

Le bilan social 2010

P. Heuse

H. Zimmer

Introduction

Les informations contenues dans le bilan social permettent, pour les entreprises qui le complètent, d'analyser l'évolution des effectifs, des heures de travail et des frais de personnel, de même que les efforts de formation qu'elles consentent en faveur de leurs travailleurs.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2010, au cours duquel l'emploi a renoué avec la croissance, alors que l'exercice 2009 avait été profondément marqué par les effets de la Grande récession de 2008.

Ces résultats sont obtenus à partir d'une population réduite⁽¹⁾ d'entreprises rassemblant 43 166 sociétés, soit 52 % des firmes de la population totale en 2009⁽²⁾. Les entreprises retenues ont déposé un bilan social pour les exercices tant 2010 que 2009, ce qui permet de mesurer valablement l'évolution d'une série de variables. 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 mouvements observés dans la population réduite et ceux enregistrés dans la population totale. Le délai important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes

par la représentativité de la population réduite en termes d'emplois justifient néanmoins que l'on adopte une telle démarche. La population constante comptant proportionnellement plus d'entreprises de grande taille que la population totale, les 1 535 716 personnes occupées par les firmes de la population réduite en 2009 représentaient 78 % des travailleurs de la population totale pour ce même exercice.

L'article comporte trois parties. La première décrit l'évolution de l'emploi entre 2009 et 2010, d'abord pour l'ensemble des entreprises, ensuite en ventilant celles-ci en fonction de leur implantation régionale. La deuxième présente les principaux indicateurs de formation obtenus à partir des bilans sociaux, y compris au niveau régional. La troisième partie met quant à elle en perspective les caractéristiques structurelles de la branche de la santé et de l'action sociale, qui se démarque par la croissance soutenue de son personnel et par les défis auxquels elle est confrontée.

1. Évolution de l'emploi

1.1 Ensemble des entreprises

Les effets de la Grande récession sur le marché du travail s'étaient clairement manifestés au niveau de l'évolution de l'emploi et du volume de travail en 2009, comme l'a montré l'analyse des bilans sociaux publiée en 2010. La baisse du nombre d'heures ouvrées avait été largement supérieure à celle des personnes occupées, sous l'effet, notamment, des mesures de réduction du temps de travail (telles que le chômage temporaire ou le crédit-temps de crise) auxquelles les employeurs avaient pu recourir pour

(1) Étant donné le délai dont disposent les entreprises pour s'acquitter de leurs obligations comptables et le temps nécessaire au contrôle des comptes, tous les bilans sociaux clôturés au 31 décembre 2010 n'étaient pas disponibles le 18 octobre 2011, 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 2008) qui figurent à l'annexe 2. Les intitulés officiels ont été abrégés dans le corps du texte pour faciliter la lecture. Les annexes 3 à 10 reprennent une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Les annexes 11 à 13 ventilent certains résultats selon l'appartenance régionale des entreprises.

TABLEAU 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2009 ET 2010
(population réduite)

	À temps plein		À temps partiel		Total	
	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages
Moyenne annuelle	-9 078	-0,8	16 155	3,5	7 077	0,5
Au 31 décembre	4 714	0,4	10 043	2,2	14 757	1,0

Source : BNB (bilans sociaux).

amortir le choc de l'activité. L'ajustement du volume de travail précède habituellement celui des effectifs et est à l'origine de la réaction décalée de l'emploi à la dégradation conjoncturelle. Compte tenu de la propagation des effets de la crise, la réduction des effectifs s'était accélérée en 2009.

En 2010, l'activité s'est redressée dans l'ensemble de l'économie, le taux de croissance du PIB atteignant 2,3 %, alors qu'il avait reculé de 2,7 % l'année précédente. Ce retournement s'est reflété dans les mouvements de l'emploi observés dans les bilans sociaux. La progression du nombre de travailleurs s'est en effet intensifiée en cours d'année. Dans les 43 166 entreprises de la population réduite, l'emploi s'est accru de 0,5 % en moyenne entre 2009 et 2010, soit de 7 077 personnes. À la fin de 2010, les entreprises ont enregistré une hausse de leurs effectifs de 1 % sur un an, soit deux fois plus qu'en moyenne sur l'année. Cette accélération est exclusivement imputable aux travailleurs à temps plein, dont l'évolution est devenue positive en fin d'année, alors que l'augmentation de l'effectif à temps partiel a ralenti en cours d'année.

En fin de période, ce sont les PME⁽¹⁾ qui ont affiché la progression de l'emploi la plus vive, aux alentours de 1,7 %, tandis que la reprise a été plus modeste dans les grandes entreprises – qui concentrent plus de la moitié des postes de travail –, où elle s'est élevée à 0,3 %.

L'évolution de l'emploi global dans les entreprises de la population réduite masque d'importantes divergences d'une branche d'activité à l'autre. C'est dans la branche de la santé et de l'action sociale que le rythme de croissance des effectifs a, de loin, été le plus rapide entre 2009 et 2010, à 3,6 % en moyenne, suivie des services aux entreprises (1,7 %). Cette dernière branche inclut certaines entreprises agréées dans le cadre du système des titres-services. Selon les données de l'ONSS, l'emploi dans les titres-services a crû de manière exponentielle depuis la mise en place du système. Atteignant une croissance

record de 19 000 travailleurs supplémentaires en 2008, la progression de l'emploi ne s'y est que légèrement ralentie en 2009 (+18 500 travailleurs), tandis qu'elle a encore concerné 15 000 personnes en 2010. À l'autre extrême, l'industrie a enregistré une contraction de son personnel de 1,9 % en moyenne annuelle. On observe également une évolution négative dans la finance et l'assurance (-1,2 %) et, dans une moindre mesure, dans l'information et la communication (-0,4 %). La situation de l'emploi au 31 décembre montre une amélioration en cours d'année dans plusieurs branches d'activité, la croissance de l'emploi s'y étant renforcée. Le recul des effectifs dans l'industrie et dans la finance et l'assurance s'est par ailleurs considérablement ralenti.

Les mouvements de personnel sous-jacents indiquent une augmentation des entrées comme des sorties de travailleurs, à concurrence de respectivement 9,5 et 7 % en 2010, ce qui a entraîné des entrées nettes totales de 15 381 travailleurs en 2010⁽²⁾. La distinction entre les entrées nettes de personnes occupées respectivement à temps plein et à temps partiel suggère que des travailleurs à temps plein ont basculé vers un régime de travail à horaire réduit en cours d'année. En effet, la hausse du personnel à temps plein enregistrée entre les 31 décembre 2009 et 2010 est nettement plus modeste que les entrées nettes, qui sont largement positives, tandis qu'on note une progression relativement importante du nombre de travailleurs occupés à temps partiel pour la même période, qui contraste avec les sorties nettes observées pour ce régime de travail sur la base des mouvements de personnel.

Les renseignements fournis par les entreprises déposant un schéma complet permettent d'affiner les caractéristiques des forces de travail et leur évolution, car ce document contient des informations sur le recours aux

(1) Les petites entreprises comptent 50 travailleurs ETP au plus, les entreprises de taille moyenne occupent plus de 50 à 250 ETP et les grandes plus de 250 ETP.

(2) En raison d'erreurs dans les bilans sociaux déposés, les variations à un an d'écart du personnel occupé au 31 décembre ne sont pas toujours égales au solde des entrées et des sorties de personnel.

TABLEAU 2 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL

(unités, population réduite)

	Entrées		Sorties		Entrées nettes	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
À temps plein	332 702	362 361	334 364	344 701	-1 662	17 660
À temps partiel	243 712	268 911	241 135	271 190	2 577	- 2 279
Total	576 414	631 272	575 499	615 891	915	15 381

Source : BNB (bilans sociaux).

travailleurs intérimaires⁽¹⁾ ou mis à disposition qui n'apparaissent pas dans le schéma abrégé.

Dans ces entreprises, la hausse de l'emploi moyen exprimé en ETP, qui s'est élevée à 0,2 % au total en 2010, tient essentiellement à la progression du personnel intérimaire, car le nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel a diminué au cours de l'exercice. Le personnel mis à disposition a lui aussi légèrement augmenté, tout en demeurant marginal (0,8 % du total en 2010), sauf dans certaines branches d'activité spécifiques, comme l'entrepôt et les services auxiliaires de transport, où 13 % des entreprises y font appel ; 5 % de l'emploi ETP y relève ainsi de ce système.

(1) L'effectif intérimaire rapporté dans les schémas complets couvre un peu moins de la moitié de l'emploi intérimaire recensé par Federgon, la fédération des partenaires de l'emploi.

L'effectif intérimaire a augmenté de 18,9 %, de sorte que la part de ce type de main-d'œuvre a représenté 3,3 % de l'emploi moyen en 2010, contre 2,8 % l'année précédente. La branche de la finance et de l'assurance se distingue par une croissance de l'intérim supérieure à 70 %, mais le niveau de départ était toutefois assez bas. La progression a atteint près de 30 % dans la branche dite des autres services, de même que dans l'industrie. Dans cette dernière branche, où environ quatre entreprises sur cinq ont recours à ces contrats de travail spécifiques, un tiers de la hausse s'explique par l'engagement de travailleurs intérimaires pour la construction et l'assemblage de véhicules automobiles.

Le recul du nombre de travailleurs inscrits observé en moyenne annuelle (-0,3 %) dans les entreprises déposant un schéma complet a fait place à une progression de

TABLEAU 3 VENTILATION DE L'EMPLOI, EXPRIMÉ EN ETP, DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET

(moyennes annuelles, sauf mention contraire, population réduite)

	Effectifs en 2010		Variations par rapport à 2009	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages
Total	1 176 982	100,0	2 408	0,2
Personnel intérimaire	39 214	3,3	6 235	18,9
Personnel mis à disposition	9 210	0,8	104	1,1
Personnel inscrit	1 128 559	95,9	-3 930	-0,3
<i>p.m. Personnel inscrit au 31 décembre</i>	<i>1 133 046</i>	<i>100,0⁽¹⁾</i>	<i>6 437</i>	<i>0,6</i>
<i>Personnel permanent</i>	<i>1 079 596</i>	<i>95,3⁽¹⁾</i>	<i>3 894</i>	<i>0,4</i>
<i>Personnel temporaire⁽²⁾</i>	<i>53 451</i>	<i>4,7⁽¹⁾</i>	<i>2 544</i>	<i>5,0</i>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Pourcentages du personnel inscrit au 31 décembre.

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

0,6% entre les 31 décembre 2009 et 2010. Le personnel sous contrat de travail temporaire (contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini) a augmenté de manière significative (+5 %) en cours d'année, pour représenter au total 4,7% du personnel inscrit au 31 décembre 2010. La hausse du personnel sous contrat de travail permanent a été plus modeste, à 0,4%.

Comme cela avait déjà été observé précédemment, les entreprises qui déposent un schéma complet font largement appel à du personnel non permanent pour répondre aux variations de la demande. Entre 2008 et 2009, on avait constaté une baisse considérable du recours à l'intérim et le non-renouvellement d'un nombre important de contrats temporaires à la suite de la contraction prononcée de l'activité. En ce qui concerne le personnel permanent, c'est surtout le nombre d'engagements qui avait sensiblement reflué, de sorte que des sorties nettes de travailleurs sous contrat à durée indéterminée avaient été enregistrées.

Comme on l'a vu, un mouvement inverse s'est amorcé entre 2009 et 2010 pour le personnel intérimaire et les travailleurs sous contrat temporaire. En revanche, le nombre de nouveaux contrats à durée indéterminée, même s'il s'est inscrit en hausse, n'a pas permis de compenser les sorties, qui ont pourtant quelque peu diminué en 2010. L'augmentation de l'effectif permanent tient dès lors avant tout à la transformation de contrats temporaires en contrats à durée indéterminée, ce qui peut témoigner de la confiance des employeurs en la pérennité de la reprise, mais aussi d'un pouvoir de négociation accru des nouveaux engagés dans un contexte de redémarrage du marché du travail.

Les entrées et les sorties de travailleurs temporaires sont généralement très nombreuses. Elles atteignent près de 60% des mouvements de personnel, alors qu'au total, leur effectif représente moins de 5% des forces de travail. Les travailleurs sous contrat permanent enregistrent aussi une certaine rotation, même si leur emploi est plus stable. Au total, 13,2% des travailleurs permanents ont quitté leur employeur au cours de l'exercice 2010, soit un léger recul par rapport à l'année précédente. Ce taux de rotation varie considérablement d'une entreprise à l'autre, en fonction de la taille de celle-ci – il est plus faible dans les grandes structures, en raison, notamment, de possibilités de mobilité interne plus nombreuses –, mais aussi et surtout de la nature de son activité. Ainsi, le taux de sorties est particulièrement élevé dans la branche des autres services, en raison des activités liées aux arts et spectacles, où le personnel change fréquemment. C'est aussi le cas dans les services d'hébergement et de restauration, où le taux de rotation du personnel permanent est

traditionnellement très important. À l'inverse, ce dernier est relativement faible dans l'industrie, la finance et l'assurance, ainsi que dans la santé et l'action sociale.

La croissance du volume des sorties de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet s'explique principalement par la hausse du nombre de contrats temporaires ayant pris fin (+14%). Les licenciements ont en revanche diminué d'environ 11%, tandis que les départs spontanés, qui constituent l'essentiel des « autres motifs » de sortie, ont progressé de près de 6%. Ces évolutions sont le signe d'une embellie du climat conjoncturel : les travailleurs ont davantage tendance à quitter leur entreprise spontanément compte tenu de l'amélioration des opportunités de trouver un poste ailleurs. La catégorie des autres motifs a représenté près d'un quart des sorties en 2010, et la part des licenciements s'est élevée à environ 13%. Les départs à la retraite ont augmenté de près de 5%, tandis que les départs à la prépension se sont légèrement contractés. Ces facteurs de départ concernent toutefois un nombre restreint de travailleurs et, au total, seules 5% des sorties sont imputables à ces deux motifs.

TABLEAU 4 ENTRÉES ET SORTIES DU REGISTRE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET
(population réduite)

	2009	2010
Entrées (unités)		
Total	339 672	383 777
dont: personnel permanent ..	145 018	153 741
Sorties (unités)		
Total	346 554	371 718
dont: personnel permanent ..	160 156	159 140
Taux de rotation (pourcentages)		
Total	27,5	29,7
dont: personnel permanent ..	13,3	13,2
Motifs des sorties (pourcentages du total)		
Pension	2,7	2,6
Prépension	2,7	2,5
Licenciement	16,1	13,3
Fin d'un contrat temporaire ⁽¹⁾ ..	53,8	57,2
Autres motifs ⁽²⁾	24,7	24,4

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, décès en fonction.

La hausse des sorties de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet trouve en grande partie son origine dans la branche commerce et transport (+26 %). Une partie du mouvement s'explique par un recours accru à du personnel étudiant (sous contrat temporaire), dont la rotation est par nature très élevée, dans une grande entreprise du commerce de détail. Les sorties de personnel ont en revanche diminué dans l'industrie, essentiellement sous l'effet de licenciements moins nombreux et de fins de contrats temporaires moins fréquentes.

1.2 Évolution dans les régions

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. Celles-ci représentaient 98 % des entreprises de la population réduite en 2010, soit 42 413 firmes. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: en moyenne, elles occupaient 26 travailleurs. Les 753 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Elles employaient en moyenne 570 travailleurs.

Les effectifs des firmes implantées dans plusieurs régions peuvent être répartis entre celles-ci au moyen de la clé utilisée par l'ICN pour élaborer les comptes régionaux de l'emploi. Celle-ci repose sur les données par établissement collectées par l'ONSS, qui permettent à l'ICN de ventiler l'emploi selon les arrondissements où la firme a son siège social et ses sièges d'exploitation. Une telle clé est pertinente pour la ventilation régionale de l'emploi, mais elle ne peut s'appliquer à l'ensemble des rubriques du bilan social. C'est le cas, par exemple, pour la formation, abordée dans la deuxième partie de cet article. Le comportement des entreprises en la matière peut en effet sensiblement varier suivant l'activité, l'organisation et l'emplacement des différents sites d'exploitation et, éventuellement, de l'offre de formation.

Au total, en 2010, les entreprises unirégionales de la population réduite rassemblaient 72 % des travailleurs. Cette proportion fluctue considérablement d'une région à l'autre, allant de 53 % à Bruxelles – dont le territoire abrite davantage de sièges sociaux de sociétés multirégionales – à 86 % en Wallonie. Au total, 64 % des travailleurs étaient occupés en Flandre, 20 % en Wallonie et 15 % à Bruxelles.

TABLEAU 5 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2009 ET 2010 DANS LES RÉGIONS
(données au 31 décembre ventilées selon une clé de répartition proportionnelle, population réduite)

	Unités		Variation par rapport à 2009, pourcentages	Pourcentages du total en 2010
	2009	2010		
Belgique				
Total	1 532 136	1 546 893	1,0	100,0
dont:				
Entreprises unirégionales	1 101 239	1 119 183	1,6	72,4
Entreprises multirégionales	430 897	427 710	-0,7	27,6
Bruxelles				
Total	235 991	237 861	0,8	15,4
dont:				
Entreprises unirégionales	124 474	126 576	1,7	53,2 ⁽¹⁾
Flandre				
Total	990 989	996 443	0,6	64,4
dont:				
Entreprises unirégionales	713 553	722 569	1,3	72,5 ⁽¹⁾
Wallonie				
Total	305 156	312 589	2,4	20,2
dont:				
Entreprises unirégionales	263 212	270 038	2,6	86,4 ⁽¹⁾

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Part de l'emploi exercé dans les entreprises unirégionales dans l'emploi total de la région correspondante.

Dans les comptes régionaux établis par l'ICN, ces proportions atteignent respectivement 58, 27 et 15 %.

En termes d'évolution, l'emploi a progressé de 1,6 % dans les entreprises unirégionales entre les 31 décembre 2009 et 2010, tandis qu'il a reculé de 0,7 % dans les firmes multirégionales. C'est donc dans les régions où ces dernières sont les plus présentes que la croissance de l'emploi a été la plus modeste. À Bruxelles et en Flandre, les effectifs ont grimpé de respectivement 0,8 et 0,6 %, alors qu'en Wallonie, l'emploi a augmenté de 2,4 %. Dans chacune des régions, les entreprises unirégionales se sont montrées plus dynamiques que la moyenne: le nombre de travailleurs y a crû de 2,6 % en Wallonie, de 1,7 % à Bruxelles et de 1,3 % en Flandre.

Les entreprises unirégionales ne se distinguent pas des firmes multirégionales que par leur taille. La ventilation par branche d'activité y est aussi sensiblement différente. Au sein des entreprises unirégionales, l'on observe également des disparités de spécialisation, les plus notables se

marquant entre celles implantées à Bruxelles, d'une part, et en Flandre et en Wallonie, d'autre part.

Environ 38 % de l'emploi dans les entreprises multirégionales est concentré dans le commerce et le transport, contre 22 % des effectifs en moyenne dans les firmes unirégionales des trois régions. L'industrie ne condense que 16 % des emplois dans les multirégionales, alors que, au niveau des unirégionales, cette branche abrite respectivement 29 et 27 % de l'emploi en Flandre et en Wallonie, contre moins de 9 % à Bruxelles, dominée par le secteur des services. Près de 17 % des salariés des entreprises multirégionales travaillent dans la finance et l'assurance; ils sont en revanche moins de 2 % dans les sociétés implantées uniquement en Flandre et en Wallonie, mais 9 % à Bruxelles. Les services aux entreprises représentent environ 8 % de l'emploi dans les multirégionales, 20 % dans les firmes unirégionales bruxelloises, et respectivement 8 et 6 % dans les deux autres régions. Enfin, l'emploi dans la branche de la santé et de l'action sociale est généralement exercé au sein d'entreprises unirégionales. Cette activité regroupe

TABEAU 6 STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR RÉGION
(données au 31 décembre 2010, pourcentages du total sauf mention contraire, population réduite)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Nombre d'entreprises (unités)	4 612	28 183	9 618	42 413	753	43 166
Nombre de travailleurs (unités)	126 576	722 569	270 038	1 119 183	427 710	1 546 893
Nombre moyen de travailleurs par entreprise (unités)	27	26	28	26	570	36
Ventilation par branche d'activité						
Agriculture	0,0	0,3	0,2	0,3	0,0	0,2
Industrie	8,5	28,8	26,9	26,0	15,8	23,2
Construction	2,6	7,4	7,6	6,9	4,8	6,3
Commerce et transport	20,7	23,1	19,6	22,0	37,9	26,4
Information et communication	8,6	2,7	1,7	3,1	5,3	3,7
Finance et assurance	9,0	1,9	1,3	2,5	16,5	6,4
Immobilier	1,5	0,5	0,8	0,7	0,1	0,5
Services aux entreprises	19,7	8,2	6,4	9,1	8,2	8,8
Santé et action sociale	23,5	25,2	33,6	27,0	10,5	22,5
Autres services	6,0	1,9	2,0	2,3	0,9	1,9
Ventilation par taille ⁽¹⁾						
Petites entreprises	35,3	34,3	33,2	34,2	1,7	25,2
Moyennes entreprises	30,9	29,3	27,7	29,1	8,4	23,4
Grandes entreprises	33,8	36,4	39,0	36,7	89,9	51,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les petites entreprises comptent 50 travailleurs ETP au plus, les entreprises de taille moyenne occupent plus de 50 à 250 ETP et les grandes plus de 250 ETP.

environ un quart des emplois à Bruxelles et en Flandre, et un tiers en Wallonie.

Au total, c'est surtout la branche de la santé et de l'action sociale qui a tiré la croissance de l'emploi. Les services aux entreprises – qui regroupent aussi les entreprises de nettoyage à domicile dont les travailleurs sont rémunérés par le système des titres-services – et la construction comptent également parmi les branches ayant apporté une contribution positive en 2010.

À Bruxelles, ce sont principalement les branches de l'information et de la communication, de même que celle de la santé qui ont soutenu l'évolution positive du nombre de travailleurs, de respectivement 0,5 et 0,4 point de pourcentage. Elles ont plus que compensé le recul des effectifs enregistré dans les entreprises financières et d'assurance et, dans une moindre mesure, dans la construction et dans l'industrie. La Flandre et la Wallonie, qui présentent des structures d'emploi assez proches, affichent des évolutions différenciées au niveau de leurs branches d'activité principales. En Wallonie, la quasi-totalité des branches

ont soutenu la croissance de l'emploi, fût-ce dans des proportions différentes : les entreprises de la santé et de l'action sociale ont fourni 1,2 point de pourcentage à la croissance, suivies de celles de l'industrie avec 0,5 point de pourcentage. En Flandre, le recul de l'emploi dans le commerce et le transport, l'information et la communication et, surtout, dans l'industrie a été contrebalancé par l'accroissement observé dans les entreprises de la santé et de l'action sociale (+0,6 point de pourcentage).

2. Formation⁽¹⁾

Les dépenses de formation affichent un profil procyclique marqué. Dans le contexte de ralentissement de l'activité qui a prévalu en 2009, les budgets destinés à la formation formelle et informelle avaient été revus à la baisse, tandis que les dépenses liées à la formation initiale – marginales – avaient augmenté. Le taux de participation des travailleurs à la formation s'était maintenu, sauf en ce qui concerne la formation informelle. En 2010, les entreprises ont investi davantage dans la formation formelle et informelle de leurs travailleurs, lesquels ont également été plus nombreux à suivre de telles formations. En revanche, les indicateurs liés à la formation initiale ont été orientés à la baisse.

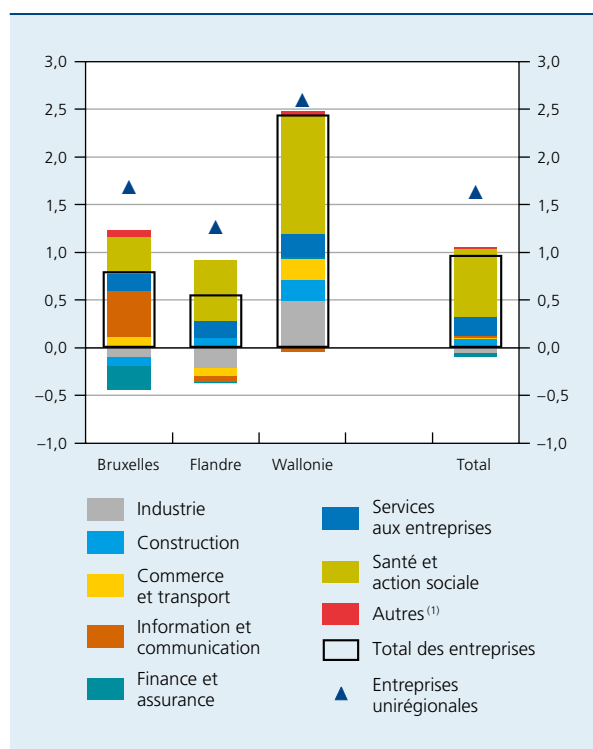
2.1 Entreprises formatrices

En 2010, 22 % des entreprises de la population réduite ont comptabilisé l'une ou l'autre initiative de formation dans leur bilan social, contre 21,8 % l'année précédente. On constate une progression du nombre d'employeurs ayant rapporté des activités de formation formelle et informelle, tandis que le nombre de ceux ayant complété les rubriques relatives à la formation initiale a reculé.

Il convient de noter que la proportion d'entreprises formatrices, comme le niveau des autres indicateurs de formation d'ailleurs, est plus élevée dans la population réduite que dans la population totale car cette dernière comprend proportionnellement plus de grandes entreprises, plus nombreuses à fournir les renseignements demandés en la matière. Presque toutes les entreprises de plus de 250 ETP ont mentionné des activités de formation en 2010, de

GRAPHIQUE 1 CONTRIBUTION DES BRANCHES D'ACTIVITÉ À LA VARIATION DE L'EMPLOI DANS LES RÉGIONS ENTRE 2009 ET 2010

(données au 31 décembre, en points de pourcentage, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Agriculture, immobilier, autres services.

(1) Les initiatives de formation visées par le bilan social couvrent les activités de formation professionnelle continue des travailleurs (qui se décomposent en formation formelle et formation informelle ou moins formelle) et les activités de formation professionnelle initiale délivrées aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise. Pour plus de précisions sur la définition des différents types de formation et les renseignements demandés dans les bilans sociaux, cf. 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), ainsi que la « 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.

même que quatre firmes de taille moyenne sur cinq. En revanche, à peine 16 % des petites sociétés ont rempli les rubriques concernées.

Cette caractéristique n'est pas sans effets sur la part relative des entreprises formatrices classées selon la localisation de leur activité. Trois quarts des entreprises multirégionales ont renseigné des activités de formation en 2010, contre une sur cinq pour les unirégionales, nettement plus petites en moyenne. Parmi ces dernières, la proportion d'entreprises formatrices était légèrement inférieure à 20 % en Flandre, alors qu'elle était supérieure à 23 % dans les autres régions. La différence est particulièrement importante pour la formation initiale: 7 % des firmes implantées exclusivement en Wallonie ont mentionné ce genre d'activité, contre 3 % à Bruxelles et 2 % en Flandre. Les entreprises wallonnes étaient aussi proportionnellement un peu plus nombreuses à déclarer des formations de type informel. En revanche, c'est à Bruxelles que les sociétés qui financent des activités de formation formelle sont les plus répandues: une entreprise sur cinq rapportait de telles activités dans la capitale, tandis que cette proportion était de 18,4 % en Wallonie et de 17,2 % en Flandre.

Des politiques différentes menées sur le plan local influencent sans doute le comportement de formation des entreprises. Même si certains dispositifs, comme le congé-éducation payé et l'apprentissage de professions de salariés (ou apprentissage industriel), relèvent actuellement encore de la responsabilité des autorités fédérales, les compétences en matière d'enseignement et l'essentiel de

celles relatives à la formation professionnelle sont en effet du ressort des entités fédérées.

2.2 Objectifs du secteur privé en matière de formation

Les efforts des entreprises du secteur privé en matière de formation sont encadrés depuis de nombreuses années par des objectifs quantitatifs. En ce qui concerne la participation, il était prévu qu'un travailleur sur deux prenne part à une formation à compter de 2010. S'agissant des coûts, les dépenses de formation doivent représenter 1,9 % de la masse salariale.

Le Conseil central de l'économie (CCE) évalue chaque année les performances de l'ensemble du secteur privé et en publie les résultats dans son Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Les bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation global, puisqu'un même travailleur participant à différents types de formation est enregistré dans chacun des tableaux concernés et qu'il n'est pas possible de corriger ces doubles comptages. En ce qui concerne l'effort financier, l'évaluation du CCE se fonde sur l'ensemble des bilans sociaux déposés pour un exercice déterminé. Ces données sont disponibles quinze mois après la clôture de l'exercice comptable, de sorte que, pour l'année la plus récente, les résultats sont estimés à partir des résultats obtenus pour l'année précédente et de la variation enregistrée entre ces deux périodes au niveau de la population réduite, sur laquelle repose le présent

TABLEAU 7 ENTREPRISES FORMATRICES⁽¹⁾ EN 2010
(pourcentages du total, population réduite)

	Total	Entreprises multirégionales	Entreprises unirégionales	dont :		
				Bruxelles	Flandre	Wallonie
Entreprises formatrices	22,0	75,3	21,1	23,3	19,7	24,1
dont :						
de formation formelle	18,7	70,4	17,8	20,3	17,2	18,4
de formation moins formelle ou informelle	9,1	43,1	8,5	8,5	8,3	9,0
de formation initiale	3,4	15,5	3,1	3,0	1,9	7,0
Entreprises qui combinent différents types de formation ⁽²⁾	8,1	45,1	7,4	7,6	6,9	8,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que le coût net de formation n'est pas nul: une entreprise qui mentionne des cotisations ou des versements à des fonds collectifs dans la rubrique de coûts appropriée 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.

(2) Lorsqu'une entreprise combine différents types de formation, elle est comptabilisée comme entreprise formatrice pour chacune de ces catégories, 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.

article. Cette dernière est le résultat d'une sélection spécifique visant à faire respecter une série de critères (parmi lesquels la longueur et la date de clôture de l'exercice, et le dépôt d'un bilan social pour les deux exercices consécutifs) qui en réduit l'importance. Nonobstant le caractère restrictif de cette population réduite, sa représentativité permet de considérer que les évolutions qui y sont observées constituent de bons indicateurs des développements attendus pour l'ensemble des entreprises déposant un bilan social.

Les efforts financiers de formation s'étant révélés inférieurs à l'objectif en 2008 et (sur la base des données provisoires) en 2009 selon les conclusions du Rapport technique du CCE publié en novembre 2010, les secteurs qui n'avaient pas conclu de convention collective de travail prévoyant explicitement une augmentation de leur effort financier de formation ou du taux de participation de leurs travailleurs à la formation ont été amenés, pour la première fois en 2011, à payer une amende sous la forme d'une cotisation supplémentaire destinée à financer le système du congé-éducation payé.

2.2.1 Participation à la formation

Plus de 40 % des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite ont participé à des activités de formation formelle en 2010, et 23,3 % d'entre eux ont bénéficié d'une formation moins formelle ou informelle. Ces proportions se sont inscrites en hausse de respectivement 1,3 et 2,1 points de pourcentage entre 2009 et 2010. En revanche, la part relative des apprentis et stagiaires suivant un enseignement en alternance, au

demeurant très marginale, a légèrement reculé, revenant à 0,9 % de l'emploi.

Dans les entreprises multirégionales, 60 % des travailleurs ont participé à une ou plusieurs activités de formation formelle; un tiers des salariés ont en outre bénéficié d'initiatives de formation informelle. En revanche, les apprentis et stagiaires y ont représenté à peine 0,5 % des effectifs, soit deux fois moins que dans les firmes implantées dans une seule région.

Dans les entreprises unirégionales, 34,4 % des travailleurs ont suivi une formation formelle en 2010 et 19,3 % une formation informelle. Les différences entre les régions sont moins prononcées pour la formation formelle (moins de 5 points de pourcentage séparent les taux de participation observés en Wallonie, soit 32,7 %, et à Bruxelles, soit 37,1 %) que pour la formation informelle (près de 10 points d'écart entre la Wallonie et la Flandre, où ce taux s'élève à respectivement 13 et à 22,3 %).

La proportion des personnes qui combinent stage en entreprise et cursus scolaire est supérieure à la moyenne dans les entreprises unirégionales (1,1 %), mais les écarts sont marqués entre les trois régions. Les données tirées des bilans sociaux montrent que la formation en alternance a proportionnellement plus de succès en Communauté française qu'en Communauté flamande. Il convient de noter que l'apprentissage est organisé selon deux filières principales en Belgique: via les établissements scolaires, qui proposent ainsi une alternative à l'enseignement de plein exercice, ou via les instituts de formation des classes moyennes. Les annuaires statistiques recensant

TABLEAU 8 PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2010: VENTILATION SELON LA LOCALISATION DES ENTREPRISES
(nombre de travailleurs formés, pourcentages de l'emploi moyen, sauf mention contraire, population réduite)

	Formation formelle		Formation informelle		Formation initiale	
	2010	Variation entre 2009 et 2010, en points de pourcentage	2010	Variation entre 2009 et 2010, en points de pourcentage	2010	Variation entre 2009 et 2010, en points de pourcentage
Entreprises unirégionales	34,4	1,3	19,3	2,1	1,1	-0,2
dont:						
Bruxelles	37,1	3,5	16,0	1,0	1,2	-0,7
Flandre	34,5	1,1	22,3	2,9	0,9	-0,1
Wallonie	32,7	0,6	13,0	0,4	1,5	-0,2
Entreprises multirégionales	60,0	1,9	33,7	2,3	0,5	0,0
Total	41,5	1,3	23,3	2,1	0,9	-0,1

Source: BNB (bilans sociaux).

la population scolarisée montrent effectivement que les élèves qui suivent un enseignement à temps partiel sont plus nombreux en Communauté française qu'en Communauté flamande⁽¹⁾.

Dans les entreprises unirégionales wallonnes, les apprentis et stagiaires ont représenté 1,5 % de l'effectif en 2010. Ils étaient principalement occupés dans l'industrie, la branche commerce et transport et la construction. À Bruxelles, ce type de formation a concerné 1,2 % des salariés, plus d'un tiers des participants travaillant dans la branche de la santé et de l'action sociale. En Flandre, moins de 1 % des travailleurs ont suivi une formation en alternance, principalement dans l'industrie et la santé et l'action sociale.

2.2.2 Coût des formations

Au total, toutes activités confondues, les dépenses de formation rapportées par les entreprises de la population d'analyse ont représenté 1,71 % des frais de personnel en 2010, en progression de 3,4 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses brutes relatives aux activités de formation formelle se sont élevées à 1,21 % des frais de personnel, dont quelque 7 % ont fait l'objet d'un remboursement par le biais de subventions ou d'autres avantages financiers reçus. Les frais nets (après déduction des éventuelles subventions) encourus pour les activités de formation informelle et initiale ont atteint respectivement 0,48 et 0,06 % des frais de personnel.

Les cotisations et les versements aux fonds collectifs effectués en vertu des obligations légales ou paritaires des entreprises mentionnés dans les bilans sociaux ont représenté en moyenne 0,06 % des frais de personnel. Selon les calculs du CCE, cette rubrique équivalait à 0,184 % de la masse salariale en 2009, soit trois fois plus que le total déclaré dans les bilans sociaux. On observe à la fois un grand nombre d'employeurs qui ne citent aucun montant dans la rubrique adéquate et une variabilité importante du taux de cotisation parmi ceux qui la remplissent. Les petites entreprises sont proportionnellement plus nombreuses que les grandes à éluder leurs obligations de déclaration en la matière.

Dans les entreprises multirégionales, trois quarts du total des coûts de formation sont dédiés à la formation formelle, 23 % à la formation informelle et seulement 1 % à la formation initiale. Au total, ces coûts ont représenté 2,63 % des frais de personnel en 2010, soit deux fois plus que dans les entreprises unirégionales.

L'écart entre ces deux groupes de sociétés est particulièrement visible en matière de formation formelle. Les coûts bruts liés à ces activités ont été inférieurs à 1 %

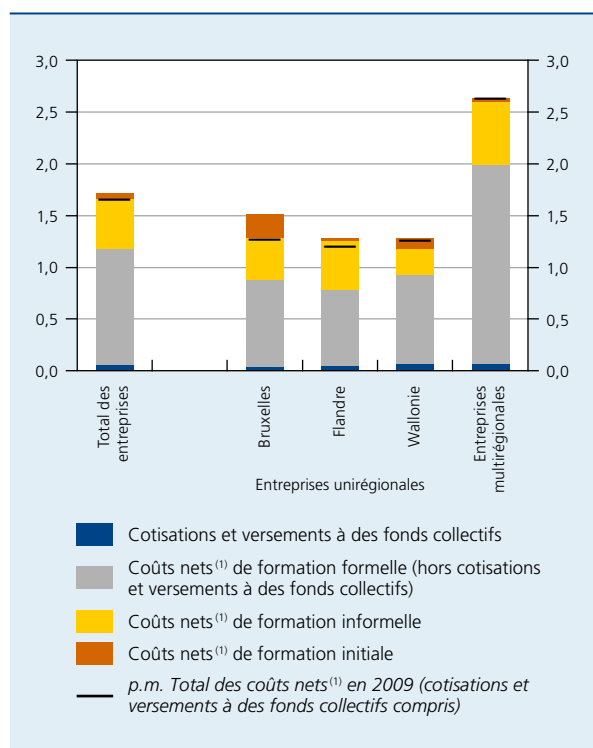
des frais de personnel dans les entreprises unirégionales flamandes, bruxelloises et wallonnes, contre 2,06 % dans les multirégionales. En revanche, les subventions et autres avantages financiers perçus ont représenté une part un peu plus grande des coûts bruts de formation dans les structures unirégionales (7,8 %) que dans les firmes multirégionales (6,5 %). Les dispositifs de subventionnement des activités formelles de formation sont en effet avant tout axés sur les entreprises de petite taille. En Wallonie, les firmes occupant moins de 250 travailleurs peuvent financer les formations de leurs salariés par des chèques-formation qui couvrent la moitié des dépenses. En Flandre, la formation continue est encouragée par le biais d'un droit individuel du travailleur via le dispositif des chèques-formation, complété par une mesure de subventionnement des activités de formation supportées par les PME (le « KMO-portefeuille »), dont le volet formation s'élève à 2 500 euros par entreprise par an et permet d'alléger de moitié le coût des formations. En Région bruxelloise, en revanche, les subventions sont destinées à financer la formation (en langues ou en technologies de l'information et de la communication) des demandeurs d'emploi avant ou après leur embauche. En dépit de dispositifs propres à chaque région, le montant des subventions exprimé en pourcentage des coûts bruts de formation ne varie guère : 6,7 % en Wallonie, 7,2 % à Bruxelles et 8,4 % en Flandre.

Bien que, au total, les entreprises unirégionales flamandes et wallonnes consacrent un budget d'importance équivalente aux activités de formation, soit un peu moins de 1,3 % des frais de personnel, la répartition entre les diverses activités de formation diffère sensiblement. Les dépenses des firmes flamandes en faveur de la formation informelle représentent 37 % de leur budget, soit 17 points de pourcentage de plus que celles de leurs homologues wallonnes. La formation initiale reste le parent pauvre en Région flamande : à peine 2 % du budget de formation y sont dévolus, contre 7 % en Wallonie et 15 % à Bruxelles. Ce type de formation pourrait néanmoins enregistrer une expansion dans les prochaines années dans les trois régions du pays. En effet, depuis le début de l'année 2010, le gouvernement fédéral a mis en place une réduction des cotisations sociales pour les employeurs qui affectent une partie de leurs travailleurs à la formation ou à l'accompagnement de personnes qui suivent une formation en milieu professionnel. Cette mesure vise à inciter les employeurs à élargir le nombre de places de stage et à valoriser la transmission des compétences par le biais du tutorat.

(1) Pour l'année scolaire 2008-2009 (la dernière pour laquelle les données sont disponibles pour les deux communautés), on dénombrait plus de 9 000 élèves inscrits dans des CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance), qui regroupent les établissements proposant ce type d'enseignement en Communauté française, contre un peu moins de 7 000 inscrits dans le système correspondant en Communauté flamande (deeltijds secundair onderwijs).

GRAPHIQUE 2 COÛT DES FORMATIONS EN 2010: VENTILATION SELON LA LOCALISATION DES ENTREPRISES

(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.

2.3 Autres indicateurs de formation

Les initiatives de formation se distinguent les unes des autres par leurs coût et durée respectifs.

Contrastant avec le recul enregistré en 2009, les efforts des entreprises en matière de formation formelle ont augmenté en 2010. La croissance des coûts nets, de 2,4 %, est restée légèrement inférieure à celle du nombre de participants, de sorte que le coût par travailleur formé, qui intègre notamment le salaire des formateurs et celui des personnes en formation, a légèrement baissé, revenant à 1 314 euros. La durée moyenne de formation par participant a elle aussi reculé, de 28,4 à 26,4 heures.

Tant le nombre de participants que le budget et le temps alloués à la formation informelle ont crû de plus de 10 % entre 2009 et 2010. La progression, remarquable en soi, tient peut-être en partie à un meilleur recensement de ces initiatives de formation. Par ailleurs, dans un contexte de récession économique dans de nombreux secteurs,

le volume total des heures ouvrées avait sensiblement diminué en 2009, et le temps consacré à la formation sur le lieu de travail a sans doute aussi été affecté à la baisse cette année-là. En 2010, la durée moyenne des activités de formation informelle a été de 26,2 heures par participant, égalant ainsi celle consacrée à la formation formelle. Le coût par participant reste néanmoins nettement plus limité, soit 988 euros par personne, ou 75 % de la dépense moyenne de formation formelle. Il en va de même du coût horaire de ces formations, qui s'élève à respectivement 37,7 et 52,3 euros. Les coûts liés aux initiatives de formation formelle comprennent en effet les frais d'inscription et, éventuellement, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des participants, alors que les formations informelles se déroulent essentiellement sur le lieu de travail.

Les évolutions des variables relatives à la formation initiale contrastent avec celles observées pour la formation continue : le nombre de stagiaires et d'apprentis a diminué de près de 13 %, et les heures et les frais d'un peu moins de 10 %. Le coût par heure de formation a reculé, tandis que la dépense par participant et la durée moyenne des

TABEAU 9 COÛT ET DURÉE DES FORMATIONS DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES (population réduite)

	Formelle	Informelle	Initiale
Coût net⁽¹⁾ par participant (euros, sauf mention contraire)			
2009	1 331	957	2 801
2010	1 314	988	2 918
Variation, en pourcentage	-1,3	3,2	4,2
Coût net⁽¹⁾ par heure de formation (euros, sauf mention contraire)			
2009	49,4	36,9	12,9
2010	52,3	37,7	12,7
Variation, en pourcentage	5,9	2,0	-1,0
Durée de formation par participant (heures, sauf mention contraire)			
2009	28,4	25,9	217,6
2010	26,4	26,2	228,9
Variation, en pourcentage	-6,8	1,2	5,2

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.

formations ont progressé. Le niveau des indicateurs relatifs à ce type de formation diffère considérablement de ceux calculés pour la formation formelle ou informelle. Ainsi, la durée moyenne de formation était d'environ 230 heures par participant en 2010, l'essentiel du temps que ces apprentis et stagiaires passent dans l'entreprise étant consacré à leur formation. Étant donné la faible rémunération de ces personnes, le coût horaire de ce type d'activité, qui s'élève à un peu moins de 13 euros, est largement inférieur à ceux observés pour les activités de formation continue.

3. La santé et l'action sociale

3.1 Évolutions récentes

La branche de la santé et de l'action sociale a fait l'objet d'une analyse approfondie cette année. Les données présentées en niveau reposent sur la population totale de 2009 tandis que les variations entre 2009 et 2010 sont basées sur la population réduite. La branche concentrait environ 20 % de l'emploi dans les entreprises de la population totale en 2009 et constituait la deuxième activité de services la plus importante, après le commerce et le transport. Largement subventionnée par les pouvoirs publics, elle se distingue des autres branches car elle affiche depuis de nombreuses années un taux de croissance de l'emploi salarié élevé, aux alentours de 3 % au cours des dix dernières années sur la base des comptes nationaux, et a traversé la Grande récession sans perdre de son dynamisme. Les entreprises actives dans le domaine de la santé et de l'action sociale ayant déposé un bilan social ont enregistré la hausse de l'emploi moyen la plus soutenue en 2010, à 3,6 %, contre 0,5 % pour l'ensemble des branches d'activité.

La branche mérite également une attention particulière compte tenu des défis auxquels elle est confrontée, en termes de ressources humaines et financières notamment, dans le contexte du vieillissement de la population et des évolutions technologiques. L'analyse des fonctions critiques menée annuellement par les services régionaux de l'emploi en Belgique fait état d'une pénurie structurelle de main-d'œuvre dans différents domaines médicaux et sociaux, dont témoigne aussi la brièveté de la durée d'inscription au chômage des jeunes diplômés d'études à orientation médicale⁽¹⁾. En 2010, les services publics de l'emploi ont reçu près de 17 000 offres ayant trait à des fonctions critiques relevant du secteur médical, social et de l'aide aux personnes, dont 14 000 en Flandre. La majorité d'entre elles concernait des infirmiers et des aides-soignants. En outre, en 2009, seuls 0,5 % des détenteurs d'un baccalauréat professionnel d'infirmier étaient encore inscrits au chômage en Flandre un an après avoir terminé leurs études (VDAB, 2011). La pénurie de personnel infirmier s'explique essentiellement par un manque de candidats (pénurie quantitative de diplômés), susceptible d'être renforcé par des conditions de travail souvent jugées défavorables (horaires, pénibilité des tâches, etc.). Or, la multiplication des soins et les avancées de la technologie et des normes qualitatives tendent à augmenter le nombre d'infirmiers nécessaires et leur degré de qualification.

Depuis 2006, un plus grand nombre d'entreprises de la santé et de l'action sociale complètent un bilan social, en raison du renforcement des obligations qui incombent aux ASBL et fondations de grande taille⁽²⁾, ce qui assure une

(1) VDAB (2011), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*, 25th studie 2008-2009.

(2) Le bilan social doit être complété par toutes les ASBL et fondations privées qui occupent, en moyenne annuelle, au moins 20 travailleurs exprimés en équivalents temps plein (ETP). Pour les grandes et très grandes associations et fondations, le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels normalisés – d'application depuis 2006 – qui doivent être déposés auprès de la Banque nationale de Belgique. En raison de ce changement de réglementation, ces entités sont mieux représentées dans les bilans sociaux depuis 2006, ce qui complique les comparaisons historiques au sein de la branche.

TABLEAU 10 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE ENTRE 2009 ET 2010

(moyennes annuelles, population réduite)

	À temps plein		À temps partiel		Total	
	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages
Santé et action sociale	2 848	2,0	8 999	4,8	11 847	3,6
dont:						
Activités pour la santé humaine	1 354	1,8	3 097	3,7	4 451	2,8
Activités (médico-)sociales avec hébergement	598	2,0	2 809	5,4	3 407	4,1
Action sociale sans hébergement	896	2,2	3 093	6,1	3 990	4,3

Source : BNB (bilans sociaux).

meilleure représentativité de cette branche. Ainsi, les salariés de ces entreprises représentaient 88,5 % de l'emploi correspondant dans les comptes nationaux en 2009.

Dans la classification NACE-BEL 2008, la santé et l'action sociale se subdivisent en trois sous-branches⁽¹⁾: il s'agit des activités pour la santé humaine – essentiellement celles des hôpitaux –, des activités médico-sociales et sociales avec hébergement – telles que les maisons de repos et de soins pour personnes âgées et les soins résidentiels pour personnes souffrant d'un handicap – et de l'action sociale sans hébergement – qui comprend, notamment, les centres de jour et les crèches. Près de la moitié du personnel occupé dans la santé et l'action sociale travaille dans le domaine de la santé humaine, le reste se partageant entre les deux autres sous-branches.

En 2010, la progression relative du personnel a été la plus importante dans l'action sociale sans hébergement et les activités (médico-)sociales avec hébergement, à plus de 4 %. La hausse de l'emploi dans les métiers de la santé humaine s'est quant à elle établie à 2,8 %. Ces évolutions ne constituent pas un fait nouveau; selon les comptes

nationaux, l'emploi salarié dans l'action sociale se caractérise par une croissance élevée, qui dépasse celle de la santé humaine depuis quelques années déjà.

Dans chacune des sous-branches, la hausse du nombre de travailleurs a été davantage marquée pour le régime de travail à temps partiel – dominant dans ces types d'activité –, soit 4,8 % en moyenne, que pour celui à temps plein, qui a progressé de 2 %.

3.2 Caractéristiques de la branche

3.2.1 Structure des entreprises et de l'emploi

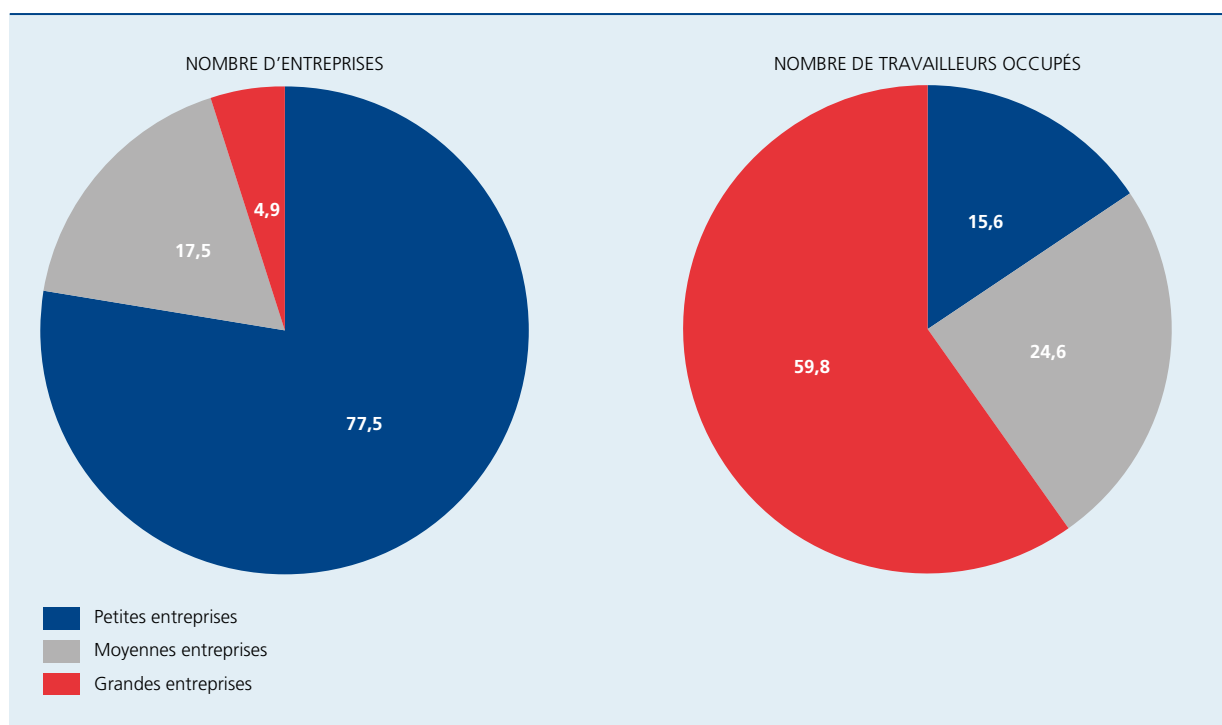
En 2009, les entreprises actives dans la santé et l'action sociale étaient au nombre de 4 155 et occupaient au total 385 557 travailleurs. Plus de la moitié d'entre elles étaient des ASBL, représentant 79 % de l'emploi total de la branche, en raison, notamment, de l'établissement de quelques grands hôpitaux sous cette forme juridique.

L'emploi est fortement concentré dans quelques entreprises de très grande taille. Les employeurs occupant plus de 250 ETP, qui représentaient en 2009 moins de 5 %

(1) Codes NACE 86, 87 et 88 de la nomenclature NACE-BEL 2008.

GRAPHIQUE 3 STRUCTURE DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI DANS LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE⁽¹⁾

(données au 31 décembre 2009, pourcentages du total, population totale)

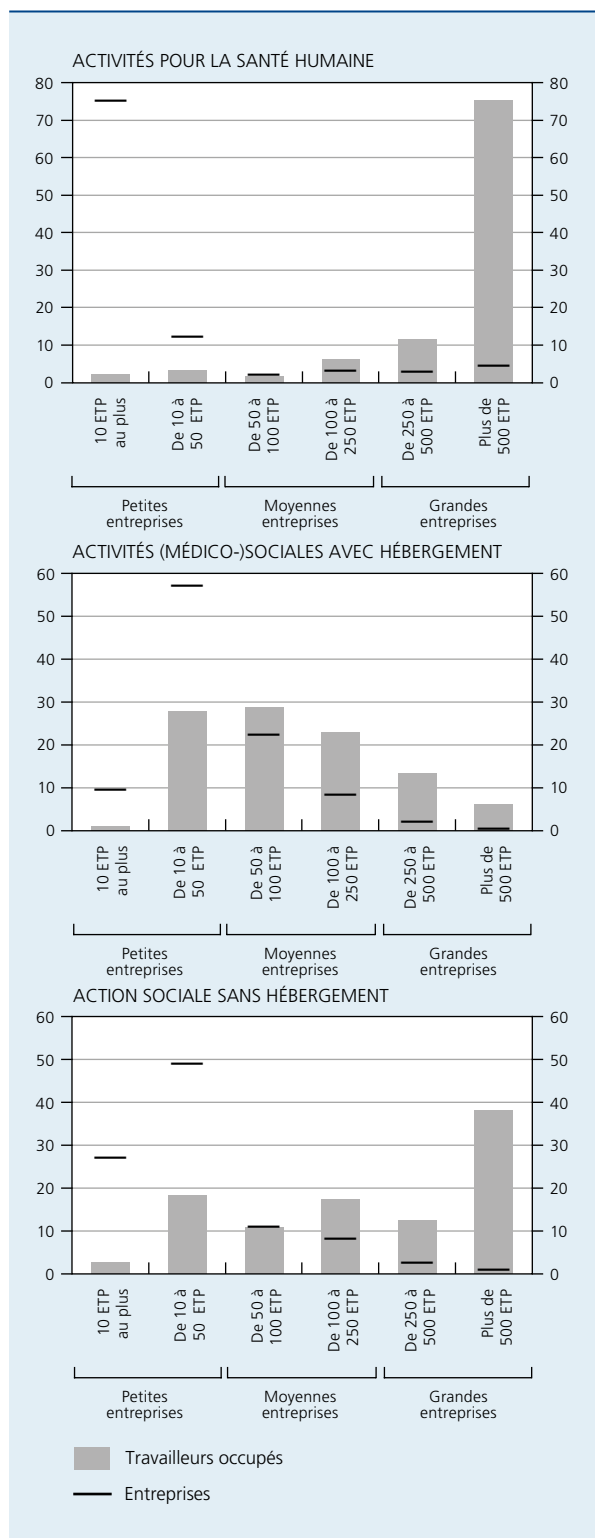


Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les petites entreprises comptent 50 travailleurs ETP au plus, les entreprises de taille moyenne occupent plus de 50 à 250 ETP et les grandes plus de 250 ETP.

GRAPHIQUE 4 STRUCTURE DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI DANS LES SOUS-BRANCHES DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE⁽¹⁾

(données au 31 décembre 2009, pourcentages du total, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les petites entreprises comptent 50 travailleurs ETP au plus, les entreprises de taille moyenne occupent plus de 50 à 250 ETP et les grandes plus de 250 ETP.

du total des entreprises, concentraient à eux seuls 60 % de l'emploi total de la branche. Au contraire, 78 % des entreprises comptaient au plus 50 ETP, soit à peine 16 % des salariés.

La ventilation par taille des établissements et de leurs effectifs est différente selon l'activité exercée. Dans la santé humaine, les trois quarts des emplois se trouvent dans quelques grands hôpitaux employant plus de 500 ETP. Un établissement de cette taille occupe en moyenne 1 900 personnes. Les structures de très petite taille, enregistrant 10 ETP au maximum, sont les plus nombreuses mais ne constituent que 2 % de l'emploi. Les activités (médico-)sociales avec hébergement se caractérisent par un nombre élevé de structures occupant plus de 10 à 50 ETP au plus, mais ce sont les employeurs de taille moyenne qui concentrent la moitié des salariés. Enfin, dans l'action sociale sans hébergement, un emploi sur deux est exercé dans des entreprises de plus de 250 ETP, relativement peu répandues. Les petites entreprises, qui représentent 76 % des employeurs, concentrent quant à elles 21 % des postes de travail.

3.2.2 Genre et régime de travail

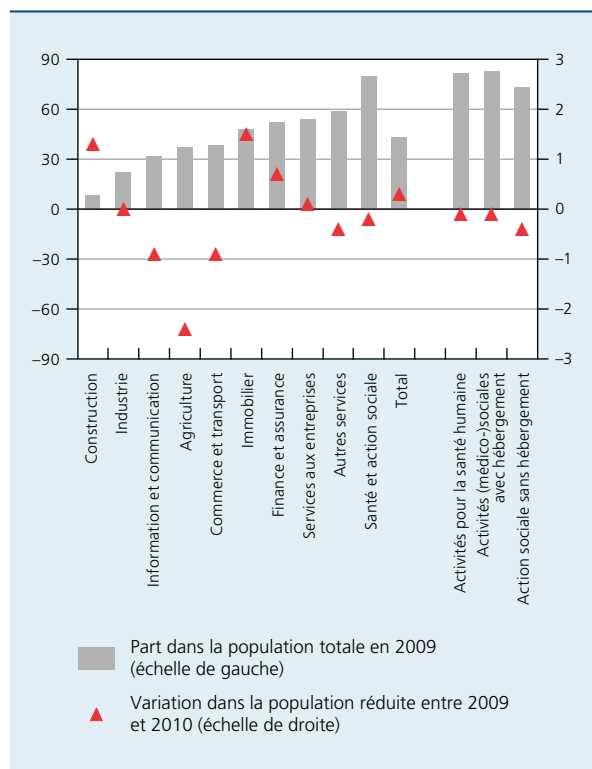
La branche de la santé et de l'action sociale a la particularité d'occuper majoritairement des femmes: elles représentaient près de 80 % de l'ensemble des travailleurs en 2009. À titre de comparaison, la proportion moyenne de femmes occupées, toutes branches d'activité confondues, s'élevait à 43 %. Plus de la moitié de la main-d'œuvre est féminine dans d'autres branches du secteur tertiaire, comme les services aux entreprises, la finance et l'assurance et les autres services. Les femmes sont en revanche nettement moins présentes dans la construction et l'industrie.

Ces résultats vont souvent de pair avec le choix des orientations scolaires et universitaires, lequel reste encore assez spécifique selon le genre. Ainsi, au niveau des études supérieures, les femmes sont surreprésentées dans les sciences de la santé et dans les sciences humaines et sociales, fût-ce avec des différences importantes d'une discipline à l'autre (les sciences psychologiques et de l'éducation sont par exemple particulièrement prisées par les femmes). À l'opposé, elles sont nettement sous-représentées dans les sciences (telles que les sciences de l'ingénieur)⁽¹⁾.

(1) Cette distinction s'appuie sur la terminologie utilisée par le Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique, qui regroupe les matières selon trois grands domaines: les sciences humaines, les sciences et les sciences de la santé.

GRAPHIQUE 5 PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

(données au 31 décembre, pourcentages)



Source : BNB (bilans sociaux).

Au total, la part du travail à temps partiel s'élevait à 30,4 % en 2009. Plus de la moitié des femmes occupées exerçaient un emploi à temps partiel, contre 12,8 % des hommes. Ces pourcentages n'ont cessé de grimper ces dix dernières années, et, en particulier, le taux de travail à temps partiel des hommes, dont le niveau initial était plus faible, a doublé.

Il ressort des informations tirées de la population réduite d'entreprises constituée pour les années 2009 et 2010 que le taux de travail à temps partiel a encore légèrement augmenté.

Le recours à ce régime de travail n'est pas réparti de manière uniforme entre les différentes branches d'activité ; sa part relative s'avère notamment liée à l'importance de l'emploi féminin. La branche de la santé et de l'action sociale se distingue ainsi des autres par un taux de travail à temps partiel largement supérieur à la moyenne, soit près de 56 %, la quasi-totalité de cette situation s'expliquant par les horaires des femmes. Les branches des services aux entreprises et des autres services, également majoritairement féminines, emploient 40 % de leur personnel à temps partiel. À un niveau de détail plus fin, on observe

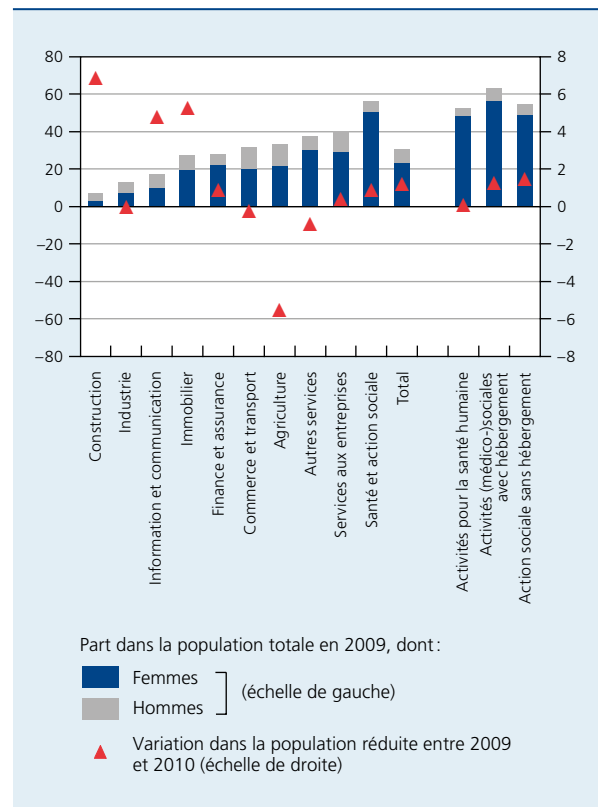
un recours plus important aux horaires réduits dans les activités (médico-)sociales avec hébergement, où près de deux tiers des effectifs ne sont pas actifs à temps plein.

La hausse du taux de travail à temps partiel a été très modeste dans la santé humaine en 2010, tandis qu'elle a atteint respectivement 1,3 et 1,5 % dans les activités (médico-)sociales avec hébergement et l'action sociale sans hébergement. Ces rythmes de croissance sont toutefois relativement limités par rapport à ceux observés dans la construction, l'information et la communication ainsi que l'immobilier, branches dans lesquelles le taux de travail à temps partiel est inférieur à la moyenne.

Si, pour certaines personnes, le travail à temps partiel constitue un mode de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale, pour d'autres, il s'agit avant tout d'un choix par défaut, faute d'avoir trouvé un poste à temps plein. Selon les résultats de 2010 des enquêtes harmonisées sur les forces de travail, la part relative des travailleurs à temps partiel involontaire s'élevait à 10,7 % pour les femmes et à 15,8 % pour les hommes

GRAPHIQUE 6 PART DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

(données au 31 décembre, pourcentages)



Source : BNB (bilans sociaux).

en Belgique. Selon certaines enquêtes⁽¹⁾, le temps partiel pourrait être une réponse des travailleurs à des conditions de travail difficiles et à une augmentation de l'intensité de travail. C'est précisément le cas dans la santé et l'action sociale, où les horaires atypiques sont fréquents (par exemple, avant 7 heures ou après 18 heures, ou encore durant le week-end). Par ailleurs, les employeurs préfèrent dans certains cas engager à temps partiel dans la mesure où l'organisation de la journée connaît des pics de travail en matinée et en soirée et une période plus creuse l'après-midi, ce qui est typiquement le cas dans les hôpitaux.

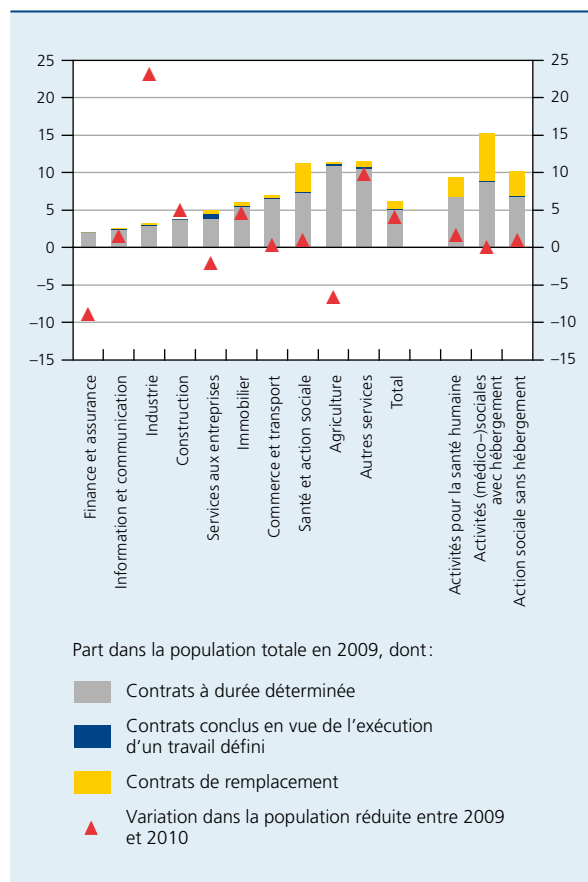
3.2.3 Contrats de travail

En matière de contrats de travail, la branche de la santé et de l'action sociale se classe au même niveau que l'agriculture et les autres services, avec un pourcentage de contrats de travail permanents dans le total inférieur à la moyenne, soit environ 89 % à la fin de 2009. La part des contrats temporaires s'élève même à plus de 15 % dans les activités (médico-)sociales avec hébergement. À l'autre extrême, la finance et l'assurance, l'information et la communication, l'industrie et la construction affichent des taux de contrats temporaires inférieurs à 4 %.

En moyenne, 82 % des contrats temporaires sont des contrats à durée déterminée. Des différences se dessinent toutefois d'une branche à l'autre, ainsi qu'au sein de certaines activités. À ce titre, dans la santé et l'action sociale, les deux tiers des contrats temporaires sont des contrats à durée déterminée et un tiers des contrats de remplacement, une forme plutôt rare ailleurs. Dans les activités (médico-)sociales avec hébergement, il s'agit même de deux contrats temporaires sur cinq. Des facteurs spécifiques permettent d'expliquer le recours relativement important aux contrats de remplacement dans le secteur médical. D'une part, certains postes doivent être pourvus en raison des écartements prophylactiques des travailleuses enceintes. D'autre part, une convention collective de travail propre au secteur des soins de santé⁽²⁾ vise à alléger le temps de travail du personnel infirmier et soignant à partir de 45 ans : elle prévoit un quota annuel d'heures de dispense de prestations en fonction de l'âge et du régime de travail. Cependant, pour faire face à la pénurie de personnel infirmier, il existe une alternative, à savoir celle de maintenir le temps de travail de base moyennant une augmentation de la rémunération sous la forme d'une prime salariale. Pour d'autres catégories de personnel, les dispenses de prestations prennent la forme de jours de congé supplémentaires.

En moyenne, la part des contrats temporaires a augmenté de 4,1 % entre 2009 et 2010 ; on observe une grande variabilité des taux de croissance par branche, due en

GRAPHIQUE 7 PART DES CONTRATS TEMPORAIRES DANS L'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(données au 31 décembre, pourcentages)



Source : BNB (bilans sociaux).

partie à des niveaux de départ différents. Dans la santé et l'action sociale, la proportion de contrats temporaires s'est accrue de 1,1 %, soit une progression modeste si on la compare par exemple à celle observée dans les autres services (près de 10 %), où le niveau initial est pourtant similaire à celui de la santé.

Les entreprises qui remettent un bilan social sous la forme d'un schéma complet, plus détaillé, fournissent des informations sur l'affectation du personnel intérimaire et sur les personnes mises à la disposition de l'entreprise. Il est intéressant de noter que le recours à l'intérim est le moins répandu dans la branche de la santé : 0,4 % des forces de

(1) FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne, Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos et VDAB (2010), Analyse vacatures 2009 : knelpuntberoepen.*
(2) Cf. arrêté royal du 1^{er} octobre 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail du 26 octobre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, relative à la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel.

travail occupées dans la branche en 2009 l'étaient dans le cadre d'un contrat d'intérim, contre 2,8 % en moyenne toutes branches confondues. En revanche, la proportion de travailleurs mis à disposition y est supérieure à la moyenne, soit 1,4 %, contre 0,9 %. Seule la branche commerce et transport utilisait davantage ce type de main-d'œuvre en 2009 (1,7 %).

A priori, une des solutions à la pénurie de personnel médical – et en particulier d'infirmières – serait pourtant de faire appel aux forces de travail intérimaires. Certains facteurs sont néanmoins susceptibles d'expliquer la réticence qui subsiste à cet égard dans le domaine médico-social. Les institutions de soins évoquent un coût organisationnel dû au fait qu'elles doivent alors travailler avec une personne qui ne connaît ni les patients ni le fonctionnement du service concerné et qui n'a pas le temps de s'intégrer ou de s'impliquer suffisamment. Par ailleurs, l'impossibilité de développer des projets à moyen et à long termes génère un coût en termes de qualité⁽¹⁾.

3.2.4 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⁽²⁾. Sont repris dans cette rubrique, les rémunérations et avantages sociaux directs, les cotisations patronales d'assurance sociale et les primes d'assurance extralégales supportées par l'employeur, ainsi que les autres frais de personnel (par exemple les chèques-repas, les éco-chèques et les primes d'assurance pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles).

Le niveau de départ des frais de personnel mesurés par heure ouvrée diffère selon les branches d'activité. La moyenne s'élevait à 34,7 euros en 2009. Les frais de personnel dans la santé et l'action sociale étaient inférieurs de près de 5 euros à celle-ci et d'environ 25 euros au niveau observé dans l'activité en tête de classement, à savoir la finance et l'assurance. Comme cela a été le cas pour les autres rubriques du bilan social, des différences se dessinent entre les activités de la santé et de l'action sociale. Ainsi, les frais de personnel par heure ouvrée sont particulièrement faibles dans l'action sociale sans hébergement (22,7 euros), mais ils se rapprochent de la moyenne générale dans la santé humaine (33,5 euros). Ces niveaux s'expliquent notamment par les caractéristiques des travailleurs, qui varient d'une sous-branche à

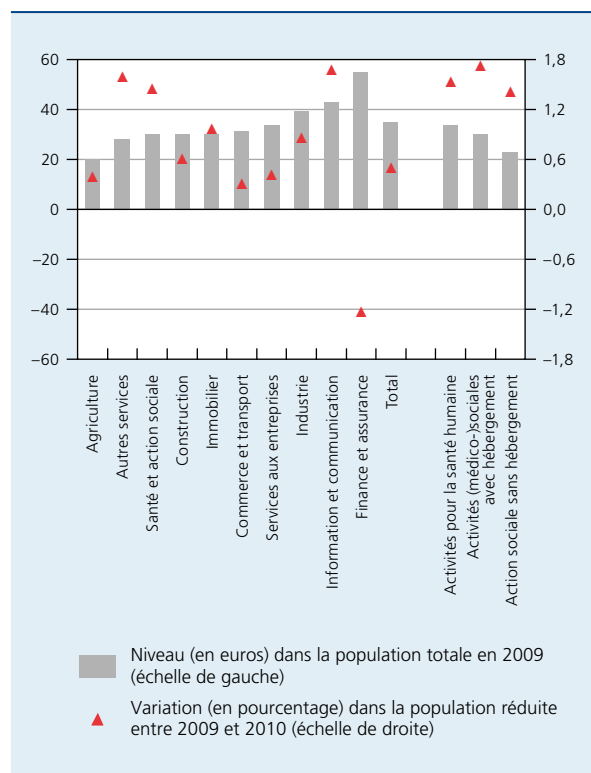
l'autre, comme le niveau d'éducation. La santé humaine regroupe davantage de travailleurs hautement qualifiés, ce qui tire les frais de personnel vers le haut.

La hausse totale des frais horaires a été limitée à 0,5 % en 2010. Elle a atteint ou dépassé 1,5 % dans les autres services, l'information et la communication et la santé et l'action sociale. Au sein de cette dernière branche, ce sont les activités (médico-)sociales avec hébergement qui ont affiché la croissance la plus importante, à 1,7 %. La moyenne générale est influencée à la baisse par l'évolution des frais horaires dans la finance et l'assurance, qui ont reculé de 1,2 % en 2010. Les frais de personnel s'y sont tassés de 1,5 %, soit un rythme proche de celui du nombre de travailleurs. En revanche, le volume de travail n'a que faiblement diminué car la durée moyenne du travail a augmenté dans la branche.

3.2.5 Formation

Les performances du secteur privé en matière de formation sont mesurées à l'aune du taux de participation et des dépenses de formation de l'ensemble des entreprises. On observe néanmoins des différences très importantes entre les branches d'activité, les besoins de formation

GRAPHIQUE 8 FRAIS HORAIRES MOYENS SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Hospitals.be (2007), « L'intérim infirmier, une tendance irrémédiable ? », revue trimestrielle, Vol. 5, n° 3, juillet-août-septembre.

(2) Ils diffèrent dès lors du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux car ils n'enveloppent 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.

variant sensiblement selon les technologies mises en œuvre, les investissements réalisés, la qualification initiale des travailleurs et la fréquence des remises à niveau des compétences, de même qu'en fonction des pénuries de main-d'œuvre rencontrées dans certaines activités.

Alors qu'un travailleur sur deux était censé suivre une formation en 2010 selon l'objectif établi pour l'ensemble du secteur privé, une seule branche d'activité, en l'occurrence la finance et l'assurance, avait dépassé ce seuil pour la formation formelle en 2009. La branche santé et action sociale se classait en deuxième position, avec un taux de participation de 46 %, à égalité avec la branche information et communication. La santé se positionnait aussi en haut du classement en matière de formation informelle, 26 % des salariés ayant bénéficié de ce type d'initiatives en 2009. En revanche, la proportion de stagiaires et d'apprentis dans l'effectif occupé y était inférieure à la moyenne.

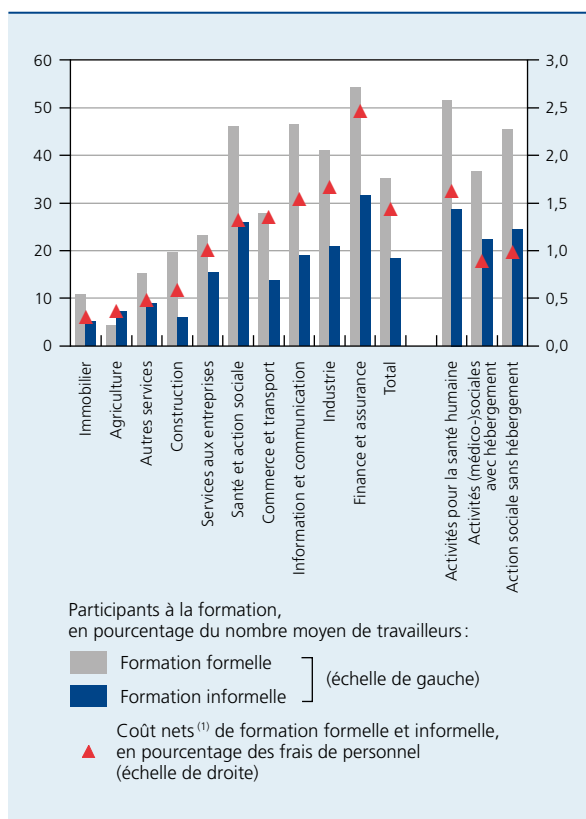
Les formations auxquelles ont accès les travailleurs de la santé et de l'action sociale sont moins coûteuses et de plus courte durée que dans les autres branches d'activité. En ce qui concerne la formation continue (formation formelle et informelle confondues), les dépenses s'élevaient à 633 euros par participant en 2009, soit deux fois moins que la moyenne, qui s'établissait à 1 243 euros. La durée moyenne de ces formations était de 21,8 heures, contre 27,4 en moyenne.

Comme les frais de personnel sont aussi inférieurs à la moyenne dans la santé et l'action sociale, la performance relative de la branche au regard du rapport entre les frais de formation continue et les frais de personnel n'est que légèrement inférieure à la moyenne, soit 1,33 % contre 1,44 %. On observe une grande variabilité des résultats en la matière entre les différentes branches, les dépenses de formation continue dans l'immobilier et l'agriculture représentant moins de 0,5 % des frais de personnel, alors que la finance et l'assurance y consacrent une proportion cinq fois plus élevée.

Les différences sont aussi marquées au sein même de la branche de la santé et de l'action sociale. Les entreprises opérant dans le domaine de la santé humaine rapportent un budget de formation correspondant à 1,63 % de leurs frais de personnel, supérieur à la moyenne générale. En revanche, dans les deux autres sous-branches, ces proportions sont tout juste inférieures à 1 %. Dans l'action sociale sans hébergement, il s'agit de formations en moyenne moins coûteuses mais accessibles à une plus large frange de l'effectif que dans la sous-branche des activités (médico-) sociales avec hébergement. Dans la santé humaine, plus de la moitié du personnel a eu accès

GRAPHIQUE 9 PARTICIPATION ET COÛTS DE FORMATION FORMELLE ET INFORMELLE

(2009, pourcentages, population totale)



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.

à une formation formelle en 2009, et près de 30 % a bénéficié d'une formation informelle, soit des proportions qui sont à peine inférieures à celles observées dans la finance et l'assurance.

Conclusions

Le retournement conjoncturel observé en 2010 s'est traduit par une hausse de 7 077 travailleurs en moyenne annuelle, soit 0,5 % de l'effectif, dans les 43 166 entreprises de la population réduite. Réflétant les délais entre le redémarrage de l'activité et l'embauche effective de nouveau personnel, le nombre d'emplois supplémentaires a doublé en fin d'exercice. La reprise n'a cependant pas été au rendez-vous dans toutes les branches d'activité. L'industrie et les activités liées à la finance et à l'assurance ont enregistré une nouvelle contraction de leur main-d'œuvre, tandis que la santé et l'action sociale, ainsi que les services aux entreprises, ont été caractérisés

par une croissance vigoureuse, de respectivement 3,6 et 1,7 %. Les comptes nationaux indiquent que le rythme de création d'emplois dans la santé et l'action sociale est supérieur à la moyenne nationale depuis plusieurs années déjà ; de même, la branche a traversé la Grande récession sans perdre de postes.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, le rétablissement de l'emploi a été soutenu par une croissance substantielle de l'emploi intérimaire (+19 % en moyenne annuelle), dont la part dans l'emploi ETP est passée de 2,8 à 3,3 %, un niveau cependant encore légèrement inférieur à celui enregistré avant la crise. En fin d'année, on observe également une hausse du nombre de travailleurs inscrits, qui résulte d'un accroissement des contrats temporaires (+5 %) et, dans une moindre mesure, de ceux à durée indéterminée (+0,4 %).

Cette année, l'évolution de l'emploi a été analysée au niveau régional. L'effectif des entreprises unirégionales, qui rassemblaient 72 % des travailleurs en 2009, a augmenté de 1,6 % en 2010, tandis qu'il a baissé de 0,7 % dans les entreprises multirégionales. C'est donc dans les régions où ces dernières sont les plus présentes que la croissance de l'emploi a été la plus modeste. À Bruxelles et en Flandre, les effectifs totaux ont crû de respectivement 0,8 et 0,6 %, tandis qu'ils ont augmenté de 2,4 % en Wallonie.

À Bruxelles, ce sont principalement la branche de l'information et de la communication et celle de la santé qui ont soutenu l'évolution positive de l'emploi, à hauteur de respectivement 0,5 et 0,4 point de pourcentage. En Wallonie, la quasi-totalité des branches d'activité ont contribué à l'augmentation de l'emploi : les entreprises de la santé et de l'action sociale ont apporté 1,2 point de pourcentage à la croissance, suivies par celles de l'industrie, avec 0,5 point de pourcentage. En Flandre, la diminution de l'emploi dans le commerce et le transport, dans l'information et la communication et, surtout, dans l'industrie a été contrebalancée par l'accroissement observé dans la santé et l'action sociale (0,6 point de pourcentage).

Alors que les dépenses de formation avaient diminué en 2009 dans un contexte de ralentissement de l'activité, les entreprises ont investi davantage dans la formation formelle et informelle de leurs travailleurs en 2010. Le nombre de participants a également augmenté, pour s'établir à respectivement 41,5 et 23,3 % des travailleurs. En revanche, tant les dépenses que le nombre de participants aux activités de formation initiale (en alternance) – qui reste marginale – ont été orientés à la baisse. Toutes initiatives confondues, les frais de formation ont représenté 1,71 % des frais de personnel en 2010, soit une progression de 3 % par rapport à l'année précédente.

Les comportements de formation sont relativement différents d'une région à l'autre. Ainsi, les trois quarts des entreprises multirégionales ont mentionné des activités de formation dans leur bilan social en 2010, tandis que cette part s'est élevée à respectivement 23 et 24 % pour les firmes unirégionales bruxelloises et wallonnes et à 19 % pour les sociétés implantées exclusivement en Flandre. Si la formation formelle concentre l'essentiel des ressources dans tous les groupes d'entreprises, elle est proportionnellement plus importante dans les sociétés multirégionales. Les entreprises unirégionales flamandes ont quant à elles consacré près de 40 % de leur budget de formation à des initiatives informelles en 2010 ; cette proportion s'élevait à 27 % à Bruxelles et à 19 % en Wallonie. Plus d'un travailleur sur cinq a bénéficié de ces activités en Flandre, contre respectivement 16 et 13 % des salariés à Bruxelles et en Wallonie. Dans ces deux dernières régions, la formation en alternance est proportionnellement plus développée : elle canalise 15 % des dépenses totales de formation à Bruxelles et 7 % en Wallonie, mais seulement 2 % en Flandre. Les stagiaires et apprentis y représentaient respectivement 1,2 et 1,5 % des travailleurs, contre 0,9 % dans les sociétés unirégionales flamandes et 0,5 % dans les firmes multirégionales.

Une partie de l'article a été consacrée à une analyse approfondie de la branche de la santé et de l'action sociale, au départ des données relatives à la population totale pour l'exercice 2009. Les activités liées à la santé humaine occupent la moitié des travailleurs de la branche. L'emploi y est concentré dans quelques entreprises de très grande taille. Dans les activités (médico-)sociales avec hébergement, les petites firmes sont les plus nombreuses, mais les structures moyennes comptabilisent la moitié des travailleurs. Dans l'action sociale sans hébergement, un emploi sur deux est exercé dans des entreprises de plus de 250 ETP, relativement peu répandues par rapport aux petites structures.

Près de 80 % des travailleurs de la santé et de l'action sociale sont des femmes, soit presque le double de la moyenne générale. Cette situation va de pair avec un taux de travail à temps partiel supérieur à la moyenne, à 56 %. La proportion de régimes de travail à horaire réduit atteint même les deux tiers dans les activités (médico-)sociales avec hébergement. Les horaires atypiques et les conditions de travail dans les activités médicales et sociales peuvent pousser les travailleurs et les employeurs à opter pour ce type de régime.

La branche de la santé et de l'action sociale affiche aussi une part de contrats temporaires supérieure à la moyenne, à plus de 11 %, comme dans l'agriculture et la branche des autres services. Elle se distingue surtout par

un recours aux contrats de remplacement plus fréquent qu'ailleurs: ils représentent un tiers des contrats temporaires, et même deux sur cinq dans les activités (médico-) sociales avec hébergement. En revanche, l'intérim y est moins répandu que dans les autres branches d'activité.

Le niveau des frais de personnel varie considérablement au sein de la branche. Une heure de travail coûtait 33,5 euros dans la santé humaine en 2009, mais à peine 22,7 euros dans l'action sociale sans hébergement, soit un niveau légèrement supérieur à celui de l'agriculture. La santé et l'action sociale affichent ainsi au total des

frais horaires inférieurs à la moyenne, qui s'établissait à 34,7 euros.

Avec un taux de participation des salariés aux initiatives de formation formelle et informelle de respectivement 46 et 26 %, la branche de la santé et l'action sociale se positionnait en haut du classement par branche en 2009. En revanche, la proportion de stagiaires et d'apprentis dans l'effectif occupé y est inférieure à la moyenne. Les formations auxquelles ont accès les travailleurs de cette branche sont moins coûteuses et de plus courte durée que dans les autres activités.

Bibliographie

CCE (2011), *Rapport technique du Secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial.*

FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne, Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos.*

Hospitals.be (2007), « L'intérim infirmier, une tendance irrémédiable ? », *revue trimestrielle*, Vol. 5, n° 3, juillet-août-septembre.

Moniteur belge (2008), *Arrêté royal du 1^{er} octobre 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail du 26 octobre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, relative à la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel.*

VDAB (2010), *Analyse vacatures 2009: knelpuntberoepen.*

VDAB (2011), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 25^{ste} studie 2008-2009.*

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 des bilans sociaux 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).

Dans le souci de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et cohérentes, ne sont pris en considération que les bilans sociaux des entreprises ayant satisfait à une série de critères. 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 de durée de travail sont éliminées; les anomalies observées en matière de formation⁽⁴⁾ et de recours à des travailleurs intérimaires sont neutralisées.

Il découle de l'application de ces principes méthodologiques 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 2009 comptait 83 373 entreprises qui occupaient en moyenne 1 961 460 travailleurs salariés.

L'analyse des bilans sociaux déposés pour 2010 se fonde en outre sur une population réduite⁽⁵⁾ et constante⁽⁶⁾, ce qui diminue encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés auprès de 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 2009 et 2010 et peuvent donc différer de celles qui seront observées, après la clôture définitive, pour l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social⁽⁷⁾.

La population réduite constante compte 43 166 sociétés qui, ensemble, employaient en moyenne 1 535 716 salariés en 2009, ce qui correspond à 78 % des effectifs de la population totale, même si le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 52 % de la population totale. Le nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite s'élève par ailleurs à 59 % de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie en fonction de la branche d'activité. Exprimée en pourcentage du nombre de salariés 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'agriculture et dans l'hébergement et la restauration.

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S.1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S.13) et dans le secteur des ménages (S.14). De ce concept, sont également exclues les entreprises relevant des branches NACE-BEL 84 « administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire » et 85 « enseignement ». La branche NACE-BEL 78 « activités liées à l'emploi », qui contient notamment les agences de travail temporaire, est également exclue.

(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) À partir de l'exercice 2010, la Centrale des bilans a mis en place des contrôles de qualité renforcés sur les rubriques relatives à la formation. Les contrôles en aval qui demeurent sont dès lors avant tout destinés à vérifier que les évolutions observées dans les entreprises de la population réduite ne sont pas biaisées par des erreurs ou des changements méthodologiques.

(5) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leur bilan social auprès de la Centrale des bilans. Compte tenu du délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2010 n'étaient pas disponibles le 18 octobre 2011, date à laquelle les données ont été extraites.

(6) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont exclues de la population réduite.

(7) Étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans et que les petites entreprises sont plus nombreuses à déposer leurs comptes tardivement, les résultats basés sur la population réduite présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2009

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux ⁽²⁾		Pourcentages de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	Pourcentages de la population totale
		Population totale	Population réduite		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2 619 447	1 961 460	1 535 716	58,6	78,3
Agriculture, sylviculture et pêche	11 542	5 728	3 113	27,0	54,3
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	575 552	450 605	366 601	63,7	81,4
Industries extractives	2 952	2 625	2 140	72,5	81,5
Industrie manufacturière	527 600	406 884	332 993	63,1	81,8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	20 077	19 864	12 402	61,8	62,4
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	24 923	21 232	19 065	76,5	89,8
Construction	203 335	150 189	97 015	47,7	64,6
Commerce, transports, hébergement et restauration	764 782	544 762	408 370	53,4	75,0
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	474 334	312 361	232 842	49,1	74,5
Transports et entreposage	197 712	171 932	146 241	74,0	85,1
Hébergement et restauration	92 736	60 469	29 286	31,6	48,4
Information et communication	91 444	72 046	58 292	63,7	80,9
Activités financières et d'assurance	128 877	114 340	100 367	77,9	87,8
Activités immobilières	16 250	11 504	7 688	47,3	66,8
Services aux entreprises	298 695	181 787	131 854	44,1	72,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	134 193	86 341	61 842	46,1	71,6
Activités de services administratifs et de soutien ⁽³⁾	164 502	95 446	70 012	42,6	73,4
Santé humaine et action sociale	435 494	385 557	332 117	76,3	86,1
Culture, loisirs et autres services	93 476	44 942	30 300	32,4	67,4
Arts, spectacles et activités récréatives	28 879	15 220	10 400	36,0	68,3
Autres activités de services	64 597	29 722	19 900	30,8	67,0
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	83 373	43 166	n.	51,8

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Emploi salarié dans le secteur privé, soit l'emploi salarié enregistré dans l'économie totale (S.1), duquel on soustrait l'emploi salarié dans le secteur public (S.13) et dans le secteur des ménages (S.14). De ce concept, sont également exclus les travailleurs occupés dans les branches NACE-BEL 84 (administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire) et 85 (enseignement).

(2) Nombre moyen de travailleurs, soit la somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(3) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Par ailleurs, certaines catégories d'entreprises ou emplois ne figurent pas dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 personnes, lesquelles ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social. 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 proportionnellement plus nombreux, notamment l'agriculture, l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, et les autres activités de services.

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 à l'annexe 2. Au total, les travailleurs des branches du commerce, des transports et de l'hébergement et de la restauration représentent 27 % du personnel de la population réduite et ceux de l'extraction, l'industrie, l'énergie, l'eau et la gestion des déchets 24 %. La santé humaine et l'action sociale occupent 22 % des salariés. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 9 % pour les services aux entreprises, 6 % tant pour les activités financières et d'assurance que pour la construction, 4 % pour l'information et la communication et 2 % pour la culture, les loisirs et les autres services. Les activités immobilières et l'agriculture sont marginales (moins de 1 %).

Le classement des entreprises par taille repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP) observé en 2009. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 91 % des sociétés de la population réduite, emploient 25 % des effectifs de cette dernière, ce qui constitue un pourcentage nettement inférieur aux 34 % enregistrés pour la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, rassemblent 23 % des effectifs de la population réduite, soit deux points de pourcentage de plus que la proportion observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, emploient en revanche plus de la moitié des travailleurs de la population réduite, contre 44 % pour la population totale. Les évolutions esquissées à partir de la population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

TABLEAU 2 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2009
(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>	83 373	1 961 460	43 166	1 535 716
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture, sylviculture et pêche	0,9	0,3	0,7	0,2
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	12,2	23,0	13,4	23,9
Construction	15,5	7,7	13,4	6,3
Commerce, transports, hébergement et restauration	40,0	27,8	39,0	26,6
Information et communication	2,7	3,7	2,9	3,8
Activités financières et d'assurance	4,6	5,8	4,7	6,5
Activités immobilières	1,8	0,6	1,7	0,5
Services aux entreprises ⁽²⁾	13,3	9,3	13,7	8,6
Santé humaine et action sociale	5,0	19,7	6,4	21,6
Culture, loisirs et autres services	4,0	2,3	4,0	2,0
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾				
Petites entreprises (50 ETP au plus)	94,4	34,2	91,0	25,0
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP)	4,5	21,4	7,3	23,3
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,4	1,7	51,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Nombre moyen de travailleurs, soit la somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2009.

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

Les populations d'analyse ont fait l'objet d'une ventilation régionale dans le cadre de cet article. Pour les exercices 1998 à 2009, les clés de répartition sont celles appliquées par l'ICN pour la régionalisation des comptes nationaux de l'emploi de l'année correspondante. La clé de répartition pour l'année 2010 n'étant pas encore disponible, c'est celle relative à 2009 qui a été utilisée pour régionaliser la population réduite, tant pour l'exercice 2009 que pour l'exercice 2010.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. Le tableau 6 de cet article montre qu'au 31 décembre 2010, la population réduite comptait 42 413 entreprises unirégionales, soit 98 % des firmes. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite : elles occupaient en moyenne 26 travailleurs. Les 753 entreprises restantes, dites multirégionales, étaient implantées dans plus d'une région. Elles employaient en moyenne 570 personnes.

En ce qui concerne les firmes présentes dans plusieurs régions, la méthode de répartition proportionnelle, qui consiste à ventiler les données du bilan social entre les différentes régions où la firme est active, n'a été appliquée que pour le nombre de travailleurs occupés au 31 décembre. C'est en effet la variable qui se rapproche le plus des données de base par établissement collectées par l'ONSS (soit le nombre d'emplois à la fin du quatrième trimestre) qui sont utilisées par l'ICN pour régionaliser les comptes nationaux de l'emploi. Pour les autres rubriques du bilan social, cette clé de répartition n'est pas totalement satisfaisante. C'est le cas, par exemple, pour l'emploi ventilé par genre, par diplôme ou selon le contrat de travail. Le comportement des différents sites d'exploitation d'une même firme peut en effet sensiblement varier suivant leur activité et leur mode d'organisation propre. Dans le cas de la formation ou du travail intérimaire, la localisation de la firme, de même que l'offre de formation ou de travail intérimaire disponible, peuvent également jouer un rôle. Il n'est dès lors pas opportun d'utiliser une clé de répartition uniforme pour toutes les rubriques. Par conséquent, les sociétés multirégionales restent un groupe distinct des entreprises unirégionales pour toutes les variables, sauf pour le nombre total de travailleurs occupés au 31 décembre.

Si les entreprises unirégionales se distinguent des multirégionales par leur taille plus réduite, elles s'en différencient aussi par leurs spécialisations respectives. Les sociétés multirégionales occupent proportionnellement plus de travailleurs dans la branche du commerce, des transports et de l'hébergement et de la restauration et dans celle des activités financières et d'assurance que les entreprises unirégionales, tandis que la branche de l'extraction, l'industrie, l'énergie, l'eau et la gestion des déchets et celle des services aux entreprises y sont proportionnellement moins développées. Au sein même des entreprises unirégionales, l'on observe également des différences de spécialisation entre les entreprises implantées à Bruxelles, davantage orientées vers les services, et celles établies en Flandre ou en Wallonie, qui ont une vocation industrielle plus marquée. Cette hétérogénéité explique partiellement les écarts enregistrés entre les régions pour les indicateurs figurant aux annexes 11 à 13.

Annexe 2

Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité repose 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 relatif à l'année 2009, basé sur la nomenclature NACE-BEL 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 2010. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2009 conservent le code d'activité attribué dans les répertoires précédents ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Les descriptions données dans l'article sont généralement basées sur une ventilation en dix branches. Les intitulés de ces branches ont été simplifiés pour faciliter la lecture (colonne « Intitulé abrégé »). Dans les annexes 3 à 10, la ventilation en dix branches est détaillée pour faire apparaître les sections A à S de la nomenclature NACE-BEL 2008.

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

Intitulé	Intitulé abrégé	Section	Division
Agriculture, sylviculture et pêche	Agriculture	A	01-03
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	Industrie	B-E	05-39
Industries extractives		B	05-09
Industrie manufacturière		C	10-33
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		D	35
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution		E	36-39
Construction	Construction	F	41-43
Commerce, transports, hébergement et restauration	Commerce et transport	G-I	45-56
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles		G	45-47
Transports et entreposage		H	49-53
Hébergement et restauration		I	55-56
Information et communication	Information et communication	J	58-63
Activités financières et d'assurance	Finance et assurance	K	64-66
Activités immobilières	Immobilier	L	68
Services aux entreprises ⁽¹⁾	Services aux entreprises	M-N	69-82
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		M	69-75
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾		N	77-82
Santé humaine et action sociale	Santé et action sociale	Q	86-88
Culture, loisirs et autres services	Autres services	R-S	90-96
Arts, spectacles et activités récréatives		R	90-93
Autres activités de services		S	94-96

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL ENTRE 2009 ET 2010 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			Nombre de personnes						
	Emploi moyen		Emploi au 31 décembre	Emploi moyen						Emploi au 31 décembre
	Unités	%		À temps plein		À temps partiel		Total		
			Unités	%	Unités	%	Unités	%	Unités	%
Agriculture, sylviculture et pêche	24	0,9	0,0	18	0,9	-16	-1,6	2	0,1	-1,0
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	-7 242	-2,1	-0,2	-7 604	-2,4	587	1,3	-7 017	-1,9	-0,2
Industries extractives	-36	-1,7	-0,4	-63	-3,1	31	24,4	-32	-1,5	-0,3
Industrie manufacturière	-7 879	-2,5	-0,5	-7 927	-2,7	267	0,6	-7 661	-2,3	-0,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	488	4,0	3,3	349	3,1	81	7,5	430	3,5	3,1
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	185	1,0	1,2	37	0,2	208	9,8	245	1,3	1,5
Construction	604	0,6	1,4	172	0,2	571	8,7	743	0,8	1,5
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	-159	0,0	0,1	-2 036	-0,7	2 437	2,0	401	0,1	0,0
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	152	0,1	1,4	-944	-0,6	1 850	2,5	906	0,4	0,1
Transports et entreposage	-550	-0,4	0,1	-1 058	-0,9	423	1,3	-635	-0,4	0,1
Hébergement et restauration . . .	239	1,1	0,0	-34	-0,2	165	1,1	131	0,4	-0,8
Information et communication . . .	-742	-1,3	-0,2	-1 047	-2,2	827	8,1	-220	-0,4	0,6
Activités financières et d'assurance	-1 318	-1,4	-0,5	-1 750	-2,4	527	1,9	-1 223	-1,2	-0,6
Activités immobilières	89	1,3	0,3	13	0,2	50	2,4	62	0,8	1,8
Services aux entreprises	1 584	1,4	2,6	204	0,2	2 080	4,5	2 283	1,7	2,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	583	1,0	2,7	349	0,7	277	2,0	625	1,0	2,4
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾	1 001	1,7	2,4	-145	-0,4	1 803	5,5	1 658	2,4	2,0
Santé humaine et action sociale	8 473	3,2	3,2	2 848	2,0	8 999	4,8	11 847	3,6	3,3
Culture, loisirs et autres services	230	0,9	0,9	106	0,6	93	0,8	198	0,7	0,4
Arts, spectacles et activités récréatives	138	1,6	2,9	79	1,2	19	0,5	98	0,9	1,6
Autres activités de services . . .	93	0,6	-0,1	27	0,2	74	1,0	100	0,5	-0,2
Total	1 544	0,1	0,9	-9 078	-0,8	16 155	3,5	7 077	0,5	1,0

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 4

HEURES OUVRÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2009 et 2010 (population réduite)		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009			Par équi- valent temps plein	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel
	Par équivalent temps plein						Par équi- valent temps plein	Par travail- leur à temps plein	Par travail- leur à temps partiel			
Agriculture, sylviculture et pêche	1 582	1 601	1 562	1 612	1 603	1 627	1 614	1 613	898	0,6	0,7	2,8
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	1 508	1 532	1 516	1 520	1 523	1 514	1 447	1 445	1 001	3,2	3,3	2,0
Industries extractives	1 499	1 491	1 464	1 479	1 500	1 510	1 447	1 445	990	0,3	0,6	-1,0
Industrie manufacturière	1 509	1 537	1 518	1 522	1 524	1 513	1 441	1 439	997	3,5	3,6	1,9
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 332	1 349	1 368	1 400	1 446	1 465	1 467	1 464	1 106	0,9	1,3	5,4
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	1 628	1 617	1 628	1 598	1 572	1 560	1 547	1 547	1 039	-0,2	-0,3	0,9
Construction	1 437	1 471	1 448	1 449	1 451	1 466	1 433	1 428	982	-1,1	-1,2	1,2
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	1 620	1 607	1 581	1 579	1 576	1 576	1 555	1 561	896	0,1	0,1	0,7
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	1 600	1 608	1 598	1 589	1 589	1 591	1 575	1 583	952	0,3	0,2	0,5
Transports et entreposage . . .	1 664	1 615	1 559	1 565	1 560	1 554	1 528	1 537	969	-0,3	-0,2	0,8
Hébergement et restauration . .	1 567	1 562	1 562	1 564	1 558	1 556	1 530	1 502	662	0,6	1,3	1,9
Information et communication . .	1 631	1 634	1 613	1 609	1 605	1 606	1 600	1 608	1 054	0,2	0,3	-3,6
Activités financières et d'assurance	1 427	1 444	1 428	1 424	1 441	1 442	1 430	1 452	929	1,1	1,2	1,5
Activités immobilières	1 605	1 610	1 603	1 591	1 592	1 599	1 572	1 568	920	-0,2	-0,2	3,8
Services aux entreprises	1 611	1 608	1 591	1 588	1 596	1 598	1 564	1 576	944	0,0	0,0	0,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	1 650	1 663	1 640	1 637	1 641	1 647	1 623	1 624	1 054	0,1	-0,1	1,4
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾	1 574	1 555	1 543	1 540	1 549	1 544	1 503	1 509	897	0,0	0,1	0,1
Santé humaine et action sociale	1 530	1 524	1 496	1 482	1 489	1 488	1 461	1 440	918	0,1	0,4	-0,2
Culture, loisirs et autres services	1 572	1 561	1 573	1 562	1 573	1 573	1 561	1 555	862	0,3	0,4	1,2
Arts, spectacles et activités récréatives	1 626	1 592	1 618	1 602	1 616	1 606	1 604	1 588	765	-0,6	-0,6	1,9
Autres activités de services . . .	1 548	1 548	1 552	1 543	1 550	1 556	1 541	1 536	906	0,8	1,0	0,8
Total	1 545	1 552	1 532	1 530	1 532	1 531	1 497	1 496	926	0,9	1,0	0,4

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 5

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

(pourcentages du total de l'emploi au 31 décembre)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009	2010
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,9	93,9	93,8	93,4	93,5	93,4	93,8	94,3	94,1
Contrat à durée déterminée	4,9	5,0	5,1	5,4	5,4	5,4	5,1	4,5	4,7
Agriculture, sylviculture et pêche	5,6	5,7	6,7	6,3	12,7	11,2	10,9	5,4	4,9
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,4	2,9	2,6	3,3
Industries extractives	6,0	6,0	6,2	8,2	6,9	6,1	4,5	3,9	4,7
Industrie manufacturière	3,4	3,7	3,7	4,3	4,6	4,4	2,8	2,6	3,3
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7,5	6,7	7,2	7,3	6,6	6,0	5,3	5,5	5,3
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,5	3,4	3,0	3,8	3,0	2,9	2,1	1,8	2,2
Construction	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	3,5	3,7	2,3	2,4
Commerce, transports, hébergement et restauration	5,8	5,6	6,3	6,1	6,0	6,5	6,6	5,5	5,5
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	6,1	5,7	6,2	5,8	5,9	6,6	6,6	6,0	6,9
Transports et entreposage	3,7	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2	2,1
Hébergement et restauration	11,4	12,6	15,0	15,6	14,9	15,8	15,9	12,7	12,2
Information et communication	3,8	3,7	3,6	3,8	3,1	3,0	2,4	2,3	2,2
Activités financières et d'assurance	3,1	2,9	2,8	2,8	2,5	2,0	2,0	1,9	1,7
Activités immobilières	3,7	4,5	4,1	4,2	5,0	5,1	5,4	1,9	1,7
Services aux entreprises	4,6	5,0	5,4	5,6	5,6	3,8	3,9	3,1	3,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,1	3,8	3,3	3,8	3,3	3,3	3,4	3,0	3,0
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾	5,0	5,9	7,0	7,2	7,7	4,4	4,2	3,2	2,9
Santé humaine et action sociale	7,4	7,7	7,4	7,6	7,5	7,7	7,3	7,2	7,3
Culture, loisirs et autres services	7,3	6,5	7,4	7,6	8,2	9,0	10,5	8,9	9,8
Arts, spectacles et activités récréatives	9,1	7,9	10,4	9,7	9,2	11,3	13,0	12,1	13,2
Autres activités de services	6,5	5,9	6,1	6,5	7,6	7,8	9,3	7,3	8,1
Contrat de remplacement	1,0	1,0	0,9	1,1	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Selon le genre									
Hommes	60,7	60,7	60,9	59,3	58,8	58,0	57,0	56,5	56,3
Femmes	39,3	39,3	39,1	40,7	41,2	42,0	43,0	43,5	43,7

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 6

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009	2010
	(population totale)							(population réduite)	
Travailleurs inscrits au registre du personnel . .	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,8	96,3	96,4	95,9
Personnel intérimaire	2,7	3,1	3,3	3,7	4,0	3,7	2,8	2,8	3,3
Agriculture, sylviculture et pêche	5,8	7,2	5,2	8,0	7,8	8,3	8,6	8,2	4,6
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	4,5	5,2	5,2	6,1	6,3	5,8	4,1	4,3	5,6
Industries extractives	3,1	2,3	2,5	2,8	3,2	3,4	2,2	1,5	2,8
Industrie manufacturière	4,6	5,4	5,4	6,3	6,5	6,0	4,2	4,4	5,8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,2	1,2	2,5	1,5	1,7	1,4	1,6	1,4	1,4
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5,5	5,6	5,5	6,4	6,7	6,3	5,5	5,5	6,1
Construction	1,2	1,2	1,6	2,0	2,1	2,1	1,8	1,8	1,8
Commerce, transports, hébergement et restauration	3,0	3,5	3,8	4,2	4,5	4,7	3,9	3,8	4,2
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	3,5	3,8	3,9	4,4	4,5	4,4	3,8	3,7	4,1
Transports et entreposage	2,4	3,1	3,7	4,0	4,4	4,8	3,8	3,7	4,0
Hébergement et restauration	4,0	3,9	4,2	6,1	7,7	7,1	5,5	5,3	7,1
Information et communication	1,8	2,1	2,4	2,7	3,1	3,1	2,5	2,4	2,3
Activités financières et d'assurance	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	0,9	0,6	0,5	0,9
Activités immobilières	1,2	1,4	1,5	1,6	2,0	2,2	1,7	1,6	1,3
Services aux entreprises	2,5	3,0	3,1	3,7	4,2	3,8	2,9	2,9	3,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,5	3,4	3,2	3,8	4,0	4,1	3,2	3,4	3,9
Activités de services administratifs et de soutien ⁽¹⁾	2,5	2,7	3,0	3,7	4,3	3,4	2,6	2,5	2,7
Santé humaine et action sociale	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4
Culture, loisirs et autres services	3,2	3,1	3,6	3,8	4,2	4,2	3,9	4,0	5,1
Arts, spectacles et activités récréatives	3,3	3,6	4,2	4,1	3,7	3,9	3,4	3,8	3,9
Autres activités de services	3,1	2,8	3,3	3,7	4,4	4,4	4,2	4,0	5,5
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	0,9	1,1	1,1	2,6	2,6	2,5	0,9	0,8	0,8

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

(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 2009 et 2010 (population réduite)
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Agriculture, sylviculture et pêche	31 105	32 055	31 375	31 020	30 748	31 748	32 604	1,0
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	49 253	51 123	52 185	54 003	55 881	57 821	57 177	4,1
Industries extractives	45 836	46 199	46 711	48 001	50 644	52 557	52 776	0,4
Industrie manufacturière	48 334	49 966	51 018	52 843	54 672	56 452	55 664	4,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	83 553	85 459	86 430	89 656	91 875	97 968	92 604	3,7
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	44 932	46 635	48 305	48 195	49 256	51 426	52 917	1,5
Construction	36 766	37 955	38 154	39 338	40 417	42 457	43 022	-0,5
Commerce, transports, hébergement et restauration	40 438	41 531	42 815	44 084	45 340	47 296	48 703	0,5
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	41 502	42 413	43 553	44 837	46 337	48 195	49 697	0,7
Transports et entreposage	41 404	42 986	44 736	46 127	47 154	49 551	50 806	-0,0
Hébergement et restauration	27 485	28 228	28 701	29 525	30 040	31 726	33 443	2,3
Information et communication	57 969	59 675	60 085	62 105	63 688	66 331	68 218	1,9
Activités financières et d'assurance	65 471	67 713	69 337	71 243	73 315	77 353	78 229	-0,1
Activités immobilières	40 175	41 817	41 957	43 360	44 012	46 087	47 262	0,8
Services aux entreprises	47 507	47 071	47 857	49 118	49 552	52 699	52 895	0,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	57 649	56 766	57 318	58 797	59 958	63 507	64 205	1,1
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾	37 946	37 743	38 741	39 569	38 776	41 032	41 176	-0,2
Santé humaine et action sociale	38 606	39 324	39 884	40 080	42 110	43 062	43 728	1,6
Culture, loisirs et autres services	34 298	34 436	35 297	37 513	38 536	41 616	43 602	2,0
Arts, spectacles et activités récréatives	37 734	36 887	37 859	40 224	41 538	43 671	47 018	0,2
Autres activités de services	32 802	33 401	34 157	36 241	36 995	40 598	41 910	2,9
Total	45 298	46 488	47 509	48 542	49 961	51 889	52 229	1,4

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE ⁽¹⁾

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2009 et 2010 (population réduite)
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Agriculture, sylviculture et pêche	19,7	20,0	20,1	19,2	19,2	19,5	20,2	0,4
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	32,7	33,4	34,4	35,5	36,7	38,2	39,5	0,9
Industries extractives	30,6	31,0	31,9	32,5	33,8	34,8	36,5	0,1
Industrie manufacturière	32,0	32,5	33,6	34,7	35,9	37,3	38,6	0,6
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	62,7	63,3	63,2	64,1	63,5	66,9	63,1	2,8
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	27,6	28,8	29,7	30,2	31,3	33,0	34,2	1,7
Construction	25,6	25,8	26,4	27,2	27,9	29,0	30,0	0,6
Commerce, transports, hébergement et restauration	25,0	25,8	27,1	27,9	28,8	30,0	31,3	0,3
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	25,9	26,4	27,3	28,2	29,2	30,3	31,6	0,4
Transports et entreposage	24,9	26,6	28,7	29,5	30,2	31,9	33,2	0,2
Hébergement et restauration	17,5	18,1	18,4	18,9	19,3	20,4	21,9	1,7
Information et communication	35,5	36,5	37,2	38,6	39,7	41,3	42,6	1,7
Activités financières et d'assurance	45,9	46,9	48,5	50,0	50,9	53,7	54,7	-1,2
Activités immobilières	25,0	26,0	26,2	27,2	27,6	28,8	30,1	1,0
Services aux entreprises	29,5	29,3	30,1	30,9	31,0	33,0	33,8	0,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34,9	34,1	34,9	35,9	36,5	38,5	39,5	1,0
Activités de services administratifs et de soutien ⁽²⁾	24,1	24,3	25,1	25,7	25,0	26,6	27,4	-0,2
Santé humaine et action sociale	25,2	25,8	26,7	27,1	28,3	28,9	29,9	1,5
Culture, loisirs et autres services	21,8	22,1	22,4	24,0	24,5	26,5	27,9	1,6
Arts, spectacles et activités récréatives	23,2	23,2	23,4	25,1	25,7	27,2	29,3	0,8
Autres activités de services	21,2	21,6	22,0	23,5	23,9	26,1	27,2	2,1
Total	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9	34,9	0,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

(2) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 9

FORMATION, EN 2010, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Participants à une activité de formation ⁽¹⁾ (pourcentages de l'emploi moyen)			Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)				Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾ (pourcentages des frais de personnel)			
	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	Total	For- melle ⁽³⁾	Infor- melle ⁽⁴⁾	Ini- tiale ⁽⁵⁾	Total
	Agriculture, sylviculture et pêche	12,9	9,6	0,4	0,2	0,3	0,0	0,5	0,22	0,39	0,04
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	46,7	26,5	1,3	0,8	0,7	0,1	1,7	1,24	0,70	0,05	1,99
Industries extractives	42,8	23,0	0,4	0,6	1,1	0,1	1,8	0,82	1,24	0,04	2,10
Industrie manufacturière	44,7	26,9	1,2	0,8	0,8	0,1	1,7	1,07	0,73	0,05	1,85
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	82,7	30,8	3,9	2,4	0,7	0,0	3,2	4,22	0,49	0,06	4,77
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	57,3	16,8	0,6	0,7	0,3	0,0	1,0	1,12	0,25	0,02	1,39
Construction	26,1	10,0	1,9	0,4	0,2	0,4	1,1	0,53	0,25	0,09	0,87
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	34,8	18,5	0,8	0,8	0,3	0,2	1,2	1,21	0,31	0,03	1,55
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	30,3	15,3	1,0	0,4	0,4	0,2	1,0	0,64	0,38	0,05	1,07
Transports et entreposage . . .	45,0	26,6	0,4	1,4	0,2	0,0	1,7	2,16	0,22	0,01	2,38
Hébergement et restauration . .	20,3	3,5	1,3	0,3	0,1	0,2	0,6	0,33	0,14	0,05	0,52
Information et communication . .	51,4	16,2	0,7	1,0	0,2	0,1	1,3	1,52	0,27	0,02	1,81
Activités financières et d'assurance	59,8	41,3	0,2	1,3	0,9	0,0	2,2	2,12	0,78	0,01	2,90
Activités immobilières	15,5	8,7	2,0	0,2	0,1	0,1	0,5	0,24	0,15	0,05	0,44
Services aux entreprises	30,2	17,1	0,6	0,6	0,3	0,1	1,0	0,82	0,32	0,02	1,15
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	31,9	16,7	0,9	0,7	0,2	0,1	1,0	0,87	0,26	0,03	1,15
Activités de services administratifs et de soutien ⁽⁶⁾	28,6	17,5	0,3	0,6	0,3	0,0	1,0	0,74	0,41	0,01	1,16
Santé humaine et action sociale	48,6	29,4	0,7	1,0	0,4	0,2	1,6	0,92	0,43	0,15	1,51
Culture, loisirs et autres services	18,3	10,5	1,0	0,4	0,2	0,2	0,8	0,45	0,16	0,05	0,65
Arts, spectacles et activités récréatives	13,6	9,3	1,0	0,3	0,2	0,1	0,5	0,24	0,15	0,02	0,41
Autres activités de services . . .	20,8	11,1	1,0	0,5	0,2	0,3	1,0	0,55	0,16	0,06	0,78
Total	41,5	23,3	0,9	0,8	0,5	0,2	1,4	1,18	0,48	0,06	1,71

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) 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.

(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'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 10

FORMATION, EN 2010, DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Heures consacrées aux activités de formation (moyennes par participant, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation ⁽¹⁾ (moyennes par participant, en euros)		
	Formelle ⁽²⁾	Informelle ⁽³⁾	Initiale ⁽⁴⁾	Formelle ⁽²⁾	Informelle ⁽³⁾	Initiale ⁽⁴⁾
Agriculture, sylviculture et pêche	24	40	187	23,5	33,1	16,8
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	26	40	121	60,7	38,5	17,7
Industries extractives	19	70	380	54,1	41,5	16,1
Industrie manufacturière	25	41	135	55,2	38,4	16,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	43	32	17	106,3	44,4	77,3
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	18	24	44	57,4	33,5	30,9
Construction	22	32	334	40,9	34,6	6,5
Commerce, transports, hébergement et restauration	31	23	251	51,2	33,2	6,9
Commerce; réparations de véhicules automobiles et de motocycles	18	34	307	52,6	32,8	6,8
Transports et entreposage	45	11	90	51,5	35,2	10,2
Hébergement et restauration	17	43	174	26,2	25,7	5,8
Information et communication	28	23	174	68,4	47,6	8,0
Activités financières et d'assurance	28	29	107	92,3	47,8	20,5
Activités immobilières	22	22	88	32,2	34,6	13,4
Services aux entreprises	29	23	143	44,4	37,9	11,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31	22	123	53,0	41,6	13,6
Activités de services administratifs et de soutien ⁽⁵⁾	26	23	194	34,5	34,9	7,6
Santé humaine et action sociale	23	16	371	28,6	32,8	20,6
Culture, loisirs et autres services	29	23	317	34,1	27,2	5,7
Arts, spectacles et activités récréatives	26	26	118	27,1	24,4	7,2
Autres activités de services	30	21	421	36,1	28,8	5,5
Total	26	26	229	52,3	37,7	12,7

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) À l'exception des activités liées à l'emploi (NACE-BEL 78), qui contiennent notamment les agences de travail temporaire.

Annexe 11

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Pourcentages de variation entre 2009 et 2010
	(population totale)							(population réduite)
Travail à temps partiel								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	24,3	25,0	25,1	26,7	27,0	27,8	29,7	1,1
Bruxelles	22,0	22,7	22,7	23,3	24,8	25,5	28,0	1,0
Flandre	24,5	25,4	25,6	27,4	27,2	28,1	29,6	1,3
Wallonie	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3	28,2	30,8	0,7
Entreprises multirégionales	25,6	26,6	28,5	29,4	30,1	30,5	32,9	1,5
Total	24,7	25,4	26,0	27,4	27,8	28,5	30,4	1,2
Travail temporaire⁽¹⁾								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales	6,1	6,1	6,3	6,9	6,8	7,0	6,6	5,6
Bruxelles	5,8	6,2	5,8	6,1	6,9	6,6	6,6	1,8
Flandre	5,0	5,0	5,3	5,9	5,6	5,5	5,0	7,1
Wallonie	9,1	9,0	9,0	9,6	9,7	10,6	10,5	4,3
Entreprises multirégionales	6,1	6,0	6,0	5,8	5,8	5,4	4,9	-1,3
Total	6,1	6,1	6,2	6,6	6,5	6,6	6,2	4,1
Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet								
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)								
Entreprises unirégionales	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7	4,2	3,2	18,2
Bruxelles	2,3	2,5	2,7	2,7	3,3	2,5	2,6	18,7
Flandre	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9	4,5	3,3	19,5
Wallonie	3,3	3,6	3,8	4,4	4,5	4,3	3,3	14,3
Entreprises multirégionales	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7	2,7	2,0	19,2
Total	2,7	3,1	3,3	3,7	4,0	3,7	2,8	18,7

Source : BNB (bilans sociaux).

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

Annexe 12

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Pourcentages de variation entre 2009 et 2010
	(population totale)							(population réduite)
Heures ouvrées par ETP (unités, par an)								
Entreprises unirégionales	1 552	1 566	1 549	1 547	1 548	1 546	1 509	1,0
Bruxelles	1 587	1 597	1 577	1 574	1 590	1 588	1 563	0,4
Flandre	1 554	1 573	1 554	1 553	1 552	1 547	1 508	1,3
Wallonie	1 530	1 534	1 525	1 520	1 522	1 525	1 487	0,4
Entreprises multirégionales	1 528	1 514	1 486	1 482	1 488	1 488	1 456	0,5
Total	1 545	1 552	1 532	1 530	1 532	1 531	1 497	0,9
Frais de personnel par ETP (euros, par an)								
Entreprises unirégionales	42 763	44 058	45 054	45 819	47 450	49 138	49 778	1,7
Bruxelles	51 031	52 710	53 685	53 857	56 080	58 824	59 169	1,5
Flandre	42 777	43 961	45 053	45 939	47 684	49 301	49 945	1,7
Wallonie	38 691	40 205	41 167	42 110	43 252	44 714	44 901	1,7
Entreprises multirégionales	51 721	53 458	54 324	56 051	57 046	59 723	60 263	1,0
Total	45 298	46 488	47 509	48 542	49 961	51 889	52 229	1,4
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)								
Entreprises unirégionales	27,6	28,1	29,1	29,6	30,6	31,8	33,0	0,7
Bruxelles	32,2	33,0	34,0	34,2	35,3	37,0	37,9	1,1
Flandre	27,5	28,0	29,0	29,6	30,7	31,9	33,1	0,4
Wallonie	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4	29,3	30,2	1,2
Entreprises multirégionales	33,8	35,3	36,6	37,8	38,3	40,1	41,4	0,5
Total	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9	34,9	0,5

Source: BNB (bilans sociaux).

Annexe 13

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SELON LES RÉGIONS⁽¹⁾

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Pourcentages de variation entre 2009 et 2010
	(population totale)							(population réduite)
Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)								
Entreprises unirégionales	26,6	27,1	27,5	27,1	27,5	26,6	28,5	3,8
Bruxelles	27,8	28,9	27,7	27,3	28,1	25,8	28,9	10,4
Flandre	29,0	29,2	29,6	28,7	29,4	27,7	29,6	3,4
Wallonie	19,7	21,0	22,1	22,8	22,6	24,2	25,4	1,8
Entreprises multirégionales	56,6	61,4	60,8	61,9	61,7	54,7	57,3	3,3
Total	35,0	35,9	36,3	36,2	36,4	33,8	35,2	3,3
Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)								
Entreprises unirégionales	0,56	0,53	0,54	0,54	0,56	0,50	0,54	1,7
Bruxelles	0,59	0,49	0,55	0,56	0,52	0,50	0,56	2,7
Flandre	0,62	0,59	0,58	0,57	0,58	0,53	0,57	0,7
Wallonie	0,38	0,39	0,44	0,44	0,50	0,42	0,45	4,2
Entreprises multirégionales	1,31	1,31	1,29	1,43	1,58	1,43	1,46	-10,1
Total	0,77	0,73	0,73	0,77	0,82	0,73	0,75	-4,2
Coûts nets liés aux activités de formation⁽²⁾ (pourcentages des frais de personnel)								
Entreprises unirégionales	0,75	0,73	0,73	0,71	0,72	0,71	0,69	6,9
Bruxelles	0,73	0,63	0,70	0,70	0,70	0,67	0,69	11,5
Flandre	0,85	0,82	0,77	0,74	0,74	0,73	0,69	4,5
Wallonie	0,48	0,56	0,60	0,61	0,67	0,66	0,68	10,5
Entreprises multirégionales	2,08	2,07	2,06	2,28	2,41	2,18	2,09	-3,0
Total	1,18	1,13	1,13	1,19	1,23	1,15	1,06	0,9
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)								
Entreprises unirégionales	6,3	6,3	6,1	6,3	6,4	12,8	14,1	3,3
Bruxelles	6,6	6,9	6,6	7,0	7,0	12,5	14,1	7,6
Flandre	7,1	6,9	6,8	6,9	7,0	12,7	13,9	1,7
Wallonie	4,4	4,4	4,3	4,6	4,8	13,1	14,5	5,4
Entreprises multirégionales	42,8	43,5	44,8	43,6	41,9	50,9	61,2	4,8
Total	7,0	6,7	6,6	6,8	6,9	13,3	14,6	3,3

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 engendie une rupture de série entre les données relatives aux exercices 2008 et suivants et celles relatives aux exercices antérieures.

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