

# Le bilan social 2012

P. Heuse

## Introduction

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

L'introduction, en 2012, d'un nouveau formulaire applicable aux entreprises et aux associations qui déposent un schéma complet a ouvert la voie à une analyse d'un genre nouveau : la situation des femmes occupées dans ces entreprises a en effet pu être différenciée de celle des hommes. Cette étude, qui fait l'objet du premier chapitre de cet article, a notamment permis de mettre en évidence un écart entre les frais de personnel encourus pour le personnel féminin et ceux liés à la main-d'œuvre masculine, en dépit d'un niveau de qualification en moyenne supérieur pour les femmes. Les résultats qui figurent dans ce chapitre reposent sur une population de 8 862 firmes qui occupaient conjointement 1 095 616 salariés en 2012<sup>(1)</sup>. Les spécificités de cette population, dite « provisoire » car tous les schémas complets relatifs à l'exercice considéré n'étaient pas encore disponibles lors de l'extraction des données, sont décrites dans la section 1.1 du présent article.

Les résultats commentés aux deuxième et troisième chapitres de l'article sont en revanche calculés à partir d'une population dite « réduite »<sup>(2)</sup>. Le deuxième chapitre décrit l'évolution de l'emploi entre 2011 et 2012, d'abord dans l'ensemble des entreprises de cette population, puis dans celles tenues de déposer un schéma complet, plus détaillé. Le troisième examine les renseignements fournis par les firmes en matière de formation. La population réduite, dont les caractéristiques sont décrites à la section 1.2 de l'annexe 1, compte 48 385 entreprises, qui employaient 1 606 021 travailleurs en 2012. Il s'agit de sociétés qui ont déposé un bilan social tant pour 2012 que pour 2011, ce

qui permet de mesurer l'évolution d'une série de variables entre ces deux exercices. L'utilisation d'un échantillon constant présente néanmoins certaines limites. Les sociétés nouvelles et celles qui ont disparu sont exclues, ce qui peut biaiser les variations observées. Le long délai nécessaire pour disposer des informations pour la totalité des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de l'échantillon en termes d'emplois justifient cependant que l'on adopte une telle démarche. Les personnes occupées par les firmes de cette population réduite représentaient en effet 79 % des effectifs de la population totale en 2011.

## 1. Hommes et femmes en emploi : quelles différences sur la base des données disponibles dans les bilans sociaux ?

Bien que les comportements discriminatoires soient interdits sur le marché du travail, il n'en demeure pas moins qu'il subsiste des divergences sensibles entre les situations respectives des femmes et des hommes en emploi. Le bilan social permet de faire la lumière sur une partie de ces différences puisqu'une série des informations demandées aux entreprises sont ventilées en fonction du genre des travailleurs.

Le bilan social a été modifié à plusieurs reprises depuis son entrée en vigueur en 1996. Dès le départ, le nombre

(1) 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) ; elle figure à l'annexe 2. Les intitulés officiels ont été abrégés dans le corps du texte pour en faciliter la lecture. Les annexes 3 à 10 reprennent une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Les annexes 11 à 13 ventilent une série d'indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises.

(2) Étant donné le délai dont disposent les entreprises pour remplir leurs obligations comptables et le temps nécessaire au contrôle des comptes annuels, tous les bilans sociaux clôturés au 31 décembre 2012 n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2013, date à laquelle les données nécessaires à l'analyse ont été extraites.

de travailleurs à temps plein et à temps partiel enregistrés en fin d'exercice, de même que les renseignements relatifs à la formation, ont été demandés séparément pour les hommes et pour les femmes. Le formulaire introduit pour les bilans sociaux clôturés à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008, et qui ventilait les efforts de formation entre activités formelles, informelles et initiales, a conservé une répartition par genre pour chacun des types de formation. Il prévoyait par ailleurs une répartition du personnel en activité à la fin de l'exercice par genre et par niveau d'études. Enfin, la version du bilan social actuellement applicable aux entreprises et ASBL déposant un schéma complet pour les exercices approuvés par l'assemblée générale des actionnaires à partir du 7 septembre 2012 demande en outre une ventilation du nombre moyen de travailleurs, des heures ouvrées et des frais de personnel par genre, dans le but de mieux appréhender l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des informations disponibles permet de jeter un éclairage particulier sur la situation des hommes et des femmes travaillant dans les grandes entreprises actives en Belgique, soit celles pour lesquelles les renseignements récoltés par genre sont les plus complets.

## 1.1 Population d'analyse

Pour des raisons de disponibilité des données, ce chapitre se limitera à l'analyse, pour l'exercice 2012, des informations rassemblées pour un groupe d'entreprises qui, au 4 septembre 2013, avaient déposé un bilan social selon le schéma complet et qui remplissaient les critères de qualité requis<sup>(1)</sup>. La population ainsi constituée – dite « provisoire », car tous les comptes relatifs à l'exercice 2012 n'étaient pas encore disponibles au moment de l'extraction – comprend 1 095 616 travailleurs. Ce nombre est nettement moins important que celui enregistré pour la population totale, qui, en 2011, comptait quelque 2 025 000 travailleurs (dont 1 462 000 pour les seuls schémas complets) et que celui figurant dans les comptes nationaux, qui, en 2012, tous secteurs institutionnels et toutes branches d'activité confondus, répertoriaient un peu plus de 3 810 000 salariés. Les observations qui découlent de ce chapitre doivent par conséquent être interprétées avec précaution.

L'introduction d'une nouvelle statistique (ou de nouvelles rubriques dans une statistique existante, comme c'est le cas ici) implique la mise en place d'outils de collecte adéquats. Les entreprises tardant à faire le nécessaire ou ignorant que leurs obligations statistiques ont changé, des défauts de reporting sont souvent observés dans un premier temps.

Pour les rubriques introduites en 2012, on a par ailleurs constaté qu'un certain nombre de données étaient manquantes. Cela tient à une interprétation erronée de leurs obligations statistiques par certaines firmes: les entreprises qui comptent trois personnes de même sexe ou moins dans leurs effectifs sont en effet légalement dispensées de remplir les rubriques relatives aux frais de personnel encourus pour ces travailleurs, dans un souci de respect de la vie privée de ces derniers. Cette possibilité offerte par la loi a, dans certains cas, été interprétée avec laxisme, de sorte que des sociétés n'ont ventilé aucune des rubriques relatives aux frais de personnel par genre dès lors que l'effectif masculin ou féminin était inférieur ou égal à trois travailleurs, même si le nombre de salariés de l'autre sexe dépassaient ce quota; certaines se sont même abstenues de répartir les heures ouvrées par genre.

Enfin, les renseignements communiqués par quelques firmes ayant fourni les informations demandées se sont avérés inexploitablement, en raison d'erreurs qui rendaient les résultats individuels incohérents et donc inutilisables.

Après élimination de ces anomalies, la population d'analyse provisoire comptait, pour l'exercice 2012, 8 862 entreprises ayant occupé en moyenne 1 095 616 travailleurs, dont 42,9 % étaient des femmes. Ces dernières ont presté 37,7 % du volume de travail total enregistré dans ces sociétés et perçu 34,4 % des frais de personnel comptabilisés.

Les grandes entreprises, qui comptent plus de 250 ETP, s'arrogeaient 62,9 % du total des salariés, tandis que celles de taille moyenne (plus de 50 à 250 ETP) employaient 27 % des effectifs et les petites (50 ETP au plus) 10,1 %. On dénombre proportionnellement davantage de femmes dans les grandes firmes (45,7 % des travailleurs) que dans les petites (34,2 %). Cette caractéristique découle en partie de la concentration de la population féminine dans certaines branches d'activité où l'emploi est regroupé au sein d'un petit nombre de sociétés de grande taille. C'est particulièrement le cas dans la branche de la santé et de l'action sociale, qui rassemble à elle seule 42,5 % des femmes actives dans les entreprises de la population d'analyse. Au total, 86,6 % des femmes sont occupées dans une des branches des services, tandis que les travailleurs masculins sont répartis plus également entre les branches industrielles (45,5 % du total) et celles des services (54,3 %).

(1) Les principes méthodologiques utilisés pour construire les populations d'analyse détaillées à l'annexe 1 s'appliquent aussi à la population provisoire sur laquelle reposent les résultats présentés dans ce chapitre.

**TABLEAU 1** CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION PROVISOIRE EN 2012

	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs	Part des femmes	Répartition des effectifs		Part du travail à temps partiel	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
				Pourcentages du total		Pourcentages	
	Unités		Pourcentages				
<b>Ventilation selon la taille de l'entreprise</b>							
Petites entreprises	5 696	111 060	34,2	11,7	8,1	8,1	40,4
Moyennes entreprises	2 485	295 459	39,7	28,5	24,9	10,4	51,3
Grandes entreprises	681	689 097	45,7	59,8	67,0	13,2	56,9
<b>Ventilation selon la branche d'activité</b>							
Agriculture	34	1 259	47,3	0,1	0,1	13,8	59,1
Industrie	1 901	292 727	19,5	37,7	12,1	7,7	31,4
Construction	635	53 456	8,1	7,9	0,9	4,8	33,7
Commerce et transport	3 346	251 363	36,8	25,4	19,7	14,2	51,1
Information et communication	442	50 744	32,1	5,5	3,5	10,2	32,7
Finance et assurance	427	81 612	50,5	6,5	8,8	10,5	41,0
Immobilier	167	4 229	44,3	0,4	0,4	14,5	40,5
Services aux entreprises	1 024	97 073	50,5	7,7	10,4	16,5	59,5
Santé et action sociale	751	249 847	80,0	8,0	42,5	26,9	66,2
Autres services	135	13 306	56,1	0,9	1,6	20,5	43,9
<b>Total</b>	<b>8 862</b>	<b>1 095 616</b>	<b>42,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>11,8</b>	<b>54,2</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

## 1.2 Écart salarial entre les personnels féminin et masculin

### 1.2.1 Contexte législatif

L'écart qui existe entre les salaires respectifs des femmes et des hommes reste une problématique sensible dans notre pays. Il tient en partie à des différences structurelles, comme par exemple le fait que les femmes choisissent plus souvent des branches d'activité où les salaires sont inférieurs à la moyenne, ou qu'elles optent plus volontiers pour un régime de travail à temps partiel, ce qui peut ralentir leur progression salariale et leur accès à des fonctions supérieures. D'autres facteurs entrent en ligne de compte, tels l'ancienneté, le niveau de qualification et la fonction exercée. Notons cependant que même si elle était disponible, une ventilation par fonction ne permettrait pas de lever toutes les discriminations à l'égard des femmes, étant donné que la définition de celles-ci (et des barèmes associés) peut elle-même ne pas être neutre, raison pour laquelle différents instruments destinés à aider les employeurs et les travailleurs à repérer les éventuelles

discriminations qui apparaissent dans le système de classification des fonctions ont été développés depuis quelques années.

La loi du 22 avril 2012 visant à réduire l'écart salarial instaure à cet égard un contrôle à plusieurs échelons. Au niveau interprofessionnel, la loi stipule que des mesures doivent être prises pour rendre les systèmes de classification des fonctions neutres sur le plan du genre. La loi instaure aussi l'obligation, pour les commissions paritaires, de soumettre les CCT incluant des systèmes de classification des fonctions à l'avis de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS, qui en étudiera le caractère neutre ou non vis-à-vis du genre. Enfin, sur le plan individuel, diverses contraintes sont imposées aux entreprises, notamment celle de ventiler certaines rubriques du bilan social par genre pour les schémas complets, ou encore celle, pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, de mettre en œuvre une politique de rémunération neutre dont elles doivent rendre compte tous les deux ans dans un rapport relatif à la structure de rémunération. Ce rapport, plus détaillé que les bilans

sociaux, reprend différentes composantes des coûts salariaux, croisant le genre avec le statut, la fonction, l'ancienneté et le niveau de qualification.

### 1.2.2 Écart salarial dans les bilans sociaux

Conséquence de la loi du 22 avril 2012, les bilans sociaux établis selon le schéma complet et approuvés après le 7 septembre 2012 présentent désormais une ventilation par genre des rubriques relatives au nombre moyen de travailleurs, au nombre d'heures effectivement ouvrées et aux frais de personnel. Celle-ci s'ajoute à la répartition par régime de travail déjà existante, ce qui signifie que ces trois variables sont disponibles séparément pour les hommes et les femmes occupés à temps plein et à temps partiel.

La rubrique du bilan social qui porte sur les frais de personnel (rubrique 1023 du formulaire) regroupe aussi bien les rémunérations et les avantages sociaux directs versés (comme les chèques-repas) que les cotisations patronales d'assurance sociale, les primes patronales en matière d'assurance extralégale (assurance-groupe, assurance hospitalisation, etc.), les autres frais de personnel (notamment les frais vestimentaires et ceux relatifs aux repas, aux cadeaux ou aux fêtes du personnel) et les versements des employeurs en matière de pensions de retraite et de survie, de même que de pensions extralégales<sup>(1)</sup>. Cette variable englobe donc bien davantage que les salaires bruts versés au personnel, à partir desquels est traditionnellement mesuré l'écart salarial. Or, le rapport de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (2013) montre que les avantages extralégaux sont une composante importante de la différenciation des revenus des travailleurs masculins et féminins. Les femmes sont en effet proportionnellement moins nombreuses à percevoir de tels avantages et, lorsqu'elles en bénéficient, leur montant est généralement plus faible.

#### 1.2.2.1 Écarts moyens

Les employeurs de la population d'analyse ont dépensé en moyenne 43 716 euros par travailleuse occupée en 2012. Pour leurs homologues masculins, les coûts ont atteint 62 587 euros. L'écart salarial s'est par conséquent élevé à 30 %, ce qui signifie que le salaire annuel moyen du personnel féminin a été inférieur de 30 % à celui du personnel masculin. Mesuré de la sorte, cet écart est par essence imparfait, puisqu'il ne tient pas compte du régime de travail. Or, plus de la moitié des femmes de la population provisoire travaillent à temps partiel, contre moins de 12 % des hommes. Le même indicateur, calculé séparément pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, montre que l'écart salarial s'est établi à respectivement 14 % pour premiers et 20 % pour les seconds.

**TABLEAU 2** COÛT ET DURÉE DU TRAVAIL EN 2012 : VENTILATION SELON LE GENRE

(population provisoire)

	Femmes	Hommes	Écart <sup>(1)</sup>
<b>Frais de personnel, par an et par travailleur (euros)</b>			
Travailleurs à temps plein . . . .	56 265	65 429	14
Travailleurs à temps partiel . . .	33 090	41 388	20
<b>Total . . . . .</b>	<b>43 716</b>	<b>62 587</b>	<b>30</b>
<b>Durée de travail, par an et par travailleur (heures)</b>			
Travailleurs à temps plein . . . .	1 433	1 516	5
Travailleurs à temps partiel . . .	948	1 016	7
<b>Total . . . . .</b>	<b>1 171</b>	<b>1 457</b>	<b>20</b>
<b>Frais de personnel, par heure ouvrée (euros)</b>			
Travailleurs à temps plein . . . .	39,3	43,2	9
Travailleurs à temps partiel . . .	34,9	40,7	14
<b>Total . . . . .</b>	<b>37,3</b>	<b>43,0</b>	<b>13</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'écart, exprimé en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :  $100 - (\text{grandeur observée pour les femmes} / \text{grandeur observée pour les hommes}) \times 100$ . Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle observée pour les hommes.

Outre le régime de travail, la durée effective de travail constitue elle aussi un important facteur de différenciation de la rémunération. Le volume des heures ouvrées varie en fonction des CCT (qui fixent notamment la durée de travail hebdomadaire maximale et le régime des congés) et de la charge de travail (heures supplémentaires en cas de surcharge ou, au contraire, chômage économique en cas de baisse de l'activité). Cette variabilité est encore plus grande pour les salariés à temps partiel, vu l'éventail des possibilités de réduction des horaires (journalière, hebdomadaire, ou même annuelle, par exemple au travers de jours de congé supplémentaires). En moyenne, un homme occupé à temps plein a presté 1 516 heures en 2012, tandis que les femmes occupées sous le même régime en ont totalisé 1 433, soit 5 % de moins<sup>(2)</sup>. Cet écart est légèrement plus prononcé (7 %) pour les personnes à

(1) Les avantages versés en sus du salaire, qui sont regroupés sous la rubrique 1033 et sont également ventilés selon le genre mais pas selon le régime de travail, ne sont pas pris en considération dans le cadre de cette analyse. Il s'agit d'avantages sociaux alloués dans un but social évident ou afin d'améliorer les rapports entre les membres du personnel ou de renforcer leurs liens avec l'entreprise. Figurent notamment parmi ces avantages, les cadeaux de mariage et de naissance, les services rendus par une crèche ou une installation sportive ou culturelle d'entreprise, un centre médical ou une centrale d'achat.

(2) Il convient de noter que la durée annuelle moyenne de travail est influencée par la présence, au numérateur, de travailleurs qui, bien qu'inscrits, ne contribuent pas à l'augmentation du volume de travail. Ainsi, les personnes malades ou en interruption de carrière figurent au numérateur, tandis qu'au dénominateur, leurs prestations ne sont enregistrées qu'à concurrence de leur présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice écoulé. Pour des raisons de maternité, les femmes sont plus souvent et plus longuement absentes que les hommes.

temps partiel, dont la durée de travail est de respectivement 948 heures par an pour les femmes et 1 016 pour les hommes.

L'écart salarial calculé au départ des frais de personnel par heure ouvrée permet d'éliminer l'influence des disparités en matière de durée des prestations. Ainsi calculé, il s'est élevé à respectivement 13 % pour l'ensemble des travailleurs, 14 % pour ceux occupés à temps partiel et 9 % pour ceux à temps plein en 2012. La différence entre les hommes et les femmes reste donc sensible, même sur la base de ce dernier indicateur, et elle est loin d'être homogène selon la taille et la branche d'activité des entreprises.

Le salaire horaire augmente avec la taille de l'entreprise, mais le différentiel est nettement plus marqué pour les hommes que pour les femmes, de sorte que l'écart salarial est beaucoup plus important dans les grandes entreprises que dans celles de taille moyenne ou dans les petites. Dans les grandes firmes, il s'établit à 12 % pour les travailleurs à temps plein et à 16 % pour ceux à temps partiel. Dans les sociétés occupant moins de 50 ETP, il est en revanche quasiment inexistant pour le personnel à temps complet et limité à 5 % pour les salariés à horaire réduit.

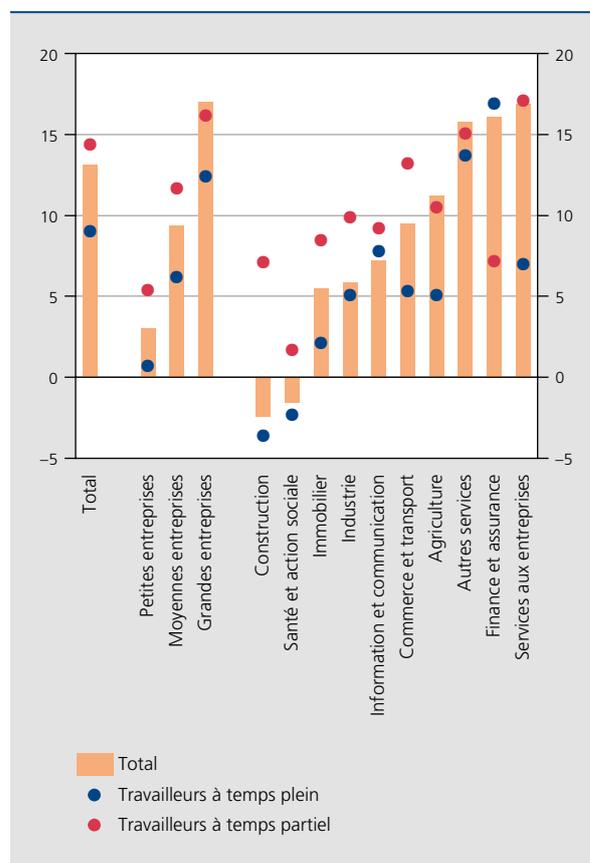
Le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes dans toutes les branches d'activité, sauf dans la construction et dans la santé et l'action sociale. Dans ces branches, les femmes occupées à temps plein gagnent plus que leurs homologues masculins (respectivement 4 et 2 %) ; la situation est cependant inversée pour les travailleurs à temps partiel. La construction est sans nul doute une branche où la répartition des tâches diffère substantiellement entre les hommes et les femmes, en particulier pour les emplois les moins qualifiés. Le travail sur chantier, notamment, est essentiellement masculin. Les femmes, peu nombreuses (à peine 8 % des effectifs), exercent quant à elles plutôt des fonctions administratives.

Dans l'ensemble des branches d'activité, à l'exception notable de la finance et de l'assurance, l'écart observé pour les travailleurs à temps partiel est plus important (et parfois très sensiblement) que pour les salariés à temps plein.

Le niveau de l'écart salarial varie entre 7 et 10 % pour les personnes occupées à temps réduit, sauf dans la santé et l'action sociale, où il ne dépasse pas 1,7 %, et dans les branches des services aux entreprises et des autres services, où il est proche de ou supérieur à 15 %. Ces deux dernières branches incluent certaines activités où les frais de personnel moyens sont particulièrement bas. Il s'agit, dans le premier cas, des services relatifs aux bâtiments (nettoyage et entretien) et, dans le second, des autres services personnels (les services de blanchisserie

**GRAPHIQUE 1** ÉCART SALARIAL CALCULÉ AU DÉPART DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE EN 2012 : VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL

(pourcentages, population provisoire)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'écart, exprimé en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :  $100 - (\text{grandeur observée pour les femmes} / \text{grandeur observée pour les hommes}) \times 100$ . Un écart positif indique que la grandeur observée pour les femmes est inférieure à celle observée pour les hommes.

et de teinturerie, notamment, repassage compris), dont une partie sont financés par le biais du système des titres-services. Les femmes, et particulièrement les salariées à temps partiel, représentent une part substantielle des effectifs de ces entreprises.

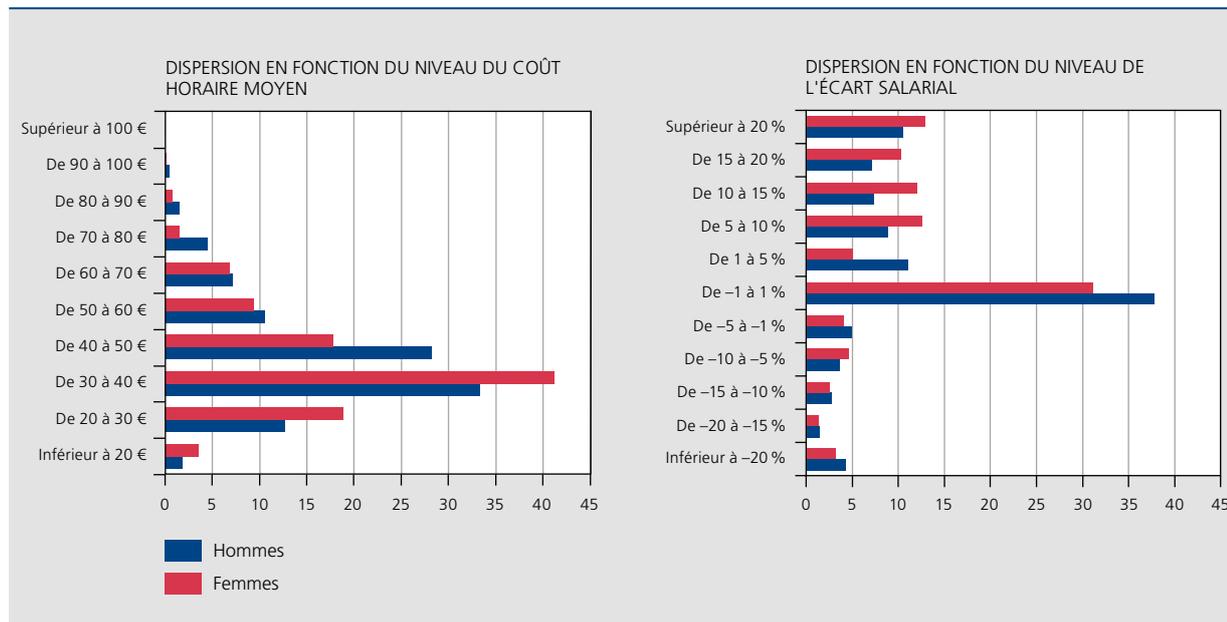
Pour les travailleurs à temps plein, l'écart salarial va de 2 % dans l'immobilier à 8 % dans l'information et la communication, mais il atteint près de 14 % dans les autres services, et même près de 17 % dans la finance et l'assurance.

### 1.2.2 Écarts individuels

Les résultats qui ont été exploités dans la section précédente reposent sur les données agrégées soit au niveau de la totalité des entreprises de la population provisoire, soit au niveau de groupes de firmes composés d'entités de taille ou d'activité homogène. Il est néanmoins possible

## GRAPHIQUE 2 DISPERSION DES EFFECTIFS MASCULINS ET FÉMININS OCCUPÉS À TEMPS PLEIN EN 2012

(pourcentages du total, population provisoire)



Source : BNB (bilans sociaux).

de se fonder sur les résultats obtenus par entreprise. À défaut de connaître les salaires individuels des travailleurs, on sait quels sont les frais encourus par chaque employeur pour l'ensemble de ses personnels masculin et féminin. Cette information est disponible séparément pour les salariés à temps plein et à temps partiel, mais l'analyse qui suit s'est concentrée sur les données relatives aux salariés à temps plein.

Si on regroupe les femmes et les hommes occupés à temps plein en fonction du coût horaire moyen par genre observé dans l'entreprise qui les emploie, force est de constater que les effectifs féminins sont proportionnellement plus nombreux dans les strates où les frais moyens sont faibles. Ainsi, 63 % des femmes travaillent dans des sociétés où le coût moyen par heure ouvrée est inférieur à 40 euros, alors que, pour les hommes, ce pourcentage est d'à peine 47 %. Par ailleurs, 18 % des femmes sont actives dans des firmes où les effectifs féminins coûtent en moyenne entre 40 et 50 euros par heure ouvrée, soit un taux 10 points de pourcentage en deçà de celui enregistré pour les hommes. Les différences sont peu marquées pour les catégories de salaire les plus élevées, sauf pour la strate où le coût horaire moyen est compris entre 70 et 80 euros.

La répartition des effectifs selon le niveau de l'écart salarial observé dans les entreprises pour ces mêmes travailleurs à temps plein montre que plus de la moitié

des effectifs féminins sont employés dans des sociétés où le salaire horaire des hommes est en moyenne supérieur à celui des femmes; pour 91 % des travailleuses dans cette situation, la différence excède 5 %. À l'inverse, près de 16 % des femmes travaillent dans des sociétés où le salaire moyen des hommes est inférieur à celui des femmes; cette proportion est à peine plus élevée pour les effectifs masculins (17 %). Un peu moins d'une femme sur trois est active dans une firme où l'écart entre les frais encourus pour une heure de travail ouvrée par les hommes et par les femmes est très faible, compris entre -1 et 1 %. Cette proportion atteint 37,8 % pour les hommes, soit près de 7 points de pourcentage de plus.

### 1.3 Niveau de qualification des personnels masculin et féminin

Selon le Rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2013) consacré aux personnes faiblement qualifiées, une meilleure qualification est synonyme non seulement d'une participation accrue au marché du travail, mais également d'une rémunération plus élevée. Une augmentation des salaires parallèlement au niveau de qualification est en effet observée en Belgique comme dans les autres États de l'UE.

Au sein de la population provisoire, 37,8 % des femmes étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 2012, alors que ce pourcentage n'était que de 30,6 % pour

les hommes. Les femmes hautement qualifiées sont comparativement plus nombreuses que les hommes quel que soit le régime de travail. Près de la moitié des femmes occupées à temps plein ont d'ailleurs terminé des études supérieures, contre à peine 32 % de leurs homologues masculins.

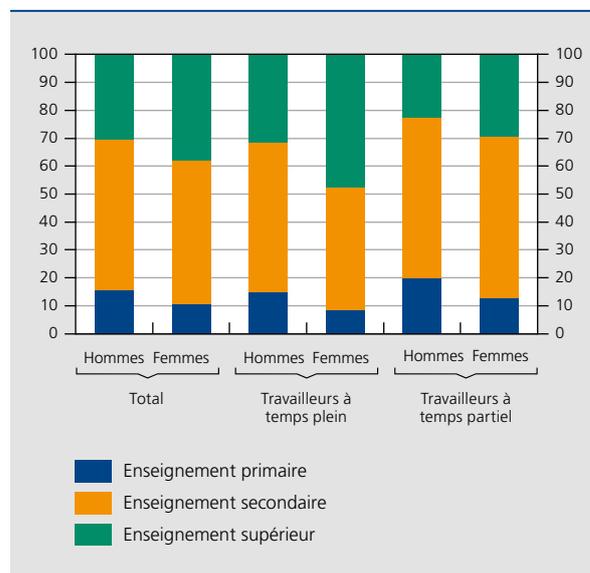
Parmi les salariés hautement qualifiés, tous régimes confondus, on comptait proportionnellement plus de diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire parmi les femmes (28,2 % de la main d'œuvre féminine) que parmi les hommes (19,5 % du total correspondant). En revanche, les hommes titulaires d'un diplôme universitaire (11,2 %) étaient comparativement un peu plus nombreux que les femmes (9,6 %).

Au sein de la main-d'œuvre masculine, les travailleurs possédant au mieux un certificat de l'enseignement primaire représentaient 15,7 % du personnel, soit un taux nettement supérieur à celui enregistré pour les femmes (10,7 %). Ceux disposant d'un certificat de l'enseignement secondaire composaient 53,7 % des effectifs masculins, soit 2,2 points de pourcentage de plus que pour le personnel féminin.

Alors qu'au total, la main-d'œuvre comprenait 42,9 % de femmes, cette part était de 48,4 % pour les hautement qualifiés, et même de 52,4 % pour les seuls diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire. En revanche, les femmes ne constituaient que 34,3 % des faiblement qualifiés et 42,2 % des moyennement qualifiés.

En dépit d'un niveau d'éducation moyen supérieur à celui des hommes, les femmes restent davantage confinées parmi les strates salariales plus faibles, comme on l'a vu à la section précédente. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation. Les femmes sont arrivées sur le marché du travail bien après les hommes, de sorte que le taux d'emploi des premières, bien qu'en forte hausse, n'égale pas encore celui des seconds. Depuis 1992, le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans a augmenté de plus de 13 points de pourcentage, atteignant 61,7 % en 2012 ; dans le même temps, le taux d'emploi des hommes a quelque peu diminué, de 1,7 point de pourcentage, mais, à 72,7 %, il reste encore supérieur de 11 points de pourcentage à celui des femmes. Étant donné leur entrée plus tardive dans la population active, l'ancienneté des femmes est en moyenne plus courte que celle des hommes. Leur progression salariale a par ailleurs pu être freinée par une disponibilité moindre, étant donné que l'essentiel des tâches ménagères et familiales leur a longtemps incombé. Par ailleurs, la répartition de l'emploi féminin reste très différente de celle de l'emploi masculin, même si le développement d'une économie de plus en plus axée sur les services – qui s'est largement appuyé sur un

**GRAPHIQUE 3** NIVEAU DE QUALIFICATION DES EFFECTIFS EN 2012 : VENTILATION SELON LE GENRE ET LE RÉGIME DE TRAVAIL  
(pourcentages du total, population provisoire)



Source : BNB (bilans sociaux).

réservoir de main-d'œuvre féminine abondant et de plus en plus qualifié étant donné l'allongement de la scolarité et la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur – s'est récemment accompagné de pertes d'emplois – essentiellement masculins et peu qualifiés – dans l'industrie, suite aux restructurations qui ont découlé de la crise de 2008.

#### 1.4 Accès à la formation des personnels masculin et féminin

Un niveau de qualification initial élevé, s'il ouvre la voie à une intégration plus aisée sur le marché du travail doublée d'un niveau de rémunération supérieur et d'une progression salariale potentiellement plus importante, s'accompagne aussi d'un meilleur accès à la formation continue. Le Rapport du CSE (2013) a en effet montré que le taux de participation des travailleurs à la formation augmentait parallèlement au niveau de qualification.

Les résultats issus des bilans sociaux indiquent néanmoins qu'en dépit d'un niveau de qualification en moyenne supérieur à celui des hommes, le taux d'accès des femmes aux activités de formation formelle<sup>(1)</sup> était, en 2012,

(1) La formation formelle recouvre les cours et stages conçus par des formateurs dans des locaux distincts de ceux du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail.

**TABLEAU 3** INDICATEURS DE FORMATION EN 2012:  
VENTILATION SELON LE GENRE ET  
LE TYPE DE FORMATION  
(population provisoire)

	Femmes	Hommes	Différence
<b>Participation</b> (pourcentages de l'emploi au 31 décembre, sauf mention contraire)			
Formation formelle . . . . .	52,2	52,8	-0,6 <sup>(1)</sup>
Formation informelle . . . . .	32,2	27,2	5,0 <sup>(1)</sup>
<b>Durée de formation par participant (heures)</b>			
Formation formelle . . . . .	24,4	30,8	-6,4
Formation informelle . . . . .	20,2	32,9	-12,8
<b>Coûts nets<sup>(2)</sup> par participant (euros)</b>			
Formation formelle . . . . .	1 169	1 881	-712
Formation informelle . . . . .	718	1 346	-628

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Points de pourcentage.

(2) Il s'agit de coûts nets, 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.

du même ordre de grandeur que celui des hommes, soit proche de 52 %. Cette observation est néanmoins largement influencée par la situation qui prévaut dans la branche de la santé et de l'action sociale, où les femmes représentent 80 % des effectifs et où le taux de participation féminin à la formation est considérable. Si on exclut cette branche, la part des femmes ayant bénéficié d'une formation formelle retombe à 47,4 %, tandis que celle des hommes passe à 53,5 %. En ce qui concerne la formation informelle, le taux de participation féminin s'établissait à 32,2 % en 2012 pour l'ensemble des branches d'activité, soit un niveau supérieur de 5 points de pourcentage à celui enregistré pour les travailleurs masculins. Sans la santé et l'action sociale, le taux de participation avoisinait 27 %, tant pour les femmes que pour les hommes.

La présence massive des femmes dans la branche de la santé et de l'action sociale, où les temps et les dépenses de formation sont particulièrement faibles, pénalise le personnel féminin, qui a dès lors en moyenne accès à des modules plus courts et moins coûteux que ceux suivis par la main-d'œuvre masculine. En 2012, les femmes qui ont participé à des formations formelles y ont consacré en moyenne 24,4 heures, alors que les hommes ont bénéficié de près de 31 heures de formation. L'écart en matière de formation informelle est encore plus sensible :

cette durée s'est établie à 20,2 heures pour les femmes et à 32,9 heures pour les hommes. C'est néanmoins en matière de coûts que l'écart est le plus flagrant, en partie parce que les coûts de formation incluent les rémunérations du personnel qui les suit, qui sont en moyenne plus faibles pour les femmes. En 2012, la dépense moyenne par femme s'est élevée à 1 169 euros pour la formation formelle et à 718 euros pour la formation informelle, soit des niveaux inférieurs de respectivement près de 40 et 50 % à ceux recensés pour les hommes.

## 2. Évolution de l'emploi

Mesurer l'évolution de l'emploi entre deux exercices consécutifs alors que l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'un de ces exercices n'ont pas encore été déposés auprès de ou validés par la Centrale des bilans n'est pas possible. C'est la raison pour laquelle les résultats qui figurent dans ce chapitre et dans le suivant ont été calculés au départ d'une population d'entreprises ayant déposé un bilan social pour 2011 et pour 2012. Il en découle que ni les sociétés nouvelles ni celles qui ont disparu au cours d'un de ces deux exercices ne sont prises en compte. Les évolutions observées dans cette population réduite constante peuvent dès lors se démarquer de celles enregistrées dans la population totale ou, plus largement encore, dans les comptes nationaux, où le relevé des salariés est exhaustif.

### 2.1 Dans l'ensemble des entreprises

Dans un contexte caractérisé par une contraction du volume de l'activité, l'emploi salarié, qui réagit habituellement avec un certain décalage aux fluctuations du PIB, est demeuré stable en 2012 selon les comptes nationaux.

Dans les entreprises de la population réduite, le nombre de travailleurs s'est néanmoins encore accru de 0,9 % en moyenne en 2012. Le nombre de personnes occupées à temps plein comme à temps partiel a augmenté de respectivement 0,6 et 1,4 %. En raison d'un environnement économique déprimé, les entreprises ont toutefois ralenti le rythme des embauches nettes en cours d'année, de sorte qu'au 31 décembre 2012, les bilans sociaux faisaient état d'une stabilisation de l'emploi par rapport à la fin de l'exercice précédent, la croissance – moins vive – du nombre de travailleurs à temps partiel ayant à peine contrecarré le tassement des effectifs à temps plein.

Le recul du nombre d'emplois à temps plein est exclusivement imputable aux hommes : leurs effectifs se sont repliés de 0,7 % (soit 5 493 unités), tandis que

**TABLEAU 4** VARIATION DE L'EMPLOI ENTRE 2011 ET 2012  
(population réduite)

	Travailleurs à temps plein		Travailleurs à temps partiel		Total	
	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages	Unités	Pourcentages
Moyenne annuelle .....	6 834	0,6	7 045	1,4	13 878	0,9
Au 31 décembre .....	-4 588	-0,4	4 747	1,0	159	0,0
Hommes .....	-5 493	-0,7	-653	-0,6	-6 146	-0,7
Femmes .....	905	0,3	5 400	1,4	6 305	0,9

Source : BNB (bilans sociaux).

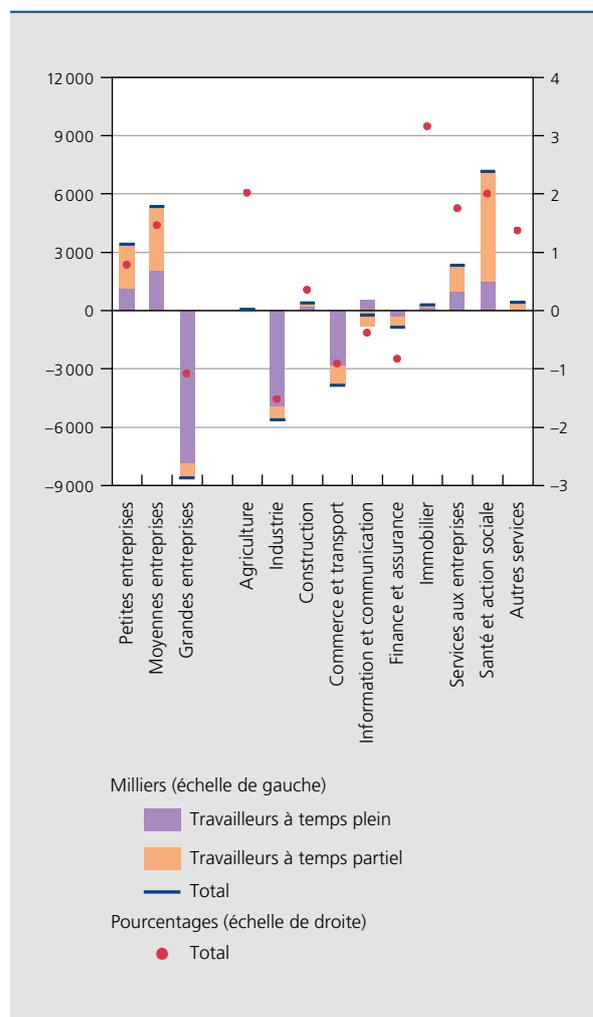
le nombre de femmes occupées à temps complet a encore grimpé de 0,3 % entre la fin de 2011 et la fin de 2012. La hausse des effectifs à temps partiel est en revanche strictement féminine. Le nombre de travailleuses à temps réduit a augmenté de 1,4 % (ou 5 400 unités), tandis que le nombre d'hommes ayant opté pour ce régime de travail a baissé de 0,6 %.

Ces évolutions contrastées ont permis une progression de la part des femmes dans le total des effectifs, de l'ordre de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, de sorte qu'à la fin de 2012, elles représentaient 44,1 % des salariés. Leur part relative s'est raffermie dans toutes les branches d'activité, y compris dans celles où le nombre absolu de femmes occupées a diminué. La part relative du travail à temps partiel s'est également élargie, de 0,3 point de pourcentage, pour s'établir à 31,2% du total. La proportion d'hommes ayant adopté un horaire réduit est restée stable, à 12,3 %, tandis que celle des femmes s'est accrue de 0,3 point de pourcentage, pour atteindre 55,1 % des effectifs à la fin de l'exercice.

Ce sont les entreprises comptant plus de 250 ETP – qui concentrent plus de la moitié des travailleurs – qui sont à l'origine du tassement de l'emploi observé entre la fin de 2011 et la fin de 2012. Le nombre de salariés y a diminué de 1,1 %. Bien que les pertes d'emplois aient principalement concerné des postes à temps plein, le nombre d'emplois à temps partiel a également régressé. En revanche, le nombre de travailleurs occupés a continué de s'accroître dans les plus petites structures. Dans les firmes de 50 ETP au plus, il a augmenté de 0,8 %, et dans celles employant plus de 50 à 250 ETP, la croissance s'est établie à 1,5 %. Les deux régimes de travail ont vu leurs effectifs gonfler dans les PME, mais la progression a été plus marquée pour le travail à temps partiel.

**GRAPHIQUE 4** VARIATION DE L'EMPLOI ENTRE LA FIN DE 2011 ET LA FIN DE 2012 : VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

(unités, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

**TABEAU 5** VARIATION DE L'EMPLOI ENTRE LA FIN DE 2011 ET LA FIN DE 2012: VENTILATION SELON LA RÉGION<sup>(1)</sup>

(données au 31 décembre, population réduite)

	Entreprises unirégionales	Entreprises multirégionales	Total des entreprises	
	Unités		Unités	Pourcentages
Bruxelles .....	2 380	-2 213	167	0,1
Flandre .....	2 621	-2 592	29	0,0
Wallonie .....	1 379	-1 734	-355	-0,1
<b>Total</b> .....	<b>6 380</b>	<b>-6 221</b>	<b>159</b>	<b>0,0</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le(s) siège(s) d'exploitation sont installés dans une seule région. Elles représentaient 98 % des entreprises de la population réduite en 2012, soit 47 524 firmes. Les 861 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Leurs effectifs au 31 décembre ont été partagés entre les trois régions en fonction d'une clé de répartition basée sur les données par établissement collectées par l'ONSS, lesquelles permettent à l'ICN de ventiler l'emploi selon les arrondissements où une firme a son siège social et son (ses) siège(s) d'exploitation. À la fin de 2012, 61,3 % des travailleurs issus de la population réduite d'entreprises étaient occupés en Flandre, 23,5 % en Wallonie et 15,2 % à Bruxelles.

Dans la plupart des branches d'activité, le nombre de travailleurs n'a que peu varié. On a ainsi observé une hausse modérée des effectifs dans les autres services, l'immobilier et la construction, tandis que l'emploi a faiblement reculé dans l'information et la communication, ainsi que dans la finance et l'assurance. Le repli a en revanche été marqué dans l'industrie et dans le commerce et le transport, où l'emploi s'est contracté de respectivement 1,5 et 0,9 %, soit de 9 441 personnes au total. Dans plus des trois quarts des cas, les pertes d'emplois ont touché des travailleurs à temps plein. Dans la branche de la santé et de l'action sociale et dans celle des services aux entreprises, un mouvement inverse s'est produit : l'emploi a sensiblement progressé, de respectivement 2 et 1,8 %, soit de 9 507 personnes au total, principalement en raison d'une augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel.

La stabilisation du nombre de travailleurs recensés au niveau du total des entreprises de la population réduite transparait dans chacune des trois régions du pays<sup>(1)</sup>. L'emploi s'est très légèrement dégradé en Wallonie, a stagné en Flandre et a marginalement augmenté à Bruxelles. Ces observations masquent néanmoins des évolutions extrêmement différenciées selon que l'on s'intéresse aux entreprises unirégionales ou à celles qui opèrent dans plusieurs régions. Les premières, qui représentent 98 % de la totalité des firmes et occupent 70 % de l'ensemble des travailleurs, sont généralement de taille réduite : deux tiers d'entre elles comptent moins de 250 ETP. Les trois quarts des travailleurs qu'elles emploient sont actifs dans la santé et l'action sociale (30,1 % du total en 2011), l'industrie (25,7 %) ou le commerce et le transport (20,5 %). Dans ces entreprises unirégionales, l'emploi a augmenté. La hausse exprimée en pourcentage de variation a été

particulièrement prononcée à Bruxelles (2,1 %), contre respectivement 0,5 et 0,4 % en Wallonie et en Flandre.

Ces évolutions positives ont néanmoins été gommées par le recul de l'emploi dans les entreprises actives dans plusieurs régions. Celles-ci sont essentiellement des firmes de grande taille – 90 % d'entre elles comptent plus de 250 ETP – dont les travailleurs sont principalement occupés dans le commerce et le transport (35,4 % du total), l'industrie (18,5 %) ou la finance et l'assurance (15,4 %), trois branches où l'emploi s'est contracté dans des proportions diverses. La région bruxelloise a été particulièrement affectée par les pertes de postes de travail enregistrées dans le commerce et le transport et dans la finance et l'assurance. Dans les deux autres régions, le repli de l'emploi dans l'industrie a également contribué à la baisse des effectifs.

Au cours de l'exercice 2012, le nombre de travailleurs sous contrat permanent s'est accru de 0,3 %, ce qui correspond à 4 799 personnes supplémentaires, portant la part de ces salariés dans le total des effectifs à 93,9 %. Le nombre de travailleurs temporaires – c'est-à-dire occupés sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini – s'est quant à lui réduit de 4,6 %, soit de 4 640 personnes.

Une ventilation des résultats en fonction de la catégorie professionnelle du personnel montre que ce sont les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut à la dégradation conjoncturelle, qui renforce le mouvement de réorganisation structurelle du tissu économique à l'œuvre depuis

(1) La méthode de régionalisation de l'emploi et les caractéristiques des entreprises unirégionales et multirégionales figurent à l'annexe 1, section 2.

**TABLEAU 6** VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE TYPE DE CONTRAT ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  
(données au 31 décembre, population réduite)

	Variations entre 2011 et 2012		Niveaux en 2012	
	Pourcentages	Unités	Pourcentages du total	Unités
<b>Ventilation selon le type de contrat</b>				
Personnel permanent .....	0,3	4 799	93,9	1 500 241
Personnel temporaire <sup>(1)</sup> .....	-4,6	-4 640	6,1	96 721
<b>Ventilation selon la catégorie professionnelle</b>				
Ouvriers .....	-1,1	-7 033	39,1	624 285
Employés .....	0,8	7 573	58,8	939 409
Personnel de direction .....	1,3	304	1,5	23 612
Autres <sup>(2)</sup> .....	-6,6	-685	0,6	9 656
<b>Total</b> .....	<b>0,0</b>	<b>159</b>	<b>100,0</b>	<b>1 596 692</b>

Source: BNB (bilans sociaux).

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

(2) Catégorie résiduaire, comprenant entre autre les stagiaires et les apprentis.

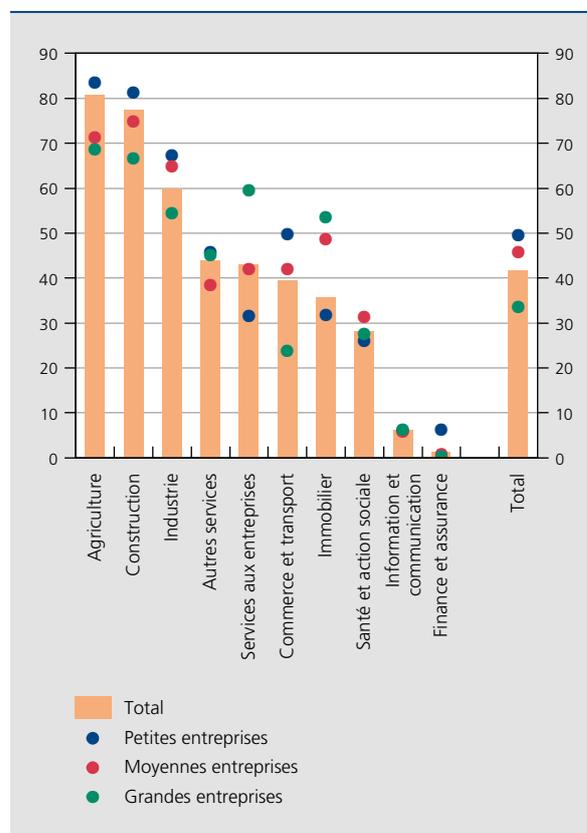
de nombreuses années. Leurs effectifs se sont infléchis de 1,1 %, soit une perte de 7 033 emplois. En revanche, le nombre d'employés a progressé de 0,8 %, ou de 7 573 personnes. Le nombre de postes de direction a crû à un rythme légèrement plus soutenu (1,3 %), mais au départ d'un contingent plus petit. La catégorie « autres » représente un groupe résiduel, qui comprend notamment les stagiaires et les apprentis. Le personnel repris sous cette rubrique s'est contracté de 6,6 %.

À la suite du compromis signé entre les partenaires sociaux et la ministre fédérale de l'Emploi le 5 juillet 2013, la distinction entre ouvriers et employés est en passe d'être supprimée en Belgique. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la législation sociale devra être adaptée pour tenir compte du contenu de cet accord, qui prévoit notamment la mise en place d'un régime de licenciement unique et la suppression du jour de carence en vigueur pour le personnel ouvrier. Ces changements, qui font suite à des décennies de discussions tant le sujet était sensible, ne seront pas sans influence sur la gestion des ressources humaines des entreprises, surtout de celles qui faisaient jusqu'à présent largement appel à de la main-d'œuvre ouvrière.

Au sein des 86 248 firmes qui avaient déposé un bilan social clôturé au 31 décembre pour l'exercice 2011 (soit le dernier pour lequel on dispose d'une population complète), 41,6 % des 2 025 068 travailleurs étaient des ouvriers. Cette proportion est loin d'être homogène dans les différentes branches d'activité. Ainsi, dans l'agriculture, certes marginale, la part des ouvriers avoisinait les 80 %.

**GRAPHIQUE 5** PART RELATIVE DES OUVRIERS DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES EN 2011: VENTILATION SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

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



Source: BNB (bilans sociaux).

**TABLEAU 7** ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL  
(unités, population réduite)

	Entrées		Sorties		Entrées nettes	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Travailleurs à temps plein .....	453 621	414 473	417 572	407 746	36 049	6 727
Travailleurs à temps partiel .....	314 934	308 485	308 631	314 249	6 303	-5 764
<b>Total</b> .....	<b>768 555</b>	<b>722 958</b>	<b>726 203</b>	<b>721 995</b>	<b>42 352</b>	<b>963</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

Elle était à peine inférieure dans la construction (77,4 %) et, dans l'industrie, elle s'élevait à 59,9 %. Dans chacune de ces trois branches, le pourcentage d'ouvriers est plus important encore dans les petites sociétés ; dans l'industrie, c'est aussi le cas pour celles de taille moyenne. Les ouvriers composent entre 28 et 44 % de la main-d'œuvre dans les autres branches, à l'exception de l'information et de la communication et de la finance et de l'assurance, où ils ne représentent qu'une part mineure des effectifs ; il n'est pas rare que la proportion d'ouvriers dans les entreprises de grande taille y soit supérieure à la moyenne. Néanmoins, ce sont les PME qui seront globalement les plus affectées par ce changement législatif : au total, la moitié des travailleurs des entreprises de 50 ETP au plus sont des ouvriers, et cette part atteint encore 45,7 % dans les firmes comptant de 50 à 250 ETP. Dans les grandes, en revanche, les ouvriers ne constituent qu'un tiers de la main-d'œuvre.

La faible variation des effectifs au 31 décembre observée dans les entreprises de la population réduite masque l'ampleur des mouvements de personnel au cours de l'exercice 2012, lesquels sont mesurés par les entrées et sorties brutes de personnel en cours d'année. Ces mouvements sous-jacents se sont révélés nettement plus limités en 2012 qu'en 2011. Les entrées de personnel se sont contractées de près de 6 %, pour ne plus représenter que 722 958 travailleurs en 2012, soit 45 597 de moins que l'année précédente. C'est essentiellement le volume des engagements de travailleurs à temps plein, qui alimentent les entrées de personnel à hauteur de 57 % du total, qui a diminué. Le nombre de salariés ayant quitté les entreprises s'est également tassé, mais dans une mesure nettement moindre que les engagements puisque le recul a été d'à peine 0,6 %. Au total, les entrées sont néanmoins restées légèrement supérieures aux sorties, de sorte qu'on a enregistré des entrées nettes correspondant à 963 travailleurs supplémentaires en 2012<sup>(1)</sup>, ce qui contraste avec le niveau des engagements nets de 2011 (42 352 personnes). La ventilation des mouvements

par régime de travail suggère que, à l'instar des années précédentes, des salariés à temps plein ont glissé vers un régime à horaire réduit en cours d'année. En effet, on constate une hausse des entrées nettes de personnel à temps plein en 2012 (+6 727 unités), alors que les variations recensées entre les 31 décembre 2011 et 2012 font état d'une baisse ; dans le même temps, on note une progression du nombre de travailleurs occupés à temps partiel au 31 décembre qui tranche avec les sorties nettes observées pour ce régime de travail sur la base des flux de personnel (-5 764 unités).

## 2.2 Dans les entreprises déposant un schéma complet

Les renseignements fournis par les entreprises tenues de déposer un schéma complet permettent d'affiner les caractéristiques de la main-d'œuvre occupée et de mesurer l'évolution de cette dernière. En particulier, les bilans sociaux complets comportent des informations sur le recours à des travailleurs externes – qu'il s'agisse de personnel intérimaire ou mis à disposition par une autre société – et des données plus détaillées sur la nature des entrées et sorties de salariés au cours de l'exercice.

### 2.2.1 Travailleurs inscrits, travailleurs externes

Dans les firmes de la population réduite déposant un schéma complet, le nombre moyen de travailleurs inscrits exprimé en ETP a augmenté de 0,7 % en 2012, ce qui correspond à 7 903 ETP supplémentaires. Cette évolution contraste avec la baisse sensible du nombre d'intérimaires et de travailleurs mis à la disposition des entreprises, dont les effectifs ont diminué de respectivement 7,2 %

(1) En raison d'erreurs dans les bilans sociaux déposés, les variations à un an d'écart du personnel occupé au 31 décembre (qui apparaissent au tableau 4) ne sont pas toujours égales aux soldes des entrées et des sorties de personnel (qui sont mentionnés au tableau 7).

**TABLEAU 8 EMPLOI, EXPRIMÉ EN ETP, DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET**  
(moyennes annuelles, population réduite)

	Variations entre 2011 et 2012		Niveaux en 2012	
	Pourcentages	Unités	Pourcentages du total	Unités
Personnel inscrit <sup>(1)</sup> .....	0,7	7 903	95,6	1 153 698
Personnel intérimaire .....	-7,2	-3 128	3,3	40 180
Personnel mis à disposition .....	-13,2	-1 897	1,0	12 422
<b>Total</b> .....	<b>0,2</b>	<b>2 878</b>	<b>100,0</b>	<b>1 206 300</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(-3 128 ETP) et 13,2 % (-1 897 ETP). Au total, l'emploi s'est accru de 2 878 ETP en 2012 (+0,2 %). Le personnel inscrit représentait 95,6 % du total de l'emploi exprimé en ETP, tandis que les parts relatives du personnel intérimaire et de celui mis à disposition s'élevaient à respectivement 3,3 et 1 %.

Parmi les 10 979 sociétés de la population réduite qui ont déposé un schéma complet, 57 % ont recouru à de la main-d'œuvre intérimaire en 2012. L'industrie comptait plus de 80 % d'entreprises utilisatrices, soit la proportion la plus élevée de toutes les branches d'activité, et le commerce et le transport quelque 58 %. Ces deux branches concentraient à elles seules 80 % des effectifs intérimaires occupés par les firmes de la population d'analyse au cours de cet exercice. La part relative du travail intérimaire s'y établissait à respectivement 5,3 et 4,6 % du volume de l'emploi exprimé en ETP. Dans les autres branches, elle allait de 0,4 % du total dans la santé et l'action sociale à plus de 6 % dans l'agriculture, une branche il est vrai très marginale et où le nombre absolu de travailleurs intérimaires est faible. En dehors de la santé et de l'action sociale, le recours à l'intérim reste également peu répandu dans la finance et l'assurance, de même que dans l'immobilier : moins d'un tiers des entreprises y font appel, un taux qui reste largement inférieur à la moyenne. Même si la proportion d'entreprises utilisatrices est relativement élevée dans la construction (57 %), la part du personnel intérimaire y reste limitée, puisqu'il ne constitue que 2 % du volume de l'emploi exprimé en ETP. C'est cependant une des rares branches où l'effectif intérimaire s'est maintenu entre 2011 et 2012. Dans l'industrie, le nombre d'intérimaires a baissé de plus de 10 %, soit de 2 113 ETP, et dans le commerce et le transport, le recul a atteint près de 5 % et concerné 742 ETP. Des taux de croissance négatifs, parfois plus prononcés encore car calculés au départ d'effectifs plus réduits, ont

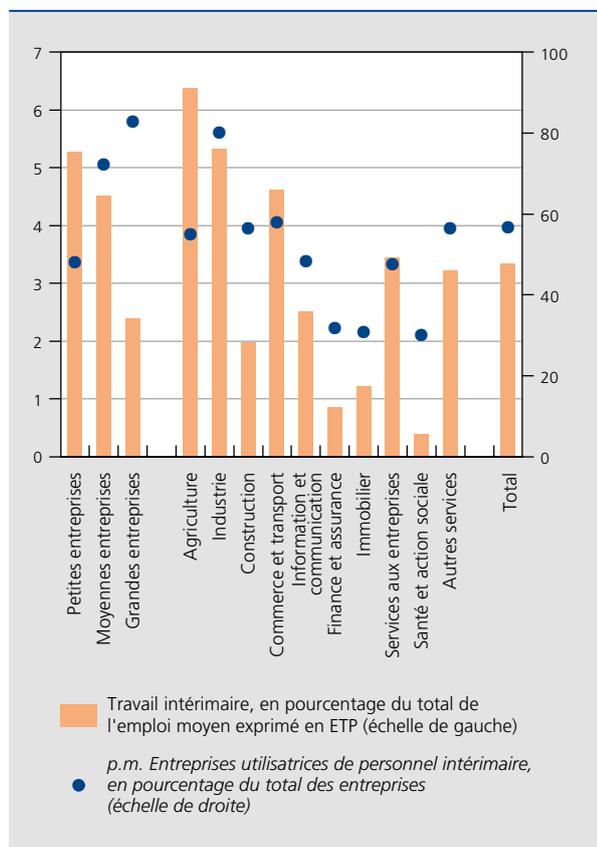
été enregistrés partout ailleurs, sauf dans l'agriculture, les services aux entreprises et la finance et l'assurance, où la hausse cumulée du nombre d'intérimaires n'a toutefois pas excédé une cinquantaine d'ETP.

La réglementation qui s'applique au travail intérimaire a été mise à jour ces derniers mois. Ainsi, la loi du 24 juillet 1987, qui régit le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel, a été adaptée au cours de l'été de 2012 afin de la rendre conforme à la directive européenne 2008/104/CE relative au travail intérimaire. Elle a par ailleurs été modernisée en 2013<sup>(1)</sup> pour tenir compte des développements récents au niveau du travail intérimaire. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, les entreprises peuvent officiellement recourir au travail intérimaire pour pourvoir un emploi vacant, le but étant que l'utilisateur engage le travailleur intérimaire à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Ce mécanisme d'insertion, déjà largement utilisé dans les faits par de multiples entreprises, figure à présent dans la loi, aux côtés des autres motifs justifiant l'embauche de travailleurs temporaires, à savoir le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat a pris fin ou est suspendu, le surcroît temporaire de travail et l'exécution d'un travail exceptionnel. La nouvelle loi précise par ailleurs que les contrats journaliers successifs, source d'insécurité et de litige, ne seront autorisés que dans la mesure où un tel besoin de flexibilité peut être prouvé par la firme utilisatrice.

Seule une faible proportion des entreprises déposant un schéma complet signalent qu'elles ont fait appel à du personnel mis à disposition. En 2012, elles étaient 481 dans cette situation, soit à peine 4,4 % du total.

(1) La loi du 26 juin 2013 (publiée au Moniteur belge le 16 juillet), qui apporte des modifications importantes à la législation relative au travail intérimaire, a été complétée par la CCT 108 adoptée le 16 juillet 2013 par le Conseil national du travail. Ces deux textes sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

**GRAPHIQUE 6 TRAVAIL INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ**  
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

Cette pratique est par ailleurs concentrée dans un petit nombre de branches d'activité, à savoir le commerce et le transport (51 % des travailleurs mis à disposition en 2012) et la santé et l'action sociale (29 %). Dans ces branches, le personnel mis à disposition représente respectivement 2 et 1,5 % du volume de l'emploi exprimé en ETP. Le recul très sensible du nombre de travailleurs concernés par ce régime de travail entre 2011 et 2012 est presque entièrement attribuable à une seule entreprise, active dans l'entreposage et les services auxiliaires de transport, où le recours à ce type de main-d'œuvre est revenu de 1 967 ETP en 2011 à 206 en 2012, soit 93 % de la baisse totale enregistrée.

### 2.2.2 Mouvements de personnel

Le rythme de progression de l'emploi s'est ralenti en cours d'année dans les entreprises qui déposent un schéma complet, cédant la place, à la fin de l'exercice 2012, à un recul des effectifs, dont l'ampleur a cependant été très réduite. Le solde des mouvements d'entrées et de sorties

de personnel fait apparaître une légère contraction des effectifs, à concurrence de 91 personnes. Cette quasi-stabilisation de l'emploi masque des évolutions en sens inverse pour les personnels permanent et temporaire. Les sorties de travailleurs permanents sont devenues supérieures aux entrées, en raison de la baisse très marquée (-18,5 %) de ces dernières, de sorte que le personnel occupé sous contrat à durée indéterminée a diminué de 12 639 unités. En revanche, pour les travailleurs temporaires (engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini), des entrées nettes correspondant à 12 548 engagements supplémentaires ont été enregistrées. Cet accroissement est néanmoins plus faible que celui qui avait été constaté en 2011 dans les mêmes sociétés.

Bien que les entrées et sorties de travailleurs temporaires représentent plus de 60 % du total des mouvements de wpersonnel, l'importance relative de ces contrats de travail reste limitée à 5,5 % du personnel des entreprises déposant un schéma complet. On observe en effet un large renouvellement des effectifs temporaires. Certains postes de travail concernant un travail défini disparaissent dès lors que la tâche à accomplir a été exécutée, tandis que d'autres sont en revanche prolongés au fur et

**TABLEAU 9 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL INSCRIT<sup>(1)</sup> DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET**  
(données au 31 décembre, population réduite)

	2011	2012
<b>Entrées (unités)</b>		
Total	449 522	420 900
dont: Personnel permanent	186 476	151 984
<b>Sorties (unités)</b>		
Total	420 258	420 991
dont: Personnel permanent	175 884	164 623
<b>Entrées nettes (unités)</b>		
Total	29 264	-91
dont: Personnel permanent	10 592	-12 639
<b>Taux de rotation<sup>(2)</sup> (pourcentages du total)</b>		
Total	33,5	32,8
dont: Personnel permanent	14,7	13,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) Rapport entre le nombre de sorties de travailleurs enregistrées au cours de l'exercice et les effectifs en début d'exercice.

**TABEAU 10** SORTIES DE PERSONNEL INSCRIT<sup>(1)</sup> DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET : VENTILATION SELON LE MOTIF  
(population réduite)

	Variations entre 2011 et 2012		Niveaux en 2012	
	Pourcentages	Unités	Pourcentages du total	Unités
Pension .....	7,9	909	3,0	12 434
Chômage avec complément d'entreprise <sup>(2)</sup> .....	-7,3	-519	1,6	6 621
Licenciement .....	-3,2	-1 242	8,9	37 519
Fin d'un contrat temporaire .....	4,9	11 994	60,9	256 368
Autres motifs <sup>(3)</sup> .....	-8,8	-10 409	25,7	108 049
<b>Total</b> .....	<b>0,2</b>	<b>733</b>	<b>100,0</b>	<b>420 991</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le régime de la prépension est devenu le régime du chômage avec complément d'entreprise. Cette nouvelle dénomination a été introduite dans les nouveaux formulaires de bilan social applicables aux comptes approuvés à partir du 7 septembre 2012, soit en pratique ceux clôturés à partir de mars 2012.

(3) Départs spontanés, décès en fonction.

à mesure que les budgets sont reconduits, de sorte qu'ils sont occupés par des travailleurs temporaires successifs.

Les travailleurs permanents ne sont cependant pas non plus épargnés par de tels mouvements de personnel et sont amenés à quitter leur entreprise à la suite d'un licenciement, d'une fin de carrière ou pour des raisons personnelles. Le taux de rotation des travailleurs permanents s'est établi à 13,4 % en 2012, ce qui correspond à un repli de 1,3 point de pourcentage par rapport au niveau observé un an plus tôt. Une telle régression n'est pas rare dans un contexte d'activité déprimée. De fait, les travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont moins prompts à changer d'employeur lorsque les perspectives d'embauche sont orientées à la baisse et que les conditions de travail offertes ne suffisent plus à compenser le risque lié à une telle décision. C'est en effet ce qui a été observé en 2012.

Bien que le nombre total de travailleurs ayant quitté les firmes déposant un schéma complet ait à peine varié entre 2011 et 2012 – un accroissement de 0,2 %, équivalant à 733 sorties supplémentaires, a été enregistré –, on observe des évolutions divergentes selon les motifs évoqués. Les départs spontanés, qui constituent l'essentiel de la rubrique « autres motifs », ont ainsi été nettement moins fréquents qu'en 2011 : la baisse a atteint 8,8 %, ce qui correspond à 10 409 personnes. En 2012, ces retraits de personnel ont concerné 25,7 % des sorties, contre 28,2 % l'année précédente. En dépit du contexte conjoncturel déprimé, le nombre de licenciements a également diminué, de 3,2 %, de même que celui des

bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension), qui s'est contracté de 7,3 %. Les départs consécutifs à l'échéance d'un contrat de travail temporaire ont en revanche progressé de 4,9 %, soit de près de 12 000 personnes. La part de ces motifs de sorties dans le total est dès lors passée à 60,9 %, soit 2,8 points de pourcentage de plus qu'en 2011. Partant d'un niveau beaucoup plus bas, les départs à la pension ont également augmenté, de 7,9 %. En 2012, ils représentaient 3 % du volume total des sorties.

### 3. Formation

À la demande du Gouvernement, les efforts de formation des entreprises ont bénéficié d'une attention particulière en 2013. La première section de ce chapitre fait le point sur les travaux du groupe d'experts « Compétitivité et emploi » (GECE), qui a consacré une partie de son analyse à cette problématique. La seconde commente les évolutions des indicateurs de formation observées entre les exercices 2011 et 2012 au sein des firmes de la population réduite.

#### 3.1 Objectifs du secteur privé en matière de formation

En Belgique, 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 est prévu qu'un travailleur

sur deux ait accès à la formation. S'agissant des coûts, les dépenses doivent représenter 1,9 % de la masse salariale, faute de quoi les sociétés dont les efforts se révèlent insuffisants sont passibles d'une amende sous la forme d'une cotisation supplémentaire destinée à financer le système du congé-éducation payé. Ce mécanisme de sanction est mis en œuvre dès lors que l'objectif en termes financiers n'est pas atteint collectivement par les firmes du secteur privé.

Le groupe d'experts « Compétitivité et emploi », constitué à l'initiative du Gouvernement au début de janvier 2013 et chargé de remettre, dans les six mois, une analyse et un avis sur plusieurs thèmes<sup>(1)</sup>, s'est notamment intéressé à la problématique de la mesure des efforts financiers des sociétés en faveur de la formation. Le cadre légal se prête en effet à diverses interprétations qui ne permettent pas de trancher quant à la réalisation ou non de l'objectif de 1,9 %. Les experts se sont attelés à définir précisément le champ d'application de cet objectif financier et à comparer les résultats disponibles en matière de mesure des dépenses de formation, à savoir ceux qui sont tirés de l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) et ceux qui reposent sur les bilans sociaux. La comparaison a porté tant sur le niveau des indicateurs calculés que sur la méthodologie utilisée.

Les experts ont mis en évidence que, dans son état actuel, le cadre législatif qui impose une obligation de formation aux entreprises soumises à la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail est inapproprié. D'une part, ce champ d'application ne peut être défini de façon certaine, étant donné qu'une liste exhaustive des sociétés qui y échappent ne peut être dressée. D'autre part, il diffère des champs d'application des outils statistiques qui ont servi à élaborer l'objectif (à savoir l'enquête CVTS) ou à mesurer les progrès annuels accomplis (à savoir les bilans sociaux).

Sur la base des données globalisées extraites des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2011 publiées par la Centrale des bilans – qui portent sur l'ensemble des bilans sociaux déposés pour cet exercice, quelles qu'en soient la longueur et la date de clôture et indépendamment de la taille et de l'activité de l'entreprise –, les dépenses de formation ont représenté 1,52 % des frais de personnel, tous types de formation confondus. Pour la seule formation formelle, ce ratio s'est élevé à 1,05 %. Selon la dernière enquête CVTS disponible<sup>(2)</sup>, les coûts liés aux cours externes et internes (un concept qui correspond à celui de formation formelle) se sont chiffrés à 2,4 % de la masse salariale en 2010. Les deux sources statistiques procurent donc des résultats très dissemblables, même s'ils sont basés sur des concepts

identiques. Le groupe d'experts s'est penché sur les raisons de ces différences.

Un premier facteur de divergence découle des populations étudiées. L'enquête CVTS s'applique aux entreprises de plus de dix travailleurs qui opèrent dans les branches d'activité B à N et R à S de la nomenclature NACE-BEL, alors que les globalisations établies à partir des bilans sociaux sont quasiment exhaustives<sup>(3)</sup>. Les experts ont par ailleurs mis en évidence que certaines grandeurs étaient manifestement sous-évaluées dans les bilans sociaux, notamment les coûts directs (en raison de l'omission, par de nombreuses sociétés, de tout ou partie de la composante liée aux rémunérations du personnel en formation) et les cotisations et versements à des fonds collectifs (qui sont manquantes pour un grand nombre de firmes en dépit du fait qu'ils soient obligatoires). Ils ont aussi avancé qu'une confusion entre les formations formelle et informelle était possible dans le chef des employeurs, étant donné que la formulation utilisée pour désigner les activités de formation n'est pas la même dans les deux sources, même si les définitions qui figurent dans la notice méthodologique du bilan social sont calquées sur celles appliquées au niveau européen pour l'enquête CVTS.

### 3.2 Résultats issus des bilans sociaux

Les résultats qui figurent dans cette section diffèrent de ceux mentionnés dans le rapport du GECE au Gouvernement, étant donné que la population d'analyse sur laquelle elle repose reprend les bilans sociaux des firmes qui répondent à une série de critères (notamment un exercice de douze mois clôturé au 31 décembre et le dépôt d'un bilan social pour les exercices 2011 et 2012) qui en réduisent l'importance. Si les niveaux des indicateurs calculés au départ de cette population ne peuvent être comparés à ceux obtenus sur la base des globalisations de la Centrale des bilans – étant donné la prédominance, dans la population réduite, d'entreprises de grande taille qui, d'une part, investissent en moyenne davantage dans la formation de leurs collaborateurs et, d'autre part, sont proportionnellement plus nombreuses à rapporter leurs initiatives de formation –, les évolutions qui y sont observées constituent néanmoins de bonnes approximations de celles attendues pour l'ensemble des firmes. À noter également qu'aucune correction n'est

(1) Cf. GECE, 2013. En dehors de l'analyse de l'objectif de formation, le groupe devait aussi se prononcer sur l'impact des subventions qui allègent les charges salariales en Belgique et dans les pays voisins et sur les différences en termes de coûts salariaux et de productivité par branche d'activité observées entre la Belgique et les pays voisins.

(2) L'enquête CVTS est mise en œuvre sur une base quinquennale. Des résultats sont disponibles pour les années 1993, 1999, 2005 et 2010.

(3) Parmi les sociétés, seules les ASBL, fondations et autres personnes de droit privé qui occupent moins de 20 ETP sont dispensées de l'obligation de remplir un bilan social.

appliquée aux chiffres figurant dans les bilans sociaux pour tenir compte de données manquantes ou manifestement sous-évaluées.

### 3.2.1 Entreprises formatrices<sup>(1)</sup>

Le nombre de firmes ayant complété l'un des trois volets relatifs à la formation en entreprise<sup>(2)</sup>, en constante augmentation depuis l'introduction des nouvelles rubriques de formation en 2008, s'est encore sensiblement accru dans la population réduite: il est passé de 11 067 en 2011 à 12 485 en 2012. Parmi ces firmes, 8 975 étaient formatrices pour les deux exercices consécutifs, les autres n'ayant mentionné des travailleurs en formation que pour 2011 ou pour 2012. Il en résulte que les grandeurs relatives à la formation varient à la fois en raison de modifications dans la politique de formation des sociétés et de changements dans la population des entreprises formatrices.

La part des entreprises formatrices a atteint 25,8 % du total des firmes en 2012, ce qui représente une progression de 2,9 points de pourcentage. La hausse a été particulièrement soutenue pour les sociétés qui déclarent de la formation formelle: cela a été le cas de 19 % des firmes de la population réduite en 2012, contre 16,7 % l'année précédente. Le nombre de sociétés ayant rapporté de la formation informelle s'est établi à 11,3 % du total des firmes. Pour la formation initiale, ce ratio était de 5,7 %. Il convient de noter que plus d'un tiers des entreprises formatrices combinent différents types de formation.

Alors que 98 % des grandes entreprises sont formatrices, ce ratio retombe à 83 % pour les firmes de taille moyenne et à seulement 20 % pour celles de petite taille. La part des sociétés formatrices s'est néanmoins sensiblement élargie entre 2011 et 2012 parmi les PME. On dénombre plus de 1 400 entreprises formatrices supplémentaires au sein de ce groupe (pour l'essentiel des firmes comptant moins de 50 ETP), contre à peine onze parmi les grandes.

### 3.2.2 Indicateurs de formation dans l'ensemble des entreprises

En 2012, 43,5 % des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite ont pris part à une ou plusieurs activités de formation formelle. Dans le même temps, 26,3 % des salariés ont bénéficié d'une formation informelle, tandis que 1,3 % des effectifs ont reçu une formation initiale destinée à compléter leur apprentissage en milieu scolaire. Ces taux sont en progression par rapport à 2011. La hausse a été la plus marquée pour la formation informelle, atteignant 2,9 points de pourcentage. Il convient de noter que les données disponibles dans

les bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation agrégé, les travailleurs qui, au cours du même exercice, ont suivi différents types de formation étant comptabilisés dans chacun des tableaux ad hoc.

Respectivement 61,8 et 37,4 % des travailleurs des grandes entreprises ont participé à des activités de formation formelle et informelle en 2012; dans les sociétés de taille moyenne, ces taux étaient de respectivement 39,4 et 23,8 %. En revanche, à peine 13,8 % des salariés des petites entreprises ont suivi une formation formelle et 8,2 % une formation informelle. La formation initiale est en revanche plus répandue dans les PME que dans les grandes firmes: 70 % des travailleurs qui participent à ce type d'enseignement combinant apprentissage en établissement scolaire et en milieu de travail effectuent leur stage dans une société occupant moins de 250 ETP; ils y représentent environ 1,8 % du total des travailleurs. Le taux de participation à la formation initiale dans les grandes entreprises ne dépasse pas 0,8 %.

En 2012, les dépenses liées à la formation rapportées dans les bilans sociaux des entreprises de la population réduite totalisaient 1,84 % des frais de personnel, soit 0,06 point de pourcentage de plus qu'en 2011. Cette progression est surtout imputable à la formation informelle; les moyens qui lui ont été dévolus ont en effet gonflé de 12,5 % entre 2011 et 2012, alors que les frais de personnel ont augmenté d'à peine 2,3 %; au total, les dépenses de formation informelle ont représenté 0,51 % des frais de personnel en 2012, contre 0,47 % un an plus tôt. Le budget de formation formelle, qui a crû de 4,3 %, s'est établi à 1,25 % de la masse salariale en 2012, et celui relatif à la formation initiale, en hausse de 8,8 % par rapport à l'année précédente, à 0,08 %.

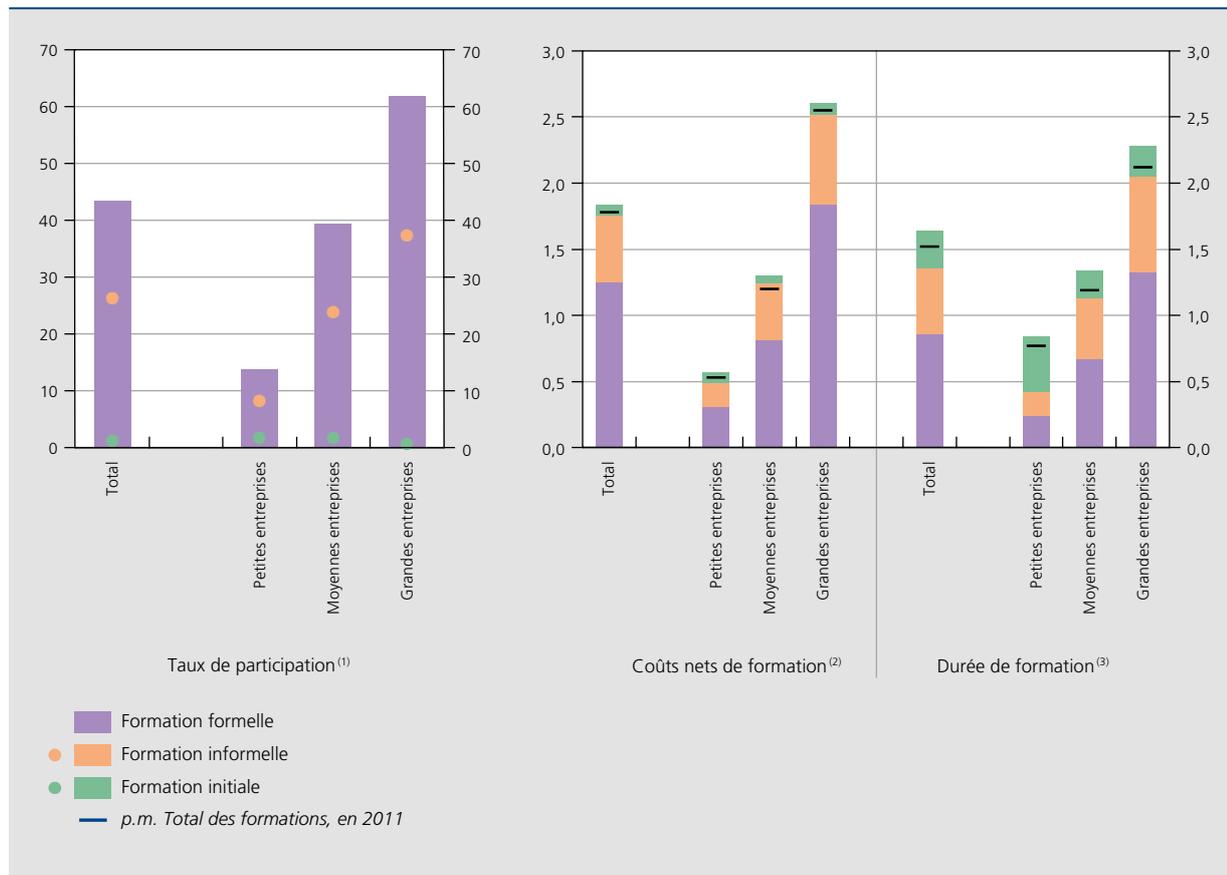
Les dépenses de formation recensées dans le bilan social sont des coûts nets: pour chacun des types de formation, les subventions et autres avantages reçus sont portés en déduction des coûts bruts, qui comprennent les coûts directs liés à la formation et la rémunération des travailleurs en formation. En ce qui concerne la formation formelle, les coûts nets incluent aussi les cotisations sociales et les versements aux fonds collectifs effectués en vertu des obligations légales ou paritaires. En 2012, ces dépenses étaient en moyenne égales à 0,07 % des

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que le nombre de bénéficiaires d'une activité de formation formelle, informelle ou initiale est positif. Les entreprises qui rapportent des coûts de formation positifs (en raison du paiement de cotisations liées à la formation ou de versements à des fonds collectifs) sans que des travailleurs n'aient été formés ne sont donc pas comptabilisées parmi les entreprises formatrices.

(2) La formation formelle recouvre les cours et stages conçus par des formateurs dans des locaux distincts du lieu de travail. La formation informelle reprend les autres activités d'apprentissage planifiées en fonction des besoins propres de l'apprenant, y compris la formation en milieu de travail. La formation initiale est destinée aux personnes occupées dans des systèmes alternant formation et travail en entreprise en vue de l'acquisition d'un diplôme.

**GRAPHIQUE 7** INDICATEURS DE FORMATION DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES EN 2012: VENTILATION SELON LA TAILLE

(population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) En pourcentage de l'emploi moyen.

(2) En pourcentage des frais de personnel. Les coûts de formation sont des coûts nets, 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.

(3) En pourcentage des heures ouvrées.

frais de personnel déclarés. Elles doivent être mentionnées même si aucun travailleur de l'entreprise n'a bénéficié d'une formation. Un grand nombre de sociétés ne rapportent cependant aucun montant dans la rubrique adéquate<sup>(1)</sup>, et la variabilité du taux de cotisation est par ailleurs importante parmi celles qui la remplissent : pour les quelque 7 700 firmes qui se sont acquittées de leurs obligations statistiques en cette matière, le taux moyen de cotisation s'est élevé à 0,17 % de la masse salariale ; pour un quart des sociétés, ce taux de cotisation a été inférieur à 0,03 % et, pour un autre quart, il a été supérieur à 0,23 %. Le grand nombre d'entreprises pour lesquelles les données sont manquantes justifie que des contrôles plus systématiques soient menés à l'avenir, pour éviter de devoir corriger les informations brutes communiquées par les firmes. Les subventions liées aux activités

de formation formelle ont quant à elles représenté 0,08 % des frais de personnel en 2012 ; elles ont permis de couvrir en moyenne 6,1 % des coûts bruts correspondants.

Le temps de travail dégagé pour permettre aux travailleurs de se former est passé de 1,52 à 1,64 % des heures ouvrées entre 2011 et 2012 dans les entreprises de la population réduite. La hausse de 0,12 point de pourcentage est partagée de manière égale entre les trois types de formation. En 2012, les heures de travail consacrées à la formation formelle ont représenté 0,86 % du volume de travail total, tandis que la formation informelle et la formation initiale se sont approprié respectivement 0,50 et 0,28 % des heures ouvrées.

Les différences observées au niveau des indicateurs de coûts comme de ceux de durée calculés pour les groupes d'entreprises classées par taille confirment que les PME consacrent proportionnellement moins

(1) L'absence de versements est justifiée dans le cas des entreprises publiques, parmi lesquelles la SNCB, Bpost et Belgacom, dont les travailleurs ne sont pas rattachés à une convention paritaire, et qui échappent dès lors à cette obligation.

d'argent et de temps à la formation que les grandes. On observe ainsi que les sociétés de plus de 250 ETP dépensent un montant équivalant à 2,61 % des frais de personnel pour la formation de leurs collaborateurs, soit deux fois plus que celles de taille moyenne et plus de quatre fois plus que les petites. Les divergences sont un peu moins marquées pour les heures de formation, mais néanmoins sensibles, puisque les grandes firmes affectent au total 2,28 % du temps de travail à la formation, soit 2,7 fois plus que les petites, pour lesquelles ce ratio s'établit à 0,83 %.

Il convient de souligner que la répartition du budget comme du temps de formation entre les divers types de formation varie fortement en fonction de la taille des entreprises. Dans les grandes, la formation formelle s'arroge 71 % des dépenses et 58 % du temps de formation, alors que la formation initiale, avec des parts de respectivement 3 et 10 %, apparaît comme le parent pauvre en la matière. Dans les petites sociétés, en revanche, 13 % des ressources financières et 50 % du temps de formation sont dévolus à ce type de formation, filière d'apprentissage

par excellence de certains métiers, notamment dans la construction, le commerce ou la restauration.

### 3.2.3 Autres indicateurs de formation dans les entreprises formatrices

En moyenne, les participants à la formation formelle se sont vu dispenser 26,4 heures d'apprentissage en 2012, soit un nombre identique à celui observé l'année précédente, et à peine supérieur à celui enregistré pour la formation informelle (25,6 heures). Les frais générés par la formation formelle – qui comprennent, outre les salaires des personnes qui dispensent la formation et ceux des travailleurs qui la suivent, le coût des locaux et du matériel mis à disposition, de même que, le cas échéant, les frais de déplacement et de séjour des personnes formées – sont néanmoins beaucoup plus lourds que ceux liés à la formation informelle. En 2012, une heure de formation formelle a coûté 55,6 euros en moyenne, contre 38,6 euros pour une heure de formation informelle. La dépense moyenne par travailleur formé s'est élevée à 1 388 euros pour la formation formelle et à 988 euros pour la formation informelle.

Les montants enregistrés pour la formation initiale se démarquent sensiblement de ceux recensés pour la formation continue. En moyenne, les stagiaires et apprentis ont suivi près de 300 heures de formation au cours de l'exercice 2012, soit onze fois plus que les bénéficiaires d'un autre type de formation. Le coût horaire de formation est en revanche nettement plus réduit, puisqu'il est inférieur à onze euros par heure. Au total, le budget annuel par apprenant a atteint 3 218 euros en 2012.

## Conclusions

L'introduction d'un nouveau formulaire de bilan social, applicable aux entreprises déposant un schéma complet pour les comptes approuvés par l'assemblée générale des actionnaires à partir du 7 septembre 2012, a permis de mettre en lumière une série de différences entre les situations respectives des femmes et des hommes en emploi en 2012. Cette analyse s'est fondée sur une population provisoire de 8 862 entreprises occupant 1 095 616 travailleurs, parmi lesquels 42,9 % étaient des femmes. Pour ces firmes, il est apparu que les coûts de personnel supportés en moyenne par les employeurs pour l'occupation d'une femme étaient inférieurs de 30 % à ceux observés pour un homme. L'écart salarial calculé au départ des frais horaires – un indicateur qui permet de tenir compte des inégalités dans la durée de travail – est plus réduit, à 13 %. Il y a toutefois encore une disparité entre les travailleurs à temps plein (pour lesquels l'écart est de 9 %) et ceux à temps réduit (14 %). Or, plus de la

**TABLEAU 11** COÛTS ET DURÉE DES ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES (population réduite)

	Formelle	Informelle	Initiale
<b>Coûts nets par participant<sup>(1)</sup></b> (euros, sauf mention contraire)			
2011 .....	1 417	998	3 261
2012 .....	1 388	988	3 218
Variation (pourcentages) .....	-2,0	-1,0	-1,3
<b>Coûts nets par heure de formation<sup>(1)</sup></b> (euros, sauf mention contraire)			
2011 .....	56,5	37,4	11,7
2012 .....	55,6	38,6	10,8
Variation (pourcentages) .....	-1,5	3,4	-7,8
<b>Durée de formation par participant</b> (heures, sauf mention contraire)			
2011 .....	26,4	26,7	277,7
2012 .....	26,4	25,6	297,2
Variation (pourcentages) .....	0,3	-4,3	7,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Il s'agit de coûts nets, 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.

moitié des femmes de cette population provisoire travaillaient à temps partiel, contre moins de 12 % des hommes.

La répartition des effectifs occupés à temps plein en fonction du coût salarial moyen par heure de travail enregistré au niveau de la firme montre que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les strates où ces coûts sont plus faibles : 63% des travailleuses sont occupées dans des firmes où les salaires horaires moyens féminins sont inférieurs à 40 euros, contre à peine 47% des hommes. Par ailleurs, plus de la moitié des femmes sont actives dans des entreprises où le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes. À l'inverse, à peine 17% des effectifs masculins travaillent dans des firmes où le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes. Plus de 30% des femmes (contre près de 38% des hommes) sont employées dans des sociétés où ces salaires sont très proches.

Les femmes ont pourtant un niveau de qualification en moyenne plus élevé que les hommes. Au sein de la population provisoire, 37,8% des femmes étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 2012 – un ratio qui approche même les 50% dans le cas des travailleuses à temps plein –, alors que cette proportion n'était que de 30,6% pour les hommes. Le différentiel est surtout marqué pour les diplômés non universitaires. En ce qui concerne la formation continue, à première vue, l'accès des femmes est presque identique à celui des hommes pour la formation formelle, tandis qu'il est meilleur pour la formation informelle. Ces résultats sont toutefois moins favorables aux femmes si on exclut la branche de la santé et de l'action sociale, où les femmes sont majoritaires et où le taux de participation à la formation est supérieur à la moyenne. En outre, les femmes ont en moyenne accès à des formations plus courtes et moins coûteuses que celles dont bénéficient les hommes.

Pour étudier l'évolution de l'emploi au départ des bilans sociaux disponibles au moment de la rédaction de cet article, une population réduite et constante de 48 385 entreprises, qui employaient ensemble 1 606 021 personnes en 2012, a été utilisée. Au sein de ces sociétés, les effectifs ont progressé de 0,9% par rapport à l'année précédente en moyenne annuelle. Dans un contexte de tassement de l'activité, le rythme de croissance de l'emploi s'est néanmoins ralenti en cours d'année, de sorte qu'entre la fin de 2011 et la fin de 2012, le nombre de travailleurs occupés n'a que peu varié. L'emploi s'est stabilisé dans chacune des trois régions du pays.

En revanche, les résultats sont contrastés selon la taille et la branche d'activité : l'emploi s'est contracté dans les grandes firmes et a continué de croître dans les PME. Des pertes d'emplois ont été enregistrées dans l'industrie et dans le commerce et le transport, tandis que le nombre

de travailleurs a augmenté dans la santé et l'action sociale et dans les services aux entreprises.

La stabilisation du niveau de l'emploi masque par ailleurs un changement dans le profil des effectifs. La diminution du nombre d'hommes occupés à temps plein a en effet été compensée par une expansion du personnel féminin travaillant à temps réduit. À la fin de 2012, les femmes constituaient dès lors 44,1% des salariés. Le taux de travail à temps partiel a également augmenté, atteignant 31,3%. Le nombre de travailleurs sous contrat permanent s'est accru – jusqu'à représenter 93,9% du personnel à la fin de l'exercice sous revue – au détriment des effectifs temporaires. La répartition du personnel par catégorie professionnelle montre que les ouvriers ont payé un lourd tribut à la baisse de l'activité ; en revanche, le nombre d'employés et, dans une moindre mesure, de cadres de direction a continué de grimper.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, les effectifs inscrits ont continué de gonfler en moyenne annuelle, tandis que le recours au personnel intérimaire et mis à disposition s'est sensiblement replié. Le nombre d'intérimaires occupés a reculé de plus de 10% dans l'industrie et de près de 5% dans le commerce et le transport, deux branches d'activité qui concentrent 80% des intérimaires enregistrés dans les bilans sociaux. La part relative de ces derniers s'est établie à respectivement 5,3 et 4,6% de l'emploi total exprimé en ETP en 2012, contre 3,3% pour l'ensemble des entreprises.

Au cours de l'exercice sous revue, les sorties de personnel enregistrées dans les firmes qui déposent un schéma complet ont été légèrement supérieures aux entrées, et ce en raison de la forte contraction de ces dernières. Bien que le nombre de sorties ait peu varié, les départs spontanés ont été moins nombreux en 2012, étant donné le climat conjoncturel morose ; en revanche, les fins de contrats temporaires ont sensiblement progressé. Ces deux motifs ont constitué respectivement 60,9 et 25,7% des départs recensés.

En 2012, 43,5% des travailleurs ont bénéficié d'une formation formelle et 26,3% ont participé à une formation informelle, soit des ratios en hausse par rapport à l'année précédente. Par contre, le taux de participation à la formation initiale a peu varié, à 1,3%. Les dépenses liées à la formation se sont chiffrées au total à 1,84% des frais de personnel. L'accroissement, de 0,06 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, est surtout imputable à la formation informelle, dont le budget a augmenté de 12,5%. Le temps de travail dégagé pour se former est passé de 1,52 à 1,64% des heures ouvrées entre 2011 et 2012. La hausse, de 0,12 point de pourcentage, s'est répartie de manière égale entre les trois types de formation.

## Bibliographie

CNC (1997), « Questions et réponses relatives au bilan social », *Bulletin de la Commission des normes comptables*, numéro 39, avril.

CSE (2013), *Rapport 2013 - Les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail*.

Delhez Ph. et P. Heuse (2006), « Le bilan social 2005 », BNB, *Revue économique*, décembre, 57-88.

Federgon (2013), *Newsletter*, septembre (<http://archive.constantcontact.com/fs164/1101103487944/archive/1114990144090.html>)

GECE (2013), *Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises*, Rapport au Gouvernement, juillet.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2013), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2013*.

## Annexe 1 – Annexe méthodologique

### 1. Constitution des populations d'entreprises

#### 1.1 Principes méthodologiques

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](http://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<sup>(1)</sup>, occuper au moins un travailleur ETP, et leur activité économique et leur localisation doivent être clairement identifiées<sup>(2)</sup>; il ne peut y avoir de différences entre les données communiquées dans le bilan social et dans les comptes annuels<sup>(3)</sup>; 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<sup>(4)</sup> 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 2011 comptait 86 298 entreprises qui occupaient en moyenne 2 025 068 travailleurs salariés.

L'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2012 se fonde en outre sur une population réduite<sup>(5)</sup> et constante<sup>(6)</sup>, 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 2011 et 2012 et peuvent donc différer de celles qui seront observées, après la clôture définitive, pour l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social<sup>(7)</sup>.

#### 1.2 Caractéristiques de la population réduite

La population réduite constante compte 48 385 sociétés qui, ensemble, employaient en moyenne 1 592 143 salariés en 2011, ce qui correspond à 79% des effectifs de la population totale, même si le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 56% de la population totale. Le nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite s'élève par ailleurs à 60% de l'emploi salarié privé correspondant 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, la sylviculture et la pêche et dans l'hébergement et la restauration.

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les entreprises relevant des branches NACE-BEL 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 2012 n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2013, 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.

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, la sylviculture et la pêche, l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, et les autres activités de services.

**TABLEAU 1** REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2011

	Nombre de travailleurs occupés			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux <sup>(1)</sup>	Dans les bilans sociaux <sup>(2)</sup>		Pourcentages de l'emploi salarié privé <sup>(1)</sup>	Pourcentages de la population totale
		Population totale	Population réduite		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
<b>Selon le critère de l'emploi</b>	<b>2 665 140</b>	<b>2 025 068</b>	<b>1 592 143</b>	<b>59,7</b>	<b>78,6</b>
Agriculture, sylviculture et pêche	13 073	6 638	3 605	27,6	54,3
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	555 817	441 794	368 506	66,3	83,4
Industries extractives	2 913	2 659	2 229	76,5	83,8
Industrie manufacturière	507 400	397 039	327 783	64,6	82,6
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	20 773	21 091	20 700	99,6	98,1
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	24 731	21 005	17 795	72,0	84,7
Construction	208 996	153 879	107 386	51,4	69,8
Commerce, transports, hébergement et restauration	776 055	550 652	421 735	54,3	76,6
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	483 194	314 852	239 929	49,7	76,2
Transports et entreposage	194 871	171 100	147 357	75,6	86,1
Hébergement et restauration	97 990	64 700	34 449	35,2	53,2
Information et communication	89 405	71 538	62 488	69,9	87,3
Activités financières et d'assurance	128 596	113 708	100 754	78,3	88,6
Activités immobilières	17 045	12 273	8 788	51,6	71,6
Services aux entreprises	309 019	192 562	131 932	42,7	68,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	138 356	88 829	63 503	45,9	71,5
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(3)</sup>	170 663	103 733	68 429	40,1	66,0
Santé humaine et action sociale	470 806	435 126	354 421	75,3	81,5
Culture, loisirs et autres services	96 328	46 900	32 527	33,8	69,4
Arts, spectacles et activités récréatives	28 915	14 889	9 907	34,3	66,5
Autres activités de services	67 413	32 011	22 621	33,6	70,7
<b>Selon le critère du nombre d'entreprises</b>	<b>n.</b>	<b>86 298</b>	<b>48 385</b>	<b>n.</b>	<b>56,1</b>

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Emploi salarié dans le secteur privé, soit l'emploi salarié enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi salarié dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). 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.

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. Pour faciliter la lecture, les intitulés des branches ont été simplifiés.

Au total, les travailleurs de la branche commerce et transport représentent 26 % du personnel de la population réduite et ceux de l'industrie 23 %. La santé et l'action sociale occupent 22 % des salariés. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 8 % pour les services aux entreprises, 7 % pour la construction, 6 % pour la branche finance et assurance, 4 % pour l'information et la communication et 2 % pour les autres services. Les branches de l'immobilier et de 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 2011. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 92 % des sociétés de la population réduite, emploient 27 % 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 1,5 point de pourcentage de plus que la proportion observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, emploient la moitié des travailleurs de la population réduite, contre 45 % 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 2011  
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Population totale		Population réduite	
	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés <sup>(1)</sup>	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés <sup>(1)</sup>
<b><i>p.m. Unités</i></b> .....	<b>86 298</b>	<b>2 025 068</b>	<b>48 385</b>	<b>1 592 143</b>
<b>Ventilation selon la branche d'activité</b>				
Agriculture .....	1,0	0,3	0,8	0,2
Industrie .....	11,6	21,8	13,0	23,1
Construction .....	15,7	7,6	14,7	6,7
Commerce et transport .....	39,6	27,2	38,0	26,5
Information et communication .....	2,8	3,5	3,0	3,9
Finance et assurance .....	4,7	5,6	4,9	6,3
Immobilier .....	1,9	0,6	1,9	0,6
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	13,5	9,5	13,6	8,3
Santé et action sociale .....	5,2	21,5	6,2	22,3
Autres services .....	4,1	2,3	4,0	2,0
<b>Ventilation selon la taille de l'entreprise<sup>(3)</sup></b>				
Petites entreprises (50 ETP au plus) .....	94,6	34,2	91,9	27,3
Moyennes entreprises (plus de 50 à 250 ETP) .....	4,4	21,3	6,5	22,8
Grandes entreprises (plus de 250 ETP) .....	1,0	44,5	1,5	50,0

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 2011.

## 2. 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 2011, 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 2012 n'étant pas encore disponible, c'est celle relative à 2011 qui a été utilisée pour régionaliser la population réduite, tant pour l'exercice 2011 que pour l'exercice 2012.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le (ou les) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2011, la population réduite comptait 47 524 entreprises unirégionales, soit 98 % des firmes. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: elles occupaient en moyenne 24 travailleurs. Les 861 entreprises restantes, dites multirégionales, étaient implantées dans plus d'une région. Elles employaient en moyenne 549 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

**TABLEAU 3** STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2011<sup>(1)</sup>  
(pourcentages du total, sauf mention contraire, population réduite)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Nombre d'entreprises (unités) .....	4 852	30 905	11 767	47 524	861	48 385
Nombre de travailleurs occupés (unités) .....	112 692	736 072	270 835	1 119 600	472 543	1 592 143
Nombre moyen de travailleurs par entreprise (unités) .....	23,2	23,8	23,0	23,6	548,8	32,9
<b>Ventilation selon la branche d'activité</b>						
Agriculture .....	0,0	0,4	0,3	0,3	0,0	0,2
Industrie .....	7,3	27,3	25,7	24,9	18,5	22,9
Construction .....	4,4	8,6	10,1	8,5	2,4	6,7
Commerce et transport .....	23,0	22,8	20,5	22,3	35,4	26,2
Information et communication .....	7,7	2,9	1,7	3,1	5,8	3,9
Finance et assurance .....	8,9	1,5	1,6	2,3	15,4	6,3
Immobilier .....	1,8	0,6	1,0	0,8	5,6	2,3
Services aux entreprises <sup>(2)</sup> .....	15,8	7,3	6,8	8,0	10,6	8,8
Santé et action sociale .....	24,8	26,8	30,1	27,4	2,8	20,0
Autres services .....	6,3	1,8	2,4	2,4	3,5	2,7
<b>Ventilation selon la taille de l'entreprise<sup>(3)</sup></b>						
Petites entreprises .....	40,9	36,6	40,6	38,0	1,9	27,3
Moyennes entreprises .....	33,0	28,6	27,9	28,9	8,2	22,8
Grandes entreprises .....	26,1	34,8	31,4	33,1	89,9	50,0

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Calculé au départ du 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 2011.

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 du site, 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 entreprises 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 entreprises multirégionales occupent proportionnellement plus de travailleurs dans les branches commerce et transport et finance et assurance que les entreprises unirégionales, tandis que les branches de l'industrie et de la santé et de l'action sociale 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 2011, 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 2012. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2011 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 <sup>(1)</sup>	Services aux entreprises	M-N	69-82
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		M	69-75
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(1)</sup>		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<sup>(1)</sup> ENTRE 2011 ET 2012 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	%	%	
Agriculture, sylviculture et pêche	81	2,5	2,0	75	3,0	0	0,0	75	2,1	2,0
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets . . . .	-1 497	-0,4	-1,5	-1 513	-0,5	-60	-0,1	-1 573	-0,4	-1,5
Industries extractives . . . . .	16	0,7	-0,5	19	0,9	-1	-0,7	18	0,8	-0,5
Industrie manufacturière . . . . .	-1 644	-0,5	-1,7	-1 713	-0,6	-210	-0,5	-1 924	-0,6	-1,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-100	-0,5	-1,4	9	0,0	84	4,5	93	0,4	-1,3
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	232	1,4	1,6	173	1,1	68	3,1	240	1,4	1,6
Construction . . . . .	1 195	1,1	0,3	1 089	1,1	176	2,2	1 265	1,2	0,4
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	1 334	0,4	-0,8	1 162	0,4	488	0,4	1 649	0,4	-0,9
Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles . . . . .	2 196	1,0	0,3	1 513	0,9	1 500	1,9	3 013	1,3	-0,2
Transports et entreposage . . .	-1 331	-1,0	-0,2	-663	-0,6	-1 182	-3,7	-1 846	-1,3	-2,3
Hébergement et restauration . .	469	1,9	-1,9	312	1,9	170	0,9	482	1,4	0,1
Information et communication . .	543	0,9	0,4	837	1,6	-793	-7,1	44	0,1	-0,4
Activités financières et d'assurance . . . . .	-339	-0,4	-0,5	-231	-0,3	-204	-0,7	-435	-0,4	-0,8
Activités immobilières . . . . .	297	3,8	2,7	190	3,0	44	1,8	235	2,7	3,2
Services aux entreprises . . . . .	3 892	3,4	1,5	3 111	3,8	893	1,8	4 004	3,0	1,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	2 208	3,8	2,5	1 996	4,0	173	1,2	2 169	3,4	2,4
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(2)</sup> . .	1 684	3,1	0,6	1 115	3,4	720	2,0	1 834	2,7	1,1
Santé humaine et action sociale	7 351	2,7	2,1	2 043	1,4	6 070	2,9	8 113	2,3	2,0
Culture, loisirs et autres services	383	1,4	0,8	71	0,4	431	3,5	502	1,5	1,4
Arts, spectacles et activités récréatives . . . . .	73	0,9	-0,2	-5	-0,1	86	2,6	82	0,8	-0,2
Autres activités de services . . .	310	1,6	1,2	76	0,6	345	3,8	421	1,9	2,0
<b>Total . . . . .</b>	<b>13 240</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>6 834</b>	<b>0,6</b>	<b>7 045</b>	<b>1,4</b>	<b>13 878</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

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

## Annexe 4

### HEURES OUVRÉES <sup>(1)</sup>

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2011 et 2012 (population réduite)		
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011			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	1 536	1 613	1 602	1 628	1 613	1 642	1 668	1 667	961	-1,5	-1,5	-0,9
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets . . . . .	1 516	1 520	1 524	1 514	1 447	1 492	1 499	1 501	1 012	-0,4	-0,4	-0,1
Industries extractives . . . . .	1 464	1 479	1 499	1 509	1 447	1 437	1 485	1 483	1 076	-2,3	-2,3	-3,7
Industrie manufacturière . . . . .	1 518	1 522	1 524	1 513	1 440	1 491	1 498	1 500	1 007	-0,5	-0,4	-0,2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 368	1 400	1 460	1 465	1 466	1 485	1 472	1 474	1 108	1,2	0,2	1,3
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	1 625	1 596	1 568	1 560	1 547	1 541	1 539	1 541	1 039	-0,5	-0,4	-0,8
Construction . . . . .	1 448	1 450	1 452	1 467	1 433	1 420	1 468	1 464	998	-2,2	-2,3	-0,6
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	1 582	1 579	1 577	1 576	1 555	1 559	1 558	1 565	920	-0,1	0,0	-0,6
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles . . . . .	1 599	1 590	1 589	1 591	1 575	1 579	1 578	1 585	983	-0,6	-0,3	-1,8
Transports et entreposage . . .	1 559	1 565	1 560	1 554	1 528	1 530	1 528	1 543	955	0,7	0,5	2,3
Hébergement et restauration . .	1 562	1 567	1 557	1 556	1 531	1 538	1 539	1 522	717	-0,5	-0,5	0,3
Information et communication . .	1 610	1 605	1 601	1 604	1 599	1 600	1 592	1 601	998	0,6	0,6	3,8
Activités financières et d'assurance . . . . .	1 429	1 426	1 441	1 442	1 430	1 446	1 447	1 464	960	0,5	0,0	2,6
Activités immobilières . . . . .	1 599	1 590	1 586	1 597	1 567	1 561	1 562	1 556	939	-0,7	-0,7	4,6
Services aux entreprises . . . . .	1 589	1 585	1 589	1 600	1 567	1 568	1 568	1 585	939	0,0	-0,1	0,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	1 641	1 638	1 641	1 649	1 626	1 627	1 623	1 626	1 047	0,1	0,1	0,8
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(2)</sup> . .	1 536	1 530	1 533	1 548	1 506	1 510	1 512	1 528	899	-0,2	-0,5	0,9
Santé humaine et action sociale	1 498	1 532	1 464	1 487	1 462	1 469	1 458	1 450	910	-0,4	-0,3	0,5
Culture, loisirs et autres services	1 569	1 562	1 575	1 571	1 561	1 563	1 557	1 557	861	-0,1	0,1	0,0
Arts, spectacles et activités récréatives . . . . .	1 619	1 617	1 615	1 606	1 605	1 591	1 601	1 590	783	0,1	0,4	1,1
Autres activités de services . . .	1 546	1 536	1 554	1 554	1 540	1 549	1 537	1 541	893	-0,2	0,0	-0,4
<b>Total . . . . .</b>	<b>1 532</b>	<b>1 537</b>	<b>1 529</b>	<b>1 530</b>	<b>1 497</b>	<b>1 511</b>	<b>1 513</b>	<b>1 519</b>	<b>930</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,3</b>

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Par les travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

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

## Annexe 5

### VENTILATION DES TRAVAILLEURS<sup>(1)</sup> SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE GENRE

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012
	(population totale)						(population réduite)		
<b>Selon le contrat de travail</b>									
Contrat à durée indéterminée .....	93,9	94,2	93,7	93,5	93,8	93,5	93,1	93,7	93,9
Contrat à durée déterminée .....	5,0	5,0	5,2	5,4	5,1	5,4	5,7	5,2	4,9
Agriculture, sylviculture et pêche .....	6,5	6,4	12,8	11,2	10,9	10,7	8,8	6,1	8,6
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets .....	3,9	4,4	4,6	4,4	2,9	3,6	4,2	3,9	3,4
Industries extractives .....	6,2	8,2	7,0	6,1	4,5	4,9	5,2	4,7	4,3
Industrie manufacturière .....	3,7	4,3	4,7	4,4	2,8	3,6	4,2	4,0	3,5
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné .....	7,2	7,3	5,2	6,0	5,3	4,7	4,3	4,3	3,5
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution .....	3,0	3,8	3,0	2,9	2,1	2,4	2,9	2,5	2,3
Construction .....	2,9	3,2	3,3	3,5	3,7	3,6	3,8	2,9	2,9
Commerce, transports, hébergement et restauration .....	6,2	6,0	6,0	6,5	6,6	6,7	7,3	6,3	6,0
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles .....	6,1	5,8	5,9	6,6	6,5	7,5	8,1	7,6	7,0
Transports et entreposage .....	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	2,5	2,8	2,4	2,2
Hébergement et restauration .....	15,1	15,8	14,9	15,9	15,9	14,9	15,9	13,2	14,5
Information et communication .....	3,7	3,9	3,1	3,0	2,5	2,4	3,4	3,4	2,0
Activités financières et d'assurance .....	2,8	2,8	2,5	2,0	2,0	1,9	1,8	1,6	1,5
Activités immobilières .....	4,1	4,2	5,0	5,1	5,4	5,4	5,3	1,6	1,5
Services aux entreprises .....	4,3	4,2	4,5	3,8	3,8	4,1	3,9	3,2	3,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques .....	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,8	3,4	3,0	3,1
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(2)</sup> .....	5,1	4,9	5,6	4,3	4,2	4,3	4,3	3,5	3,7
Santé humaine et action sociale .....	7,4	7,5	7,2	7,7	7,4	7,6	7,6	7,6	7,3
Culture, loisirs et autres services .....	7,6	7,2	8,2	9,0	10,1	10,7	10,5	9,4	9,2
Arts, spectacles et activités récréatives .....	10,4	9,3	9,4	11,3	13,0	13,7	12,8	11,0	10,1
Autres activités de services .....	6,3	6,3	7,6	7,8	8,8	9,3	9,4	8,8	8,9
Contrat de remplacement .....	1,0	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Contrat pour l'exécution d'un travail défini .....	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
<b>Selon le genre</b>									
Hommes .....	60,9	63,9	59,5	58,1	57,2	56,4	56,1	56,3	55,9
Femmes .....	39,1	36,1	40,5	41,9	42,8	43,6	43,9	43,7	44,1

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel.

(2) 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)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012
	(population totale)						(population réduite)		
<b>Travailleurs pour lesquels l'entreprise a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel</b>	<b>95,6</b>	<b>93,3</b>	<b>93,4</b>	<b>93,8</b>	<b>96,3</b>	<b>95,6</b>	<b>95,3</b>	<b>95,2</b>	<b>95,6</b>
<b>Personnel intérimaire</b>	<b>3,3</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3,3</b>
Agriculture, sylviculture et pêche	4,7	8,7	7,8	8,4	8,6	5,1	4,5	4,8	6,4
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets	5,2	6,1	6,4	5,8	4,1	5,5	5,9	5,9	5,3
Industries extractives	2,5	2,8	3,2	3,4	2,2	2,7	3,5	3,7	2,8
Industrie manufacturière	5,4	6,3	6,5	6,0	4,2	5,7	6,2	6,3	5,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2,5	1,5	2,3	1,4	1,6	1,7	1,1	1,1	1,1
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5,5	6,4	6,7	6,3	5,5	6,2	5,8	4,9	4,7
Construction	1,6	2,0	2,2	2,0	1,8	1,8	2,0	2,0	2,0
Commerce, transports, hébergement et restauration	3,8	4,2	4,5	4,7	3,9	4,3	4,8	4,8	4,6
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	3,9	4,3	4,5	4,4	3,8	4,2	4,5	4,6	4,3
Transports et entreposage	3,7	4,0	4,4	4,8	3,8	4,2	5,0	4,9	4,9
Hébergement et restauration	4,3	6,0	7,1	7,1	5,5	6,7	7,0	6,9	5,8
Information et communication	2,5	2,8	3,1	3,1	2,5	2,5	2,6	2,7	2,5
Activités financières et d'assurance	0,8	1,0	1,0	1,0	0,6	0,8	0,9	0,8	0,9
Activités immobilières	1,6	1,7	2,0	2,1	1,6	1,9	1,6	1,4	1,2
Services aux entreprises	3,3	4,1	4,2	3,8	2,9	3,3	3,7	3,5	3,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,3	3,9	3,7	3,9	3,0	3,5	3,4	3,3	3,2
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(1)</sup>	3,2	4,4	4,7	3,6	2,7	3,1	3,9	3,7	3,7
Santé humaine et action sociale	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4
Culture, loisirs et autres services	3,5	4,9	3,9	4,4	4,0	4,2	4,0	4,0	3,2
Arts, spectacles et activités récréatives	4,2	3,4	4,0	4,0	3,5	3,5	3,7	3,0	3,2
Autres activités de services	3,2	5,6	3,9	4,5	4,2	4,5	0,0	4,3	3,2
<b>Personnel mis à la disposition de l'entreprise<sup>(2)</sup></b>	<b>1,1</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,0</b>

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 et qui sont mis à la disposition d'une autre société soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social sont comptabilisés deux fois.

## Annexe 7

### FRAIS DE PERSONNEL PAR ETP<sup>(1)</sup>

	Euros, par an (population totale)							Pourcentages de variation entre 2011 et 2012 (population réduite)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Agriculture, sylviculture et pêche . . . . .	31 769	30 664	30 715	31 640	32 517	33 207	33 685	2,4
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets . . . . .	52 214	54 010	55 139	57 818	57 144	59 945	62 582	1,8
Industries extractives . . . . .	46 716	48 001	50 672	52 480	52 776	53 527	57 423	0,9
Industrie manufacturière . . . . .	51 054	52 856	54 677	56 461	55 635	58 630	60 579	2,9
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	86 430	89 640	88 055	97 968	92 629	93 484	105 904	-7,3
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . . . .	48 198	48 088	48 887	51 210	52 850	53 306	56 600	0,7
Construction . . . . .	38 200	39 392	40 471	42 526	43 074	43 126	45 584	2,2
Commerce, transports, hébergement et restauration . . . . .	42 845	44 174	45 360	47 359	48 708	48 844	49 982	2,7
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles . . . . .	43 574	44 888	46 380	48 275	49 657	49 723	50 900	2,8
Transports et entreposage . . . . .	44 775	46 169	47 183	49 585	50 860	51 166	52 579	2,8
Hébergement et restauration . . . . .	28 714	29 389	30 070	31 706	33 400	34 267	34 951	2,6
Information et communication . . . . .	59 945	61 814	63 500	66 194	68 105	68 784	70 803	1,7
Activités financières et d'assurance . . . . .	69 274	70 072	73 246	77 305	78 134	77 943	80 355	4,1
Activités immobilières . . . . .	41 806	43 303	43 818	45 952	47 266	47 877	49 673	2,4
Services aux entreprises . . . . .	48 078	48 740	49 928	52 693	52 928	52 441	53 395	2,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . . . .	57 136	58 736	59 859	63 491	64 232	64 289	65 344	2,8
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(2)</sup> . . . . .	38 910	38 298	39 262	40 943	41 158	40 528	41 478	2,8
Santé humaine et action sociale . . . . .	39 932	44 487	39 666	43 043	43 757	44 860	46 032	2,7
Culture, loisirs et autres services . . . . .	35 600	33 282	40 485	41 613	43 801	44 159	44 609	3,2
Arts, spectacles et activités récréatives	37 883	39 630	43 087	43 655	47 083	45 875	47 016	4,6
Autres activités de services . . . . .	34 582	30 276	39 183	40 614	42 208	43 332	43 510	2,6
<b>Total . . . . .</b>	<b>47 520</b>	<b>49 445</b>	<b>49 501</b>	<b>51 890</b>	<b>52 226</b>	<b>53 004</b>	<b>54 543</b>	<b>2,4</b>

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<sup>(1)</sup>

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2011 et 2012 (population réduite)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Agriculture, sylviculture et pêche . . . . .	20,7	19,0	19,2	19,4	20,2	20,2	20,2	4,0
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets . . . . .	34,4	35,5	36,2	38,2	39,5	40,2	41,8	2,2
Industries extractives . . . . .	31,9	32,5	33,8	34,8	36,5	37,2	38,7	3,3
Industrie manufacturière . . . . .	33,6	34,7	35,9	37,3	38,6	39,3	40,4	3,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	63,2	64,0	60,3	66,9	63,2	63,0	71,9	-8,4
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . . . .	29,7	30,1	31,2	32,8	34,2	34,6	36,8	1,2
Construction . . . . .	26,4	27,2	27,9	29,0	30,1	30,4	31,0	4,5
Commerce, transports, hébergement et restauration . . . . .	27,1	28,0	28,8	30,1	31,3	31,3	32,1	2,8
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles . . . . .	27,3	28,2	29,2	30,3	31,5	31,5	32,3	3,4
Transports et entreposage . . . . .	28,7	29,5	30,2	31,9	33,3	33,4	34,4	2,1
Hébergement et restauration . . . . .	18,4	18,8	19,3	20,4	21,8	22,3	22,7	3,2
Information et communication . . . . .	37,2	38,5	39,7	41,3	42,6	43,0	44,5	1,1
Activités financières et d'assurance . . . . .	48,5	49,1	50,8	53,6	54,6	53,9	55,5	3,6
Activités immobilières . . . . .	26,1	27,2	27,6	28,8	30,2	30,7	31,8	3,1
Services aux entreprises . . . . .	30,3	30,7	31,4	32,9	33,8	33,4	34,1	2,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . . . .	34,8	35,9	36,5	38,5	39,5	39,5	40,3	2,8
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(2)</sup> . . . . .	25,3	25,0	25,6	26,5	27,3	26,8	27,4	3,0
Santé humaine et action sociale . . . . .	26,7	29,0	27,1	29,0	29,9	30,5	31,6	3,1
Culture, loisirs et autres services . . . . .	22,7	21,3	25,7	26,5	28,1	28,3	28,7	3,3
Arts, spectacles et activités récréatives	23,4	24,5	26,7	27,2	29,3	28,8	29,4	4,4
Autres activités de services . . . . .	22,4	19,7	25,2	26,1	27,4	28,0	28,3	2,8
<b>Total . . . . .</b>	<b>31,0</b>	<b>32,2</b>	<b>32,4</b>	<b>33,9</b>	<b>34,9</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>2,7</b>

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 2012, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Participants à une activité de formation <sup>(1)</sup>			Heures consacrées aux activités de formation				Coûts nets liés aux activités de formation <sup>(2)</sup>			
	(pourcentages de l'emploi moyen)			(pourcentages des heures ouvrées)				(pourcentages des frais de personnel)			
	For-melle <sup>(3)</sup>	Infor-melle <sup>(4)</sup>	Ini-tiale <sup>(5)</sup>	For-melle <sup>(3)</sup>	Infor-melle <sup>(4)</sup>	Ini-tiale <sup>(5)</sup>	Total	For-melle <sup>(3)</sup>	Infor-melle <sup>(4)</sup>	Ini-tiale <sup>(5)</sup>	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	12,4	8,8	1,1	0,2	0,2	0,3	0,7	0,21	0,31	0,07	0,58
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets . . . .	47,8	30,6	1,4	0,9	0,8	0,2	1,9	1,46	0,78	0,07	2,32
Industries extractives . . . . .	51,7	26,6	0,8	0,7	1,1	0,0	1,8	0,95	1,17	0,02	2,14
Industrie manufacturière . . . . .	45,4	31,0	1,5	0,8	0,8	0,2	1,8	1,20	0,81	0,08	2,09
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	74,0	36,7	0,1	2,2	0,8	0,0	3,0	4,17	0,75	0,00	4,92
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution . . .	61,5	17,3	0,9	0,9	0,4	0,0	1,3	1,32	0,34	0,02	1,68
Construction . . . . .	26,1	13,5	2,0	0,4	0,3	0,8	1,5	0,52	0,32	0,13	0,97
Commerce, transports, hébergement et restauration . . .	37,0	20,4	1,2	0,8	0,4	0,3	1,5	1,21	0,37	0,05	1,64
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles . . . . .	31,1	18,2	1,5	0,5	0,4	0,5	1,4	0,75	0,42	0,07	1,24
Transports et entreposage . . . . .	52,3	26,9	0,5	1,4	0,3	0,0	1,7	2,05	0,31	0,01	2,37
Hébergement et restauration . . .	13,6	8,7	1,9	0,3	0,3	0,5	1,0	0,34	0,26	0,14	0,73
Information et communication . . .	57,4	18,6	1,7	1,1	0,3	0,1	1,5	1,61	0,27	0,06	1,94
Activités financières et d'assurance . . . . .	65,6	47,5	0,2	1,3	1,0	0,0	2,3	2,08	0,67	0,01	2,76
Activités immobilières . . . . .	17,0	9,1	2,1	0,3	0,2	0,4	0,8	0,29	0,17	0,11	0,57
Services aux entreprises . . . . .	28,9	17,4	0,9	0,6	0,3	0,2	1,0	0,79	0,33	0,04	1,16
Activités spécialisées, scientifiques et techniques . . .	32,2	18,5	1,3	0,6	0,3	0,2	1,1	0,74	0,31	0,04	1,08
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(6)</sup> . . .	25,8	16,5	0,6	0,6	0,2	0,2	1,0	0,88	0,35	0,05	1,29
Santé humaine et action sociale	51,8	33,1	1,2	1,1	0,4	0,3	1,8	0,98	0,43	0,18	1,58
Culture, loisirs et autres services	21,1	12,1	1,4	0,4	0,2	0,5	1,1	0,58	0,19	0,06	0,82
Arts, spectacles et activités récréatives . . . . .	13,0	8,1	1,4	0,2	0,1	0,2	0,5	0,20	0,10	0,04	0,34
Autres activités de services . . . .	24,5	13,8	1,3	0,4	0,3	0,6	1,3	0,75	0,23	0,08	1,05
<b>Total . . . . .</b>	<b>43,5</b>	<b>26,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,25</b>	<b>0,51</b>	<b>0,08</b>	<b>1,84</b>

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 2012, 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 <sup>(1)</sup> (moyennes par heure de formation, en euros)		
	Formelle <sup>(2)</sup>	Informelle <sup>(3)</sup>	Initiale <sup>(4)</sup>	Formelle <sup>(2)</sup>	Informelle <sup>(3)</sup>	Initiale <sup>(4)</sup>
Agriculture, sylviculture et pêche .....	23	33	409	25,0	35,5	5,3
Extraction, industrie, énergie, eau et gestion des déchets .....	26	39	194	72,5	41,3	16,4
Industries extractives .....	18	57	60	57,8	44,8	25,2
Industrie manufacturière .....	25	39	200	64,2	40,3	16,3
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné .....	43	31	50	123,7	62,5	53,6
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution .....	20	35	57	59,2	31,5	24,8
Construction .....	22	33	527	43,8	34,6	5,7
Commerce, transports, hébergement et restauration .....	30	24	350	51,3	36,0	5,9
Commerce; réparations de véhicules automobiles et de motocycles .....	23	32	410	49,8	34,8	5,5
Transports et entreposage .....	38	14	101	53,0	41,6	11,9
Hébergement et restauration .....	24	35	282	29,3	23,4	7,1
Information et communication .....	29	24	112	66,3	41,5	19,9
Activités financières et d'assurance .....	27	27	185	91,6	40,2	12,2
Activités immobilières .....	22	24	257	37,1	37,3	9,8
Services aux entreprises .....	27	23	243	50,5	40,4	9,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques .....	26	27	208	55,2	39,2	8,5
Activités de services administratifs et de soutien <sup>(5)</sup> .....	27	18	314	45,2	42,2	9,6
Santé humaine et action sociale .....	24	14	289	29,3	34,4	18,6
Culture, loisirs et autres services .....	23	24	454	50,1	26,1	4,2
Arts, spectacles et activités récréatives .....	20	24	193	34,5	22,2	6,1
Autres activités de services .....	23	24	575	53,2	27,1	4,0
<b>Total</b> .....	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>297</b>	<b>55,6</b>	<b>38,6</b>	<b>10,8</b>

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Pourcentages de variation entre 2011 et 2012
	(population totale)							(population réduite)
<b>Travail à temps partiel</b>								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales .....	25,2	23,0	26,6	27,8	29,9	30,6	30,9	1,3
Bruxelles .....	22,7	21,9	24,0	25,5	27,9	29,8	30,5	1,6
Flandre .....	25,6	23,1	26,8	28,0	30,0	30,7	30,7	1,4
Wallonie .....	25,1	23,3	27,0	28,1	30,3	30,8	31,3	1,3
Entreprises multirégionales .....	28,2	26,6	30,3	30,5	31,8	32,5	32,7	0,2
<b>Total .....</b>	<b>26,0</b>	<b>24,0</b>	<b>27,5</b>	<b>28,5</b>	<b>30,3</b>	<b>31,1</b>	<b>31,3</b>	<b>1,0</b>
<b>Travail temporaire<sup>(1)</sup></b>								
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)								
Entreprises unirégionales .....	6,3	6,1	6,7	6,9	6,6	7,0	7,4	-4,4
Bruxelles .....	5,8	5,4	6,6	6,6	6,9	7,5	7,4	-0,6
Flandre .....	5,3	5,0	5,5	5,5	5,1	5,5	5,7	-4,6
Wallonie .....	9,0	8,9	9,6	10,6	10,2	10,5	11,1	-5,4
Entreprises multirégionales .....	5,7	5,0	5,4	5,4	5,0	5,0	5,4	-5,4
<b>Total .....</b>	<b>6,1</b>	<b>5,8</b>	<b>6,3</b>	<b>6,5</b>	<b>6,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,9</b>	<b>-4,6</b>
<b>Travail intérimaire dans les entreprises déposant un schéma complet</b>								
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)								
Entreprises unirégionales .....	3,8	5,0	4,8	4,2	3,2	3,7	4,0	-7,2
Bruxelles .....	2,6	3,0	3,2	2,5	2,6	3,2	3,3	-10,1
Flandre .....	4,1	5,4	5,1	4,5	3,2	3,8	4,2	-5,6
Wallonie .....	3,8	5,0	4,7	4,4	3,2	3,8	3,7	-10,9
Entreprises multirégionales .....	2,3	2,6	2,7	2,6	2,1	2,5	2,9	-8,8
<b>Total .....</b>	<b>3,3</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>-7,4</b>

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Pourcentages de variation entre 2011 et 2012
	(population totale)							(population réduite)
<b>Heures ouvrées par ETP</b> (unités, par an)								
Entreprises unirégionales .....	1 549	1 557	1 544	1 546	1 508	1 522	1 527	-0,5
Bruxelles .....	1 578	1 581	1 581	1 588	1 563	1 575	1 562	0,1
Flandre .....	1 554	1 566	1 548	1 547	1 508	1 525	1 529	-0,4
Wallonie .....	1 525	1 524	1 521	1 524	1 484	1 494	1 506	-0,9
Entreprises multirégionales .....	1 485	1 485	1 486	1 487	1 466	1 478	1 475	0,0
<b>Total .....</b>	<b>1 532</b>	<b>1 537</b>	<b>1 529</b>	<b>1 530</b>	<b>1 497</b>	<b>1 511</b>	<b>1 513</b>	<b>-0,3</b>
<b>Frais de personnel par ETP</b> (euros, par an)								
Entreprises unirégionales .....	45 039	46 754	47 056	49 131	49 309	50 022	51 454	2,6
Bruxelles .....	53 607	55 042	55 641	58 804	58 444	58 599	58 315	2,9
Flandre .....	45 044	46 977	47 357	49 295	49 432	50 260	51 909	2,7
Wallonie .....	41 166	42 739	42 835	44 719	45 212	45 967	47 589	2,2
Entreprises multirégionales .....	54 437	56 702	56 411	59 739	60 574	61 505	63 585	2,2
<b>Total .....</b>	<b>47 520</b>	<b>49 445</b>	<b>49 501</b>	<b>51 890</b>	<b>52 226</b>	<b>53 004</b>	<b>54 543</b>	<b>2,4</b>
<b>Frais de personnel par heure ouvrée</b> (euros)								
Entreprises unirégionales .....	29,1	30,0	30,5	31,8	32,7	32,9	33,7	3,1
Bruxelles .....	34,0	34,8	35,2	37,0	37,4	37,2	37,3	2,8
Flandre .....	29,0	30,0	30,6	31,9	32,8	33,0	33,9	3,1
Wallonie .....	27,0	28,0	28,2	29,3	30,5	30,8	31,6	3,1
Entreprises multirégionales .....	36,7	38,2	38,0	40,2	41,3	41,6	43,1	2,2
<b>Total .....</b>	<b>31,0</b>	<b>32,2</b>	<b>32,4</b>	<b>33,9</b>	<b>34,9</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>2,7</b>

Source : BNB (bilans sociaux).

## Annexe 13

### FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SELON LES RÉGIONS <sup>(1)</sup>

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Pourcentages de variation entre 2011 et 2012
	(population totale)							(population réduite)
<b>Participants à une activité de formation</b> (pourcentages de l'emploi moyen)								
Entreprises unirégionales .....	27,5	24,9	26,0	26,6	27,8	29,1	29,8	5,8
Bruxelles .....	27,7	26,7	24,9	25,9	27,1	27,4	27,3	2,4
Flandre .....	29,5	26,0	27,9	27,7	28,9	30,2	31,2	8,1
Wallonie .....	22,1	21,4	21,8	24,2	25,7	27,1	27,4	0,1
Entreprises multirégionales .....	61,1	61,3	61,5	54,6	56,3	58,5	58,0	3,9
<b>Total .....</b>	<b>36,3</b>	<b>34,7</b>	<b>35,2</b>	<b>33,8</b>	<b>35,1</b>	<b>36,6</b>	<b>36,9</b>	<b>4,7</b>
<b>Heures consacrées aux activités de formation</b> (pourcentages des heures ouvrées)								
Entreprises unirégionales .....	0,54	0,52	0,55	0,50	0,53	0,55	0,55	8,2
Bruxelles .....	0,55	0,57	0,54	0,50	0,52	0,53	0,54	2,0
Flandre .....	0,58	0,56	0,57	0,53	0,55	0,57	0,58	7,4
Wallonie .....	0,44	0,42	0,50	0,42	0,46	0,52	0,48	13,9
Entreprises multirégionales .....	1,30	1,45	1,55	1,42	1,38	1,27	1,25	2,5
<b>Total .....</b>	<b>0,73</b>	<b>0,77</b>	<b>0,80</b>	<b>0,73</b>	<b>0,74</b>	<b>0,73</b>	<b>0,72</b>	<b>5,3</b>
<b>Coûts nets liés aux activités de formation <sup>(2)</sup></b> (pourcentages des frais de personnel)								
Entreprises unirégionales .....	0,73	0,71	0,71	0,71	0,66	0,72	0,76	6,7
Bruxelles .....	0,71	0,71	0,73	0,67	0,62	0,76	0,76	2,1
Flandre .....	0,77	0,74	0,73	0,73	0,67	0,69	0,77	8,3
Wallonie .....	0,60	0,62	0,66	0,66	0,68	0,78	0,73	3,9
Entreprises multirégionales .....	2,07	2,34	2,36	2,18	1,99	2,01	1,98	-2,6
<b>Total .....</b>	<b>1,13</b>	<b>1,21</b>	<b>1,20</b>	<b>1,15</b>	<b>1,06</b>	<b>1,11</b>	<b>1,12</b>	<b>0,9</b>
<b>Entreprises formatrices</b> (pourcentages du total des entreprises)								
Entreprises unirégionales .....	6,1	5,6	6,5	12,8	14,0	15,6	18,6	13,3
Bruxelles .....	6,6	6,2	7,1	12,5	14,1	15,7	16,7	6,1
Flandre .....	6,8	6,1	7,1	12,7	13,8	15,1	19,5	17,5
Wallonie .....	4,3	4,1	4,9	13,1	14,5	16,6	17,4	6,3
Entreprises multirégionales .....	44,9	42,9	41,9	51,1	54,1	58,4	61,4	2,7
<b>Total .....</b>	<b>6,6</b>	<b>6,1</b>	<b>7,0</b>	<b>13,3</b>	<b>14,6</b>	<b>16,2</b>	<b>19,1</b>	<b>12,7</b>

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) L'introduction d'un nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008 engendre une rupture de série entre les données relatives aux exercices 2008 et suivants et celles relatives aux exercices antérieurs.

(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.