participation rapporte le nombre de travailleurs formés à l'ensemble de l'effectif occupé. Lors de la Conférence pour l'emploi de 2003, il avait été stipulé qu'en Belgique, en 2010, un travailleur sur deux devrait avoir accès à la formation. Les statistiques qu'on peut établir à partir des bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation global. En effet, un travailleur qui participe à des activités de formation relevant de différents types (formel, informel ou initial) sera enregistré dans chacun des volets du bilan social. Additionner les participants à ces diverses activités de formation induit donc des doubles, voire des triples comptages.

En 2009, 38,2 p.c. des travailleurs ont participé à une ou plusieurs initiatives de formation formelle, ce qui constitue une progression de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. La formation informelle a concerné 21,3 p.c. des effectifs, soit un recul de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2008, tandis que le taux de participation à la formation initiale atteignait 1,3 p.c. (+0,4 point de pourcentage).

Le taux de participation à la formation formelle a progressé dans les entreprises quelle qu'en soit la taille ou la branche d'activité. C'est dans les grandes entreprises que l'augmentation a été la plus marquée (+2,8 points de pourcentage), mais elle est visible aussi dans les petites et moyennes.

On observe une hausse importante du taux de participation des travailleurs à la formation dans toutes les branches d'activité, sauf dans celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, où ce ratio n'a augmenté que de 0,2 point de pourcentage. Une désagrégation plus fine montre des divergences marquées. Le taux de participation a fortement augmenté dans l'énergie (+12,8 points de pourcentage), alors que le niveau y était déjà très élevé (près de 71 p.c. en 2008). La hausse a aussi été substantielle dans l'industrie extractive, les services collectifs, sociaux et personnels, le commerce, et la santé et action sociale. Le taux de participation a encore légèrement progressé dans l'industrie manufacturière et s'est maintenu dans les services financiers et d'assurance, les deux branches qui ont connu les plus fortes contractions de l'emploi entre 2008 et 2009. Une baisse du taux de participation à la formation formelle a en revanche été observée dans les transports

TABLEAU 9 PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2009 : VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(nombre de travailleurs formés, en pourcentage de l'emploi moyen, sauf mention contraire; population réduite)

	Formation formelle		Formation informelle	
	2009	Variations entre 2008 et 2009, en points de pourcentage	2009	Variations entre 2008 et 2009, en points de pourcentage
Total	38,2	1,6	21,3	-0,9
Ventilation selon la taille				
Petites entreprises	9,7	0,8	5,2	0,6
Moyennes entreprises	33,1	1,0	18,5	0,8
Grandes entreprises	55,9	2,8	31,4	-2,4
Ventilation selon la branche d'activité				
Industrie	43,5	1,6	22,9	0,7
Construction	24,6	1,7	7,5	0,0
Commerce, transports et communications	35,6	1,2	17,3	-3,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	37,3	0,2	24,5	0,1
Autres services	41,2	3,8	27,1	-1,2

Source : BNB (bilans sociaux).

et communications et dans l'Horeca (respectivement -1,6 et -0,9 points de pourcentage), branches où le niveau était pourtant déjà faible.

La baisse du taux de participation aux activités de formation informelle est entièrement attribuable aux grandes entreprises, où il est passé de 33,7 à 31,4 p.c. Plusieurs branches ont affiché un recul de cet indicateur, dont les transports et communications et la santé et l'action sociale, où ce taux reste néanmoins largement supérieur à la moyenne, ainsi que le commerce. On observe en revanche une progression dans l'industrie, particulièrement vive dans l'industrie extractive et l'énergie.

4.2.2 Coût des formations

En matière de formation, les partenaires sociaux se sont accordés sur deux objectifs financiers, qui figurent dans les accords interprofessionnels successifs. Le premier, datant de 1990, impose une cotisation obligatoire de 0,1 p.c. des salaires bruts en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risques. En 1998 s'est ajouté un objectif macroéconomique destiné à mettre la Belgique sur la trajectoire de ses principaux partenaires commerciaux: les dépenses de formation devaient représenter 1,9 p.c. de la masse salariale en 2004. En 2005, un mécanisme de sanction a été prévu au cas où cet objectif ne serait pas atteint. Un tableau de bord permettant de suivre la progression des indicateurs de formation

est publié chaque année dans le Rapport technique du Conseil central de l'économie.

Dans les entreprises de la population réduite, les dépenses encourues par les entreprises, tous types de formation confondus, représentaient 1,63 p.c. des frais de personnel en 2009, soit un repli de 0,09 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Un recul a été observé tant pour l'indicateur de formation formelle, qui est passé de 1,21 à 1,16 p.c., que pour l'indicateur relatif à la formation informelle, qui atteignait 0,42 p.c. des frais de personnel en 2009, contre 0,46 p.c. un an plus tôt. Seul l'indicateur relatif à la formation initiale a progressé.

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 bilan social prévoit de ventiler les 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.

Les coûts bruts résultant de la participation des travailleurs à des initiatives de formation formelle représentaient 1,19 p.c. des frais de personnel en 2009, en léger recul par rapport à 2008. À ces coûts doivent être ajoutés les paiements obligatoires au titre de cotisations sociales

TABLEAU 10 COÛTS DE FORMATION EN 2009
(population réduite)

	Formation formelle	Formation informelle	Formation initiale	Total
En pourcentage des frais de personnel				
Coûts nets de formation ⁽¹⁾	1,16	0,42	0,06	1,63
<i>p.m. En 2008</i>	<i>1,21</i>	<i>0,46</i>	<i>0,05</i>	<i>1,72</i>
Coûts bruts de formation	1,19			
Cotisations payées et versements à des fonds collectifs (+) ..	0,06	–	–	–
Subventions et autres avantages financiers reçus (–)	0,09	–	–	–
<i>p.m. Subventions, en pourcentage des coûts bruts</i>	<i>7,4</i>	–	–	–
En euros				
Coût net par heure de formation	51,9	36,5	11,1	40,5
Coût net par participant	1.381	939	2.054	–

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

(emploi et formation des groupes à risque, congé éducation) ou de versements aux fonds de formation sectoriels. En dépit de leur caractère obligatoire⁽¹⁾, les cotisations et versements enregistrés dans le bilan social en 2009 représentaient seulement 0,06 p.c. des frais de personnel, alors que le Conseil central de l'économie a calculé qu'au total, les cotisations étaient censées s'élever à 0,18 p.c. de la masse salariale, ce qui tend à indiquer que les entreprises ne remplissent pas correctement cette rubrique. Le recours aux mécanismes de subvention des formations (notamment sous la forme de chèques-formation ou de primes versées aux entreprises ou aux travailleurs par les fonds sectoriels) s'est amplifié entre 2008 et 2009 : le rapport entre les subventions et autres avantages financiers reçus et les frais de personnel s'est accru de 13 p.c., pour s'établir à 0,09 p.c. Au total, les subventions représentaient 7,4 p.c. des frais bruts de formation en 2009, contre 6,4 p.c. l'année antérieure.

Si l'objectif de formation des partenaires sociaux est fixé au niveau macroéconomique et non au niveau individuel ou sectoriel, c'est pour tenir compte des besoins différents des entreprises en la matière : la taille des entreprises, les technologies utilisées, l'âge et la qualification du personnel, la présence de fonctions critiques sont autant de facteurs qui influencent la politique de formation.

Les petites sociétés ont mobilisé en 2009 un budget de formation global équivalant en moyenne à 0,42 p.c. de leurs frais de personnel. L'effort total est près de trois fois plus élevé (1,10 p.c.) dans les sociétés de taille moyenne et près de six fois (2,39 p.c.) dans les grandes. Bien qu'une

baisse de l'indicateur financier ait été observée dans les petites et moyennes entreprises (respectivement –0,02 et –0,04 point de pourcentage), elle est restée limitée par rapport à celle qui a été observée dans les grandes (–0,12 point de pourcentage).

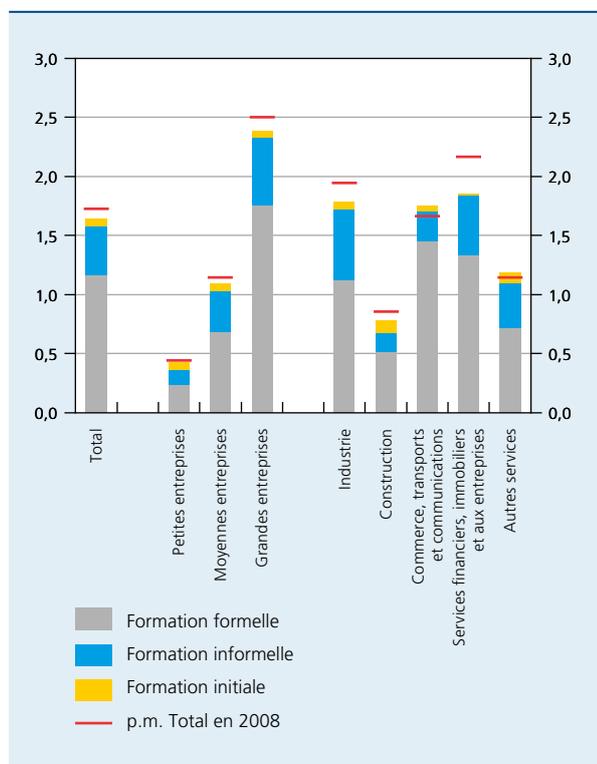
Dans les branches, la baisse la plus sensible a eu lieu dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, en raison d'un recul particulièrement vif dans les services financiers et d'assurance (–0,5 point de pourcentage). Les dépenses, qui représentaient 2,77 p.c. des frais de personnel en 2009, y restaient pourtant encore plus élevées que dans la plupart des autres branches. Une diminution de l'indicateur financier a également été observée dans la construction, où les dépenses sont traditionnellement plus limitées qu'ailleurs, et dans l'industrie, en dépit de la progression enregistrée dans l'industrie extractive et l'énergie. Dans la branche Commerce, transports et communications, l'augmentation de l'indicateur découle de celle, particulièrement importante (+0,2 point de pourcentage), enregistrée dans les transports et communications, de sorte que les dépenses de formation y représentaient en 2009 plus de 2,7 p.c. des frais de personnel, proportion à peine inférieure à celle observée dans les services financiers et d'assurance.

Le coût d'une heure de formation s'élevait en moyenne en 2009 à 52 euros pour la formation formelle et à 37 euros

(1) 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.

GRAPHIQUE 7 COÛTS NETS DES FORMATIONS EN 2009⁽¹⁾: VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

(pourcentages des frais de personnel, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en déduisant des coûts bruts les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

pour la formation informelle, à laquelle sont associés des frais fixes beaucoup moins importants. Une heure de formation initiale coûtait en moyenne 11 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 stagiaires et des apprentis est nettement inférieur à la moyenne.

Les entreprises formatrices ont dépensé en moyenne 1.381 euros par travailleur dans le cadre de la formation formelle, contre 939 euros pour la formation informelle. Les frais par travailleur formé sont très élevés en ce qui concerne la formation initiale (plus de 2.000 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 a moins de sens que celui qui rapporte les frais aux heures de formation.

4.2.3 Durée des formations

Dans l'ensemble, les entreprises de la population réduite ont consacré 1,4 p.c. du volume de travail à des formations en 2009, taux qui n'a guère varié par rapport à 2008. La formation formelle se taille la part du lion, avec près de 57 p.c. du total, tandis que la formation informelle représente 29 p.c. des heures de formation et la formation initiale, 13 p.c.

De même qu'elles dépensent moins dans ce domaine, les petites entreprises consacrent en moyenne nettement moins de temps à la formation que les entreprises de taille moyenne et les grandes. Le nombre total d'heures de travail dévolues à la formation y a en outre reculé

TABEAU 11 HEURES CONSACRÉES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008 ET 2009
(population réduite)

	Formation formelle	Formation informelle	Formation initiale	Total
Heures consacrées aux activités de formation (en pourcentage des heures ouvrées, sauf mention contraire)				
2008	0,78	0,44	0,19	1,40
2009	0,80	0,41	0,19	1,40
Pourcentages de variation	2,9	-6,0	-2,3	-0,6
Durée de formation par participant (en heures, sauf mention contraire)				
2008	29,2	26,9	279,4	-
2009	28,0	25,7	184,5	-
Pourcentages de variation	-4,1	-4,5	-34,0	-

Source : BNB (bilans sociaux).

légèrement au cours de la période sous revue, pour s'établir à 0,54 p.c. du volume de travail en 2009. Cette évolution s'explique principalement par la baisse du nombre d'heures consacrées à la formation initiale. Dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes, le volume total des heures de formation a à peine progressé pour atteindre respectivement 1,12 et 2,03 p.c. des heures de travail, la hausse de la durée des formations formelles ayant été totalement contrecarrée par la baisse des heures consacrées à la formation informelle.

Dans la plupart des branches, on observe une stabilisation ou une légère progression de cet indicateur. Dans la construction, une branche où les activités de formation sont pourtant déjà relativement réduites, l'indicateur a fortement baissé (-0,19 point de pourcentage). Le recul a encore été plus prononcé dans les services financiers et d'assurance: le nombre total d'heures de formation exprimé en pourcentage du temps de travail a diminué de 0,41 point de pourcentage pour atteindre 2,08 p.c., niveau qui reste néanmoins parmi les plus élevés.

Les participants à des initiatives de formation formelle ont bénéficié en moyenne de 28 heures de formation pendant l'année 2009, contre plus de 29 heures l'année précédente. Un recul de la durée moyenne par participant a été également observé pour la formation informelle, celle-ci passant de près de 27 à moins de 26 heures. Les travailleurs suivant une formation initiale ont reçu en moyenne près de 185 heures de formation, soit une baisse d'un tiers par rapport à la durée enregistrée l'année précédente.

Conclusions

Les effets de la crise économique sur l'emploi se reflètent dans les informations issues des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2009. En termes de personnes occupées dans les entreprises de la population réduite, la dégradation de l'emploi au cours de cette année est évidente: par rapport au 31 décembre 2008, les effectifs ont diminué de 1,2 p.c., soit plus du double de la baisse annuelle moyenne. L'emploi à temps partiel a augmenté au détriment des postes occupés à temps plein. Cette évolution ne résulte pas tant de l'engagement massif de travailleurs à temps réduit que du basculement de personnes occupées à temps plein vers un horaire plus limité, ce qui montre que les entreprises ont fait usage des instruments de flexibilité à leur disposition pour réduire le volume de travail.

Les pertes d'emplois ont touché proportionnellement plus d'hommes que de femmes, en raison d'un effet

de branche d'activité. Les ouvriers ont été davantage concernés que les employés ou le personnel de direction. Enfin, en termes relatifs, les travailleurs occupés sous contrat temporaire ont vu leur nombre diminuer plus fortement que ceux qui disposent d'un contrat à durée indéterminée.

Les grandes entreprises ont fait face à des réductions de personnel plus substantielles que les PME. Parmi les branches d'activité, c'est dans l'industrie (-5,2 p.c.) et dans les services financiers et d'assurance (-4,3 p.c.) que les pertes d'emplois ont été les plus importantes. Des créations d'emplois ont néanmoins encore été observées dans certaines branches, dont celle de la santé et de l'action sociale, qui regroupe des activités largement subsidiées par les pouvoirs publics.

Les travailleurs concernés par le chômage temporaire pour raisons économiques et par les mesures de crise restent inscrits dans le registre du personnel de leur employeur. En revanche, le volume d'heures est directement influencé par ces dispositifs. Il a considérablement diminué en 2009. La durée annuelle de travail par personne occupée s'est réduite de 37 heures en moyenne. Un recul a été observé dans toutes les branches d'activité; il a été particulièrement marqué dans l'industrie.

Les sorties nettes de personnel enregistrées en 2009 sont le fait des entreprises déposant un schéma complet et découlent essentiellement de la chute des entrées de personnel à temps plein, combinée à une décroissance beaucoup plus faible des sorties. Les sorties nettes de travailleurs à temps partiel ont été beaucoup plus limitées. Si le nombre de sorties brutes de personnel a reculé entre 2008 et 2009, c'est principalement en raison d'une baisse des sorties spontanées de personnel. En revanche, le nombre de licenciements a augmenté de près de 9 p.c., l'essentiel de cette hausse ayant été enregistré dans l'industrie.

Dans les entreprises ayant déposé un schéma complet, l'adaptation du volume de travail s'est également effectuée par le biais d'un moindre recours aux travailleurs intérimaires, dont l'effectif a reculé de près de 30 p.c.

Le coût salarial horaire moyen a augmenté de 3,8 p.c. entre 2008 et 2009. Combinée à la baisse sensible des heures ouvrées, cette évolution a entraîné une progression d'à peine 0,5 p.c. des frais de personnel.

En dépit d'une augmentation du nombre d'entreprises formatrices, les budgets relatifs à la formation formelle et informelle ont été revus à la baisse en 2009. Seuls les frais associés à la formation initiale ont augmenté. Au total, les

entreprises ont consacré 1,63 p.c. des frais de personnel à la formation de leurs travailleurs, contre 1,72 p.c. un an plus tôt, contraction qui reflète le caractère procyclique de ces dépenses. Le nombre d'heures de formation a aussi diminué, mais dans une proportion semblable à celui des heures ouvrées, de sorte que le temps de travail consacré à la formation n'a que légèrement reculé. Le taux de participation des travailleurs s'est accru, sauf en ce qui concerne la formation informelle.

Bibliographie

CCE (2010), *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, Bruxelles, novembre.

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

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

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

ONEM (2010), *Rapport annuel 2009*, Bruxelles.

Notice 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 différences 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.

À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2008 compte ainsi 82.000 entreprises et 1.963.583 travailleurs salariés. L'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2009 est en outre réalisée à partir d'une population réduite⁽⁴⁾ et constante⁽⁵⁾, 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 au sein d'une population stable entre les exercices 2008 et 2009 et peuvent différer des évolutions qui seront observées, après la clôture définitive, sur la base de la population complète des entreprises ayant déposé un bilan social⁽⁶⁾.

La population réduite constante compte 42.099 sociétés qui, ensemble, occupaient 1.425.932 travailleurs en 2008, ce qui correspond à 73 p.c. des personnes actives dans les entreprises de la population totale, bien que le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 51 p.c. de ces firmes. Les travailleurs employés dans les entreprises de la population réduite équivalent par ailleurs à 52 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux.

(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 divisions NACE-Bel 75 Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire, 80 Éducation et 95 Services domestiques, 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 leur bilan social à la Centrale des bilans. Étant donné le délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2009 n'étaient pas disponibles le 15 septembre 2010, 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 exclues de la population réduite.

(6) Étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur la population réduite présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2008

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux ⁽²⁾		En p.c. de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	En p.c. de la population totale
		Population totale	Population réduite		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2.767.570	1.963.583	1.425.932	51,5	72,6
Agriculture	18.775	10.088	5.228	27,8	51,8
Industrie	584.830	460.794	358.985	61,4	77,9
Industrie extractive	2.965	2.899	2.267	76,5	78,2
Industrie manufacturière	555.312	434.319	341.328	61,5	78,6
Énergie et eau	26.553	23.576	15.390	58,0	65,3
Construction	196.737	143.242	92.817	47,2	64,8
Commerce, transports et communications	816.948	582.339	430.304	52,7	73,9
Commerce et réparations	486.953	318.604	233.389	47,9	73,3
Horeca	92.514	60.445	25.497	27,6	42,2
Transports et communications	237.481	203.290	171.418	72,2	84,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	621.497	350.890	256.868	41,3	73,2
Services financiers et d'assurance	124.985	114.951	92.346	73,9	80,3
Services immobiliers et aux entreprises ⁽³⁾	496.512	235.939	164.522	33,1	69,7
Autres services	528.783	416.230	281.731	53,3	67,7
Santé et action sociale	419.260	359.421	242.858	57,9	67,6
Services collectifs, sociaux et personnels	109.523	56.808	38.873	35,5	68,4
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	82.000	42.099	n.	51,3

Sources : ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Le concept d'emploi privé utilisé ici correspond à 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 divisions 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.

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, elle est 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.

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.

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2008
(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>	82.000	1.963.583	42.099	1.425.932
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	1,8	0,5	1,6	0,4
Industrie	12,4	23,5	14,1	25,2
Construction	14,8	7,3	13,6	6,5
Commerce, transports et communications	41,1	29,7	40,0	30,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	20,8	17,9	21,3	18,0
Autres services	9,0	21,2	9,5	19,8
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽²⁾				
Petites entreprises (50 ETP au plus)	94,4	33,9	91,4	26,4
Moyennes entreprises (de plus de 50 à 250 ETP)	4,6	21,3	7,0	23,5
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,8	1,6	50,1

Source : BNB (bilans sociaux).

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

(2) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2008.

Dans la population d'analyse, la ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée sur la base des sections et divisions NACE-Bel qui figurent dans l'annexe 2. Au total, les travailleurs occupés dans la branche Commerce, transports et communications représentent environ 30 p.c. du personnel de la population réduite et ceux actifs dans l'industrie 25 p.c. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 20 p.c. pour la branche Autres services (qui inclut entre autres les hôpitaux), 18 p.c. pour la branche Services financiers, immobiliers et aux entreprises, et un peu moins de 7 p.c. pour la construction. L'agriculture reste très marginale, raison pour laquelle elle n'apparaît pas systématiquement dans les tableaux et graphiques de l'article.

Le classement par taille des entreprises repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP) observé en 2008. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 91 p.c. des sociétés de la population réduite, occupent environ 26 p.c. des effectifs de cette dernière, ce qui constitue un pourcentage nettement inférieur aux 34 p.c. enregistrés pour la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant de plus de 50 à 250 ETP, rassemblent 24 p.c. des effectifs de la population réduite, soit une proportion à peine plus élevée que celle observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, emploient la moitié des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 45 p.c. pour la population totale. Les évolutions esquissées à partir de la population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

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 des mois de décembre 2007, 2008 et 2009.

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 2008. 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 (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2008, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 80.853, 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 occupaient 18 travailleurs.

TABLEAU 3 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2008
(population totale)

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
Entreprises unirégionales	80.853	98,6	1.453.481	74,0
Bruxelles	9.431	11,5	156.254	8,0
Flandre	49.665	60,6	924.036	47,1
Wallonie	21.757	26,5	373.191	19,0
Entreprises multirégionales	1.147	1,4	510.101	26,0
Total	82.000	100,0	1.963.583	100,0

Source : BNB (bilans sociaux).

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

Les 1.147 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Elles employaient en moyenne 445 personnes.

En ce qui concerne les firmes présentes dans plusieurs régions, deux options sont possibles 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 2009, 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 répartition

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

pertinente pour toutes les rubriques du bilan social. C'est le cas par exemple pour la formation continue 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, 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 enregistrées pour les différents indicateurs régionaux figurant dans les annexes 11 à 13.

TABLEAU 4 STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2008

(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	9,4	27,3	24,9	24,8	19,8	23,5
Construction	5,3	9,1	11,1	9,2	1,9	7,3
Commerce, transports et communications	27,1	26,9	23,5	26,1	39,9	29,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33,1	13,0	9,8	14,4	27,9	17,9
Autres services	25,0	22,9	29,9	24,9	10,6	21,2

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 2

Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche est basé sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises établi par la Banque nationale dans le cadre de l'élaboration des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire de l'année 2008 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2009. Il est basé sur la nomenclature NACE-Bel 2003. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2008 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 en six ou en 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 2008 ET 2009 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	43	0,9	-0,8	19	0,5	70	5,6	89	1,7	-0,6
Industrie	-14.985	-4,3	-5,6	-17.764	-5,6	3.603	8,8	-14.160	-3,9	-5,2
Industrie extractive	-1	0,0	-0,8	-26	-1,2	28	26,2	2	0,1	-0,4
Industrie manufacturière ...	-15.387	-4,7	-6,1	-18.177	-6,0	3.582	9,1	-14.594	-4,3	-5,6
Énergie et eau	402	2,7	3,7	439	3,2	-7	-0,5	432	2,8	3,7
Construction	274	0,3	-0,4	-185	-0,2	595	10,7	410	0,4	-0,3
Commerce, transports et communications	-4.756	-1,2	-1,6	-7.149	-2,3	3.272	2,7	-3.877	-0,9	-1,3
Commerce et réparations ..	-645	-0,3	-0,5	-1.922	-1,2	1.815	2,5	-108	0,0	-0,3
Horeca	-328	-1,8	-2,5	-453	-3,8	285	2,1	-168	-0,7	-1,3
Transports et communications	-3.783	-2,4	-3,0	-4.774	-3,5	1.173	3,2	-3.601	-2,1	-2,6
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	-698	-0,3	-1,7	-2.969	-1,7	3.684	4,6	716	0,3	-1,0
Activités financières et d'assurance	-3.420	-4,1	-4,6	-2.921	-4,4	-783	-3,0	-3.704	-4,0	-4,3
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	2.721	1,9	0,0	-48	0,0	4.467	8,3	4.420	2,7	0,8
Autres services	7.664	3,4	3,1	2.055	1,5	7.583	5,1	9.638	3,4	3,4
Santé et action sociale	7.353	3,9	3,6	2.142	2,0	7.197	5,3	9.339	3,8	3,8
Services collectifs, sociaux et personnels	311	0,9	0,3	-87	-0,3	386	3,4	299	0,8	0,9
Total	-12.460	-1,0	-1,8	-25.992	-2,5	18.808	4,7	-7.185	-0,5	-1,2

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 2008 et 2009 (population réduite)		
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008			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	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.566	1.569	1.565	856	-1,9	-2,6	-0,7
Industrie	1.506	1.508	1.532	1.516	1.520	1.521	1.513	1.515	1.015	-4,4	-4,6	-1,6
Industrie extractive	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.501	1.507	1.506	983	-4,3	-4,4	3,7
Industrie manufacturière ...	1.510	1.511	1.539	1.520	1.525	1.525	1.516	1.518	1.013	-4,7	-4,8	-1,8
Énergie et eau	1.426	1.425	1.410	1.445	1.434	1.448	1.467	1.466	1.050	0,6	0,1	5,1
Construction	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.445	1.461	1.457	976	-2,5	-2,6	0,2
Commerce, transports et communications	1.626	1.616	1.605	1.578	1.576	1.574	1.573	1.582	900	-1,1	-1,2	-0,1
Commerce et réparations ...	1.609	1.599	1.609	1.597	1.589	1.589	1.590	1.601	962	-1,0	-1,2	-0,1
Horeca	1.589	1.567	1.562	1.561	1.564	1.557	1.555	1.537	650	-2,1	-2,6	-1,5
Transports et communications	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.556	1.551	1.561	971	-1,1	-1,2	0,1
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.551	1.541	1.551	1.536	1.540	1.543	1.549	1.569	935	-1,3	-1,4	-0,8
Activités financières et d'assurance	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.434	1.433	1.470	885	-1,1	-1,4	0,6
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	1.645	1.624	1.630	1.608	1.610	1.603	1.608	1.621	955	-1,7	-1,6	-1,7
Autres services	1.531	1.538	1.533	1.511	1.496	1.506	1.502	1.485	928	-1,6	-1,4	-1,0
Santé et action sociale	1.524	1.530	1.525	1.498	1.483	1.491	1.487	1.464	935	-1,8	-1,7	-1,2
Services collectifs, sociaux et personnels	1.582	1.596	1.585	1.593	1.585	1.597	1.585	1.577	854	-0,4	-0,2	1,9
Total	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532	1.531	1.534	930	-2,2	-2,4	-0,7

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)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008	2009
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,8	93,9	93,9	93,8	93,5	93,4	93,4	94,2	94,6
Contrat à durée déterminée	4,9	5,0	5,0	5,2	5,4	5,4	5,5	4,8	4,4
Agriculture	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	10,3	9,4	6,0	6,6
Industrie	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,4	4,0	2,5
Industrie extractive	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	6,9	6,2	6,8	3,8
Industrie manufacturière	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,6	4,4	3,9	2,4
Énergie et eau	6,3	6,4	6,0	6,4	6,6	6,0	5,0	4,4	4,0
Construction	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	3,6	2,2	2,2
Commerce, transports et communications	5,2	5,7	5,5	6,0	5,9	5,8	6,4	5,3	5,3
Commerce et réparations	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,8	6,5	6,0	5,8
Horeca	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	14,7	15,7	12,4	14,0
Transports et communications	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3	3,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,1	4,2	4,1	4,4	4,3	4,3	3,3	2,5	2,5
Activités financières et d'assurance	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,1	1,9	2,1
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾ ...	4,5	5,1	4,7	5,2	5,0	5,2	3,9	2,9	2,7
Autres services	7,6	7,6	7,7	7,5	7,7	7,5	7,9	7,7	7,5
Santé et action sociale	7,5	7,4	7,6	7,4	7,6	7,5	7,8	7,8	7,5
Services collectifs, sociaux et personnels ...	8,8	8,6	7,9	8,4	8,4	7,3	8,4	7,3	7,3
Contrat de remplacement	1,1	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Selon le genre									
Hommes	61,0	60,7	60,6	60,8	59,1	58,7	57,9	59,1	58,4
Femmes	39,0	39,3	39,4	39,2	40,9	41,3	42,1	40,9	41,6

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)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008	2009
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel . . .	96,6	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,8	95,5	96,6
Personnel intérimaire	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9	3,7	3,9	2,8
Agriculture	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	8,2	8,8	7,8	6,3
Industrie	4,1	4,3	5,0	5,1	5,8	6,0	5,5	5,7	3,9
Industrie extractive	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	3,1	3,4	2,8	1,6
Industrie manufacturière	4,3	4,5	5,2	5,3	6,1	6,3	5,8	5,9	4,0
Énergie et eau	0,9	1,0	1,1	2,1	1,3	1,4	1,2	1,3	1,3
Construction	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,0	1,9	1,8
Commerce, transports et communications	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,6	4,7	4,8	3,7
Commerce et réparations	3,3	3,5	3,9	4,0	4,6	4,8	4,6	4,6	3,8
Horeca	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	7,7	7,3	6,3	5,9
Transports et communications	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	4,3	4,6	5,0	3,4
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,7	2,5	2,4	1,8
Activités financières et d'assurance	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,6	0,4
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	3,9	3,5	3,6	2,7
Autres services	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	1,0	1,1	1,0
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3
Services collectifs, sociaux et personnels	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,6	6,1	6,2	5,7
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	0,8	0,8	1,1	1,1	2,6	2,6	2,5	0,6	0,6

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 2008 et 2009 (population réduite)
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Agriculture	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	30.621	31.376	3,1
Industrie	48.692	49.684	51.589	52.669	54.559	56.430	58.671	0,0
Industrie extractive	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	50.575	52.384	1,0
Industrie manufacturière	47.283	48.620	50.285	51.348	53.240	54.998	57.092	0,0
Énergie et eau	77.576	74.853	77.810	79.151	80.898	82.984	88.159	-2,0
Construction	35.604	36.575	37.710	37.875	39.008	39.997	42.144	1,6
Commerce, transports et communications	40.493	41.228	42.369	43.539	44.833	46.062	48.113	3,4
Commerce et réparations	41.112	41.538	42.415	43.463	44.750	46.251	48.197	3,3
Horeca	26.517	27.510	28.230	28.675	29.534	30.083	31.733	5,3
Transports et communications	41.975	43.215	44.919	46.461	47.926	48.953	51.418	3,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	56.152	56.883	57.497	58.090	58.926	59.999	62.091	1,2
Activités financières et d'assurance	64.293	65.667	67.277	68.907	70.837	72.804	76.913	1,4
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	49.989	50.585	50.808	51.232	52.164	52.992	54.515	2,0
Autres services	37.181	38.704	39.351	40.038	40.513	42.440	43.475	2,7
Santé et action sociale	37.204	38.770	39.454	40.059	40.339	42.355	43.171	2,4
Services collectifs, sociaux et personnels	37.008	38.209	38.638	39.913	41.671	42.946	45.260	4,2
Total	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945	51.838	1,5

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 2008 et 2009 (population réduite)
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Agriculture	18,4	18,8	19,1	19,6	19,3	19,6	20,0	5,2
Industrie	32,3	33,0	33,7	34,7	35,9	37,1	38,8	4,6
Industrie extractive	29,6	30,5	31,0	31,9	32,4	33,7	34,8	5,5
Industrie manufacturière	31,3	32,2	32,7	33,8	34,9	36,1	37,7	4,8
Énergie et eau	54,4	52,6	55,2	54,8	56,4	57,3	60,1	-2,6
Construction	24,9	25,5	25,8	26,3	27,1	27,7	28,8	4,3
Commerce, transports et communications	24,9	25,5	26,4	27,6	28,4	29,3	30,6	4,6
Commerce et réparations	25,5	26,0	26,4	27,2	28,2	29,1	30,3	4,4
Horeca	16,7	17,6	18,1	18,4	18,9	19,3	20,4	7,5
Transports et communications	25,4	26,2	27,9	29,9	30,7	31,5	33,2	4,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	36,2	36,9	37,1	37,8	38,3	38,9	40,1	2,5
Activités financières et d'assurance	45,0	46,1	46,8	48,5	50,0	50,8	53,7	2,5
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	30,4	31,1	31,2	31,9	32,4	33,1	33,9	3,7
Autres services	24,3	25,2	25,7	26,5	27,1	28,2	29,0	4,4
Santé et action sociale	24,4	25,3	25,9	26,7	27,2	28,4	29,0	4,3
Services collectifs, sociaux et personnels	23,4	23,9	24,4	25,1	26,3	26,9	28,6	4,5
Total	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9	3,8

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

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

Annexe 9

FORMATION, EN 2009, 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	7,4	5,5	0,5	0,1	0,2	0,3	0,6	0,13	0,27	0,07	0,46
Industrie	43,5	22,9	2,1	0,8	0,6	0,1	1,6	1,12	0,60	0,07	1,79
Industrie extractive	36,0	25,0	0,3	0,6	1,1	0,1	1,8	0,88	1,17	0,05	2,11
Industrie manufacturière ...	41,6	22,7	2,2	0,8	0,6	0,1	1,5	1,00	0,60	0,08	1,69
Énergie et eau	83,7	26,5	0,7	1,9	0,4	0,0	2,4	2,81	0,44	0,01	3,26
Construction	24,6	7,5	1,8	0,4	0,2	0,5	1,1	0,51	0,17	0,10	0,78
Commerce, transports et communications	35,6	17,3	1,3	0,9	0,2	0,2	1,4	1,45	0,25	0,05	1,74
Commerce et réparations ..	28,7	12,9	1,7	0,4	0,3	0,3	1,0	0,66	0,30	0,07	1,03
Horeca	15,7	2,0	2,1	0,2	0,1	0,4	0,8	0,31	0,06	0,19	0,56
Transports et communications	48,2	25,8	0,6	1,8	0,2	0,0	2,0	2,53	0,19	0,01	2,74
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	37,3	24,5	0,5	0,8	0,5	0,0	1,3	1,33	0,51	0,01	1,86
Activités financières et d'assurance	58,1	36,2	0,2	1,2	0,9	0,0	2,1	2,04	0,72	0,00	2,77
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁷⁾	26,4	18,4	0,7	0,6	0,3	0,1	1,0	0,77	0,34	0,02	1,13
Autres services	41,2	27,1	1,1	0,7	0,4	0,2	1,3	0,72	0,38	0,09	1,19
Santé et action sociale	43,0	29,3	1,0	0,7	0,5	0,2	1,4	0,76	0,42	0,09	1,27
Services collectifs, sociaux et personnels	29,5	13,4	1,6	0,4	0,2	0,3	0,9	0,50	0,16	0,10	0,76
Total	38,2	21,3	1,3	0,8	0,4	0,2	1,4	1,16	0,42	0,06	1,63

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, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.

(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 2009, DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION RÉDUITE⁽¹⁾

	Heures consacrées aux activités de formation (moyennes par participant, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾ (moyennes par participant, en euros)		
	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾
Agriculture	20	49	682	26,4	30,3	5,7
Industrie	26	38	82	54,7	38,2	24,1
Industrie extractive	24	65	366	53,5	38,1	26,2
Industrie manufacturière	25	39	83	51,9	37,7	24,0
Énergie et eau	33	24	21	76,9	52,3	47,4
Construction	24	30	419	39,2	34,0	5,7
Commerce, transports et communications	37	19	229	50,9	34,0	7,4
Commerce et réparations	20	31	257	53,6	34,1	6,7
Horeca	17	41	235	29,1	18,4	9,6
Transports et communications	51	11	104	50,4	34,6	11,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	29	27	125	70,4	43,8	11,9
Activités financières et d'assurance	27	30	63	94,9	48,2	22,1
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁶⁾	31	24	135	45,6	38,1	11,1
Autres services	20	18	234	31,3	27,3	12,2
Santé et action sociale	20	18	234	30,4	27,6	12,3
Services collectifs, sociaux et personnels	19	22	233	39,4	23,3	11,8
Total	28	26	185	51,9	36,5	11,1

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, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.
- (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)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Travail à temps partiel							
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	23,5	24,4	25,0	25,4	26,7	27,2	27,9
Bruxelles	22,9	23,1	23,9	25,0	24,0	24,9	25,0
Flandre	23,3	24,5	25,3	25,6	27,3	27,6	28,4
Wallonie	24,3	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3	27,7
Entreprises multirégionales	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7	29,9	31,3
Total	23,3	24,6	25,4	26,1	27,5	27,9	28,8
Travail temporaire⁽¹⁾							
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	6,2	6,2	6,2	6,4	6,8	6,9	7,0
Bruxelles	6,6	7,4	7,5	7,2	6,9	8,6	6,7
Flandre	4,9	4,9	4,8	5,1	5,7	5,5	5,5
Wallonie	9,5	9,1	9,0	9,1	9,7	9,7	10,7
Entreprises multirégionales	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7	5,5	5,6
Total	6,2	6,1	6,1	6,2	6,5	6,6	6,6
Travail intérimaire dans les entreprises							
déposant un schéma complet							
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)							
Entreprises unirégionales	3,1	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7	4,2
Bruxelles	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6	3,2	2,5
Flandre	3,2	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9	4,5
Wallonie	3,4	3,3	3,6	3,8	4,4	4,6	4,4
Entreprises multirégionales	1,7	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7	2,7
Total	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9	3,7

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)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Heures ouvrées par ETP (unités, par an)							
Entreprises unirégionales	1.557	1.552	1.566	1.549	1.547	1.549	1.546
Bruxelles	1.604	1.586	1.598	1.579	1.578	1.596	1.588
Flandre	1.554	1.554	1.573	1.553	1.553	1.551	1.547
Wallonie	1.539	1.530	1.533	1.525	1.520	1.522	1.525
Entreprises multirégionales	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483	1.485	1.490
Total	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532	1.531
Frais de personnel par ETP (euros, par an)							
Entreprises unirégionales	41.958	42.743	44.033	45.015	45.791	47.420	49.117
Bruxelles	51.133	50.864	52.509	53.420	53.647	55.984	59.015
Flandre	41.670	42.770	43.951	45.022	45.906	47.627	49.198
Wallonie	37.809	38.675	40.188	41.158	42.102	43.247	44.737
Entreprises multirégionales	50.757	51.790	53.560	54.432	56.029	57.144	59.496
Total	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945	51.838
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)							
Entreprises unirégionales	27,0	27,5	28,1	29,1	29,6	30,6	31,8
Bruxelles	31,9	32,1	32,9	33,8	34,0	35,1	37,2
Flandre	26,8	27,5	27,9	29,0	29,6	30,7	31,8
Wallonie	24,6	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4	29,3
Entreprises multirégionales	33,3	33,9	35,4	36,7	37,8	38,5	39,9
Total	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9

Annexe 13

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SELON LES RÉGIONS ⁽¹⁾

(population totale)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)							
Entreprises unirégionales	27,0	26,5	27,1	27,4	27,1	27,2	26,0
Bruxelles	29,4	27,2	28,3	27,0	26,7	27,0	26,0
Flandre	29,1	29,0	29,2	29,5	28,8	29,4	27,2
Wallonie	19,8	19,7	21,0	22,1	22,8	22,1	23,1
Entreprises multirégionales	55,6	56,8	61,7	61,0	61,8	61,9	52,5
Total	34,9	35,0	35,9	36,2	36,2	36,1	32,9
Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)							
Entreprises unirégionales	0,53	0,56	0,53	0,54	0,54	0,54	0,50
Bruxelles	0,59	0,59	0,49	0,54	0,56	0,51	0,54
Flandre	0,57	0,62	0,59	0,58	0,58	0,58	0,53
Wallonie	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44	0,42	0,43
Entreprises multirégionales	1,46	1,31	1,32	1,30	1,43	1,60	1,36
Total	0,78	0,77	0,73	0,74	0,77	0,80	0,72
Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾ (pourcentages des frais de personnel)							
Entreprises unirégionales	0,76	0,76	0,73	0,73	0,71	0,70	0,71
Bruxelles	0,83	0,72	0,63	0,70	0,69	0,68	0,70
Flandre	0,82	0,85	0,82	0,77	0,75	0,75	0,73
Wallonie	0,52	0,48	0,56	0,61	0,62	0,60	0,66
Entreprises multirégionales	2,31	2,09	2,07	2,07	2,28	2,42	2,15
Total	1,26	1,19	1,13	1,13	1,19	1,21	1,14
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)							
Entreprises unirégionales	6,6	6,5	6,4	6,2	6,4	6,5	13,1
Bruxelles	7,1	6,7	6,9	6,8	7,1	7,1	13,0
Flandre	7,3	7,2	7,1	6,9	7,0	7,1	13,0
Wallonie	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7	4,9	13,6
Entreprises multirégionales	47,6	43,4	44,1	45,1	43,7	41,9	51,3
Total	7,2	7,1	6,9	6,8	7,0	7,0	13,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'introduction d'un nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008 engendre une rupture de série entre les données relatives à l'année 2008 et celles relatives aux années antérieures.

(2) Coûts bruts, desquels on déduit les subventions et autres avantages financiers reçus. Les coûts nets de formation formelle comprennent par ailleurs les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs.