

Verslag aan de Regering
Rapport au Gouvernement

**Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit
en opleidingsinspanningen van ondernemingen**

**Coût salarial, subventions salariales, productivité
du travail et effort de formation des entreprises**

Juli 2013 / Juillet 2013

Expertengroep « Concurrentievermogen en Werkgelegenheid » (EGCW)

Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » (GECE)

Table des matières

Liste des tableaux

Liste des graphiques

Introduction i

Synthèse I

Synthese I

Partie A - Productivité et coût salarial..... 1

Chapitre 1 - Concepts et méthodes..... 1

1. Concepts 1

2. Mesures 2

3. Les données disponibles..... 4

Chapitre 2 - Salaires et subventions salariales 11

1. Arbeidslastenverlagingen in België: analyse per bedrijfstak 11

2. Synthèse des données relatives aux subventions salariales en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas 46

Chapitre 3 - Ecart de coût salarial horaire apparent et modifié 81

1. Introduction 81

2. Calcul de l'écart salarial apparent 81

3. Principes généraux des simulations 84

4. Résultats 88

Chapitre 4 - Coût salarial et productivité par branche d'activité 97

1. Introduction 97

2. Comparaison des niveaux de productivité horaire nominale et coût salarial horaire 99

3. Comparaison des croissances cumulées 1995-2010 de la productivité horaire et du coût salarial horaire 106

4. Mise en perspective des indicateurs de coût unitaire du travail avec des indicateurs de résultat, croissance de la valeur ajoutée et du nombre d'heures..... 113

5. Présentation par branche 121

Partie B - Efforts de formation des entreprises	181
--	------------

1. Inleiding.....	181
2. Cadre légal	182
3. Sources statistiques disponibles.....	186
4. Opleidingsinspanningen volgens de twee beschikbare bronnen	203
5. Evaluation actuelle des efforts de formation.....	220
6. Conclusions.....	222

Annexe générale au rapport:	261
------------------------------------	------------

Vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de Arbeidskostenenquête	261
---	------------

Liste des tableaux

Introduction

Tableau 1. Sélection des branches d'activité retenues pour l'analyse	6
--	---

Partie A - Productivité et coût salarial

Chapitre 2 - Salaires et subventions salariales

Section 1. Arbeidslastenverlagingen in België: analyse per bedrijfstak

Tabel 1.	Geaggregeerde bedrijfstakken	13
Tabel 2.	Procentuele arbeidslastenverlagingen 1995-2011	14
Tabel 3.	Arbeidslastenverlagingen 1995-2011	15
Tabel 4.	Procentuele arbeidslastenverlaging per bedrijfstak A38 in 1995-2011	16
Tabel 5.	Arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak A38 in 1995-2011	20
Tabel 6.	Loonsubsidies als procent van D1	24
Tabel 7.	Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak 2011	25
Tabel 8.	Samenstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen in de grote bedrijfstakken 2011	26
Tabel 9.	Samenstelling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing in de grote bedrijfstakken 2011	27
Tabel 10.	Samenstelling van de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid in de grote bedrijfstakken 2011	27
Tabel 11.	Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak 2011	28
Tabel 12.	Samenstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen 2011	29
Tabel 13.	Samenstelling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing 2011	30
Tabel 14.	Samenstelling van de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid 2011	31
Tabel 15.	Aandeel van de bedrijfstak per type van arbeidslastenverlaging 2011	32
Tabel 16.	Aandeel van de bedrijfstak per type van werkgeversbijdragevermindering 2011	32
Tabel 17.	Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de bedrijfsvoorheffing 2011	33
Tabel 18.	Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de Sociale Zekerheid 2011	33
Tabel 19.	Aandeel van de bedrijfstak per type van arbeidslastenverlaging 2011	34
Tabel 20.	Aandeel van de bedrijfstak per type van werkgeversbijdrageverminderingen 2011	35
Tabel 21.	Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de bedrijfsvoorheffing 2011	36
Tabel 22.	Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de Sociale Zekerheid 2011	37
Tableau 23.	Définition des branches d'activité A38	38
Tabel 24.	Statistische breuken in de tijdreeksen voor de werkgeversbijdrageverminderingen	41
Tabel 25.	Lijst van loonsubsidies, totaal en A38-niveau	44

Section 2. Synthèse des données relatives aux subventions salariales en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas

Tableau 1.	Subventions salariales, ensemble de l'économie (S1)	47
Tableau 2.	Subventions salariales, secteur privé (S1-S13)	48
Tableau 3.	Taux de subventionnement, ensemble de l'économie (S1)	48
Tableau 4.	Taux de subventionnement, secteur privé (S1-S13)	49
Tableau 5.	Chiffrage des mesures similaires identifiées en France	50
Tableau 6.	Typologie	53
Tableau 7.	Montants des subventions salariales, millions d'euros, ensemble de l'économie, S1	54
Tableau 8.	Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Allemagne	64
Tableau 9.	Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Pays-Bas	65
Tableau 10.	Subventions salariales enregistrées dans D391 par mesure, économie totale (S1), France	65
Tableau 11.	Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Belgique	66

Annexe

Tableau 1.	Pays-Bas : taux de subventionnement par branche d'activités (SBI2008)	67
Tableau 2.	Taux de subventionnement supérieurs à la moyenne, Pays-Bas	69
Tableau 3.	Répartition des subventions salariales par branche A38	70
Tableau 4.	Chiffrage des mesures sociales et fiscales des services à la personne en France	74

Chapitre 3 - Ecart de coût salarial horaire apparent et modifié

Tableau 1.	Mesures prises en compte dans les différentes simulations de modification du CSH en Belgique et dans les pays voisins	87
Tableau 2.	Simulations de modification du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et dans les pays voisins sur la période 1996-2011	88
Tableau 3.	Taux de subventionnement et modification du coût salarial horaire dans les différentes simulations pour la Belgique, évolution cumulée 1996-2011	90
Tableau 4.	Ecarts salariaux 1996-2011 suivant les combinaisons des simulations d'évolution du coût salarial horaire en Belgique et dans les pays voisins	91

Chapitre 4 - Coût salarial et productivité par branche d'activité

Tableau 1.	Niveau de coût salarial horaire - 2010	100
Tableau 2.	Niveau de productivité horaire nominale - 2010	102
Tableau 3.	Rapport entre le niveau de coût salarial horaire et de productivité horaire nominale 2010	105
Tableau 4.	Coût salarial horaire - croissance cumulée 1995-2010	107
Tableau 5.	Productivité horaire nominale - croissance cumulée 1995-2010	109
Tableau 6.	Productivité horaire en volume - croissance cumulée 1995-2010	110

Tableau 7.	Rapport entre croissance cumulée du coût salarial horaire et de la productivité horaire en volume - 1995-2010.....	111
Tableau 8.	Application des indicateurs de classement aux 21 branches d'activité	112
Tableau 9.	Valeur ajoutée en volume croissance cumulée 1995-2010	114
Tableau 10.	Heures travaillées croissance cumulée 1995-2010.....	116
Tableau 11.	Importance relative des branches d'activité du premier cadran - 2010.....	117
Tableau 12.	Importance relative des branches d'activité du troisièmedeuxième cadran - 2010.....	118
Tableau 13.	Importance relative des branches d'activité du troisième cadran - 2010.....	118
Tableau 14.	Importance relative des branches d'activité du quatrième cadran - 2010.....	119
Tableau 15.	Groupes de branches d'activité selon les indicateurs comparatifs du rapport de niveau de coût salarial et de productivité horaire, de coût unitaire du travail et indicateurs de résultats : valeur ajoutée et emploi	120
Tableau 16.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	122
Tableau 17.	Branche cokéfaction et raffinage : variables en niveau - 2010.....	122
Tableau 18.	Branche cokéfaction et raffinage : évolution cumulée 1995-2010	123
Tableau 19.	Branche cokéfaction et raffinage : évolution cumulée 2007-2010	123
Tableau 20.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	124
Tableau 21.	Branche fabrication de matériel de transport : variables en niveau - 2010	124
Tableau 22.	Branche fabrication de matériel de transport : évolution cumulée 1995-2010	125
Tableau 23.	Branche fabrication de matériel de transport : évolution cumulée 2007-2010	125
Tableau 24.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	126
Tableau 25.	Branche autres industries manufacturières : variables en niveau - 2010	126
Tableau 26.	Branche autres industries manufacturières : évolution cumulée 1995-2010.....	126
Tableau 27.	Branche autres industries manufacturières : évolution cumulée 2007-2010.....	127
Tableau 28.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	127
Tableau 29.	Branche télécommunications : variables en niveau - 2010.....	128
Tableau 30.	Branche télécommunications : évolution cumulée 1995-2010.....	128
Tableau 31.	Branche télécommunications : évolution cumulée 2007-2010.....	128
Tableau 32.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	129
Tableau 33.	Branche industrie chimique : variables en niveau - 2010	129
Tableau 34.	Branche industrie chimique : évolution cumulée 1995-2010.....	130
Tableau 35.	Branche industrie chimique : évolution cumulée 2007-2010.....	130
Tableau 36.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	131
Tableau 37.	Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : variables en niveau - 2010...	131
Tableau 38.	Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : évolution cumulée 1995-2010	132
Tableau 39.	Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : évolution cumulée 2007-2010	132

Tableau 40.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	133
Tableau 41.	Branche fabrication d'équipements électriques : variables en niveau - 2010.....	133
Tableau 42.	Branche fabrication d'équipements électriques : évolution cumulée 1995-2010.....	133
Tableau 43.	Branche fabrication d'équipements électriques : évolution cumulée 2007-2010.....	134
Tableau 44.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	134
Tableau 45.	Branche hébergement et restauration : variables en niveau - 2010.....	135
Tableau 46.	Branche hébergement et restauration : évolution cumulée 1995-2010.....	135
Tableau 47.	Branche hébergement et restauration : évolution cumulée 2007-2010.....	135
Tableau 48.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	136
Tableau 49.	Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : variables en niveau - 2010.....	136
Tableau 50.	Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : évolution cumulée 1995-2010.....	137
Tableau 51.	Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : évolution cumulée 2007-2010.....	137
Tableau 52.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	138
Tableau 53.	Branche métallurgie : variables en niveau - 2010.....	138
Tableau 54.	Branche métallurgie : évolution cumulée 1995-2010.....	139
Tableau 55.	Branche métallurgie : évolution cumulée 2007-2010.....	139
Tableau 56.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	140
Tableau 57.	Branche textile et cuir : variables en niveau - 2010.....	140
Tableau 58.	Branche textile et cuir : évolution cumulée 1995-2010.....	140
Tableau 59.	Branche textile et cuir : évolution cumulée 2007-2010.....	141
Tableau 60.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	141
Tableau 61.	Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique : variables en niveau - 2010.....	142
Tableau 62.	Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique : évolution cumulée 1995-2010.....	142
Tableau 63.	Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique : évolution cumulée 2007-2010.....	143
Tableau 64.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	143
Tableau 65.	Branche fabrication de machines et d'équipements : variables en niveau - 2010.....	144
Tableau 66.	Branche fabrication de machines et d'équipements : évolution cumulée 1995-2010.....	144
Tableau 67.	Branche fabrication de machines et d'équipements : évolution cumulée 2007-2010.....	144
Tableau 68.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	145
Tableau 69.	Branche commerce et réparation : variables en niveau - 2010.....	145
Tableau 70.	Branche commerce et réparation : évolution cumulée 1995-2010.....	146
Tableau 71.	Branche commerce et réparation : évolution cumulée 2007-2010.....	146

Tableau 72.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	147
Tableau 73.	Branche industrie pharmaceutique : variables en niveau - 2010.....	147
Tableau 74.	Branche industrie pharmaceutique : évolution cumulée 1995-2007.....	147
Tableau 75.	Branche industrie pharmaceutique : évolution cumulée 2007-2010.....	148
Tableau 76.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	148
Tableau 77.	Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : variables en niveau - 2010.....	149
Tableau 78.	Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : évolution cumulée 1995-2010.....	149
Tableau 79.	Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : évolution cumulée 2007-2010.....	149
Tableau 80.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	150
Tableau 81.	Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : variables en niveau - 2010.....	151
Tableau 82.	Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : évolution cumulée 1995-2010.....	151
Tableau 83.	Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : évolution cumulée 2007-2010.....	151
Tableau 84.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	152
Tableau 85.	Branche construction : variables en niveau - 2010.....	152
Tableau 86.	Branche construction : évolution cumulée 1995-2010.....	153
Tableau 87.	Branche construction : évolution cumulée 2007-2010.....	153
Tableau 88.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	154
Tableau 89.	Branche production et distribution d'électricité et de gaz : variables en niveau - 2010.....	154
Tableau 90.	Branche production et distribution d'électricité et de gaz : croissance cumulée 1995-2010.....	154
Tableau 91.	Branche production et distribution d'électricité et de gaz : croissance cumulée 2007-2010.....	155
Tableau 92.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	155
Tableau 93.	Branche fabrication de denrées alimentaires : variables en niveau - 2010.....	156
Tableau 94.	Branche fabrication de denrées alimentaires : évolution cumulée 1995-2010.....	156
Tableau 95.	Branche fabrication de denrées alimentaires : évolution cumulée 2007-2010.....	156
Tableau 96.	Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées.....	157
Tableau 97.	Branche activités informatiques : variables en niveau - 2010.....	157
Tableau 98.	Branche activités informatiques : croissance cumulée 1995-2010.....	158
Tableau 99.	Branche activité s informatique : croissance cumulée 2007-2010.....	158

Partie B - Efforts de formation des entreprises

Tabel 1.	Overzicht populatie- en steekproefaantallen bij de CVTS 4	198
Tabel 2.	Gebruikte imputatiemethode bij de CVTS - variabelen	199
Tabel 3.	Tegenstrijdigheden in het toepassingsgebied	201
Tabel 4.	Overzicht van de voornaamste variabelen en concepten bij de Sociale Balans en de CVTS ..	202
Tableau 5.	Investissement financier dans les formations	204
Tabel 6.	Vormingsinvestering in percentage van de loonmassa en naar economische activiteit in 2010	211
Tabel 7.	Resultaten van de koppeling tussen de Sociale Balans en de CVTS naar de grootteklasse van de onderneming	215
Tabel 8.	Aantal vormingsondernemingen naar statistische bron en grootteklasse van de onderneming	216
Tabel 9.	Vergelijking van de globale componenten bij vormingsondernemingen (ongewogen data) ..	217
Tabel 10.	Toevoegen van informele opleidingen uit de Sociale Balans bij het aantal gevolgde opleidingsuren en de netto kosten	218
Tabel 11.	Berekening van de PAC als aparte variabele bij de Sociale Balans en een ophoging van de netto kosten	219
Tabel 12.	Herberekening van de betaalde bijdragen bij de Sociale Balans	220
Tableau 13.	Synthèse du dispositif d'évaluation actuel	221

Annexe générale au rapport: Vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de Arbeidskostenenquête

Tabel 1.	Beknopte vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de LCS	262
Tabel 2.	Representativiteit van de LCS 2008 naar bedrijfstak	263
Tabel 3.	Schattingen van precisie voor de totale arbeidskost per uur bij de LCS 2008	264
Tabel 4.	Conceptueel kader bij de Nationale Rekeningen en de LCS	265
Tabel 5.	Vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de LCS voor de verschillende componenten van D1	266
Tabel 6.	Het arbeidsvolume (in miljoenen uren) en de beloning (in miljoenen euro's) volgens de Nationale Rekeningen en de LCS naar economische activiteit (referentiejaar 2008)	269

Liste des graphiques

Graphique 1	Evolution de la productivité horaire en volume	159
Graphique 2	Evolution de la valeur ajoutée en volume	159
Graphique 3	Evolution des heures travaillées	159
Graphique 4	Evolution de la productivité horaire en volume	160
Graphique 5	Evolution de la valeur ajoutée en volume	160
Graphique 6	Evolution des heures travaillées	160
Graphique 7	Evolution de la productivité horaire en volume	161
Graphique 8	Evolution de la valeur ajoutée en volume	161
Graphique 9	Evolution des heures travaillées	161
Graphique 10	Evolution de la productivité horaire en volume	162
Graphique 11	Evolution de la valeur ajoutée en volume	162
Graphique 12	Evolution des heures travaillées	162
Graphique 13	Evolution de la productivité horaire en volume	163
Graphique 14	Evolution de la valeur ajoutée en volume	163
Graphique 15	Evolution des heures travaillées	163
Graphique 16	Evolution de la productivité horaire en volume	164
Graphique 17	Evolution de la valeur ajoutée en volume	164
Graphique 18	Evolution des heures travaillées	164
Graphique 19	Evolution de la productivité horaire en volume	165
Graphique 20	Evolution de la valeur ajoutée en volume	165
Graphique 21	Evolution des heures travaillées	165
Graphique 22	Evolution de la productivité horaire en volume	166
Graphique 23	Evolution de la valeur ajoutée en volume	166
Graphique 24	Evolution des heures travaillées	166
Graphique 25	Evolution de la productivité horaire en volume	167
Graphique 26	Evolution de la valeur ajoutée en volume	167
Graphique 27	Evolution des heures travaillées	167
Graphique 28	Evolution de la productivité horaire en volume	168
Graphique 29	Evolution de la valeur ajoutée en volume	168
Graphique 30	Evolution des heures travaillées	168
Graphique 31	Evolution de la productivité horaire en volume	169
Graphique 32	Evolution de la valeur ajoutée en volume	169
Graphique 33	Evolution des heures travaillées	169
Graphique 34	Evolution de la productivité horaire en volume	170
Graphique 35	Evolution de la valeur ajoutée en volume	170

Graphique 36	Evolution des heures travaillées	170
Graphique 37	Evolution de la productivité horaire en volume	171
Graphique 38	Evolution de la valeur ajoutée en volume	171
Graphique 39	Evolution des heures travaillées	171
Graphique 40	Evolution de la productivité horaire en volume	172
Graphique 41	Evolution de la valeur ajoutée en volume	172
Graphique 42	Evolution des heures travaillées	172
Graphique 43	Evolution de la productivité horaire en volume	173
Graphique 44	Evolution de la valeur ajoutée en volume	173
Graphique 45	Evolution des heures travaillées	173
Graphique 46	Evolution de la productivité horaire en volume	174
Graphique 47	Evolution de la valeur ajoutée en volume	174
Graphique 48	Evolution des heures travaillées	174
Graphique 49	Evolution de la productivité horaire en volume	175
Graphique 50	Evolution de la valeur ajoutée en volume	175
Graphique 51	Evolution des heures travaillées par les salariés	175
Graphique 52	Evolution de la productivité horaire en volume	176
Graphique 53	Evolution de la valeur ajoutée en volume	176
Graphique 54	Evolution des heures travaillées	176
Graphique 55	Evolution de la productivité horaire en volume	177
Graphique 56	Evolution de la valeur ajoutée en volume	177
Graphique 57	Evolution des heures travaillées	177
Graphique 58	Evolution de la productivité horaire en volume	178
Graphique 59	Evolution de la valeur ajoutée en volume	178
Graphique 60	Evolution des heures travaillées	178
Graphique 61	Evolution de la productivité horaire en volume	179
Graphique 62	Evolution de la valeur ajoutée en volume	179
Graphique 63	Evolution des heures travaillées	179

Introduction

Dans le cadre des mesures décidées en faveur du soutien à la compétitivité des entreprises et de la création d'emploi en novembre 2012, le Gouvernement s'est accordé sur la constitution d'un groupe d'experts représentant les institutions suivantes : Banque nationale de Belgique (BNB), Bureau fédéral du Plan (BFP), Conseil supérieur de l'emploi (CSE), Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE), Conseil Central de l'Economie (CCE) et Eurostat. Il confie le secrétariat de ce groupe d'experts au Bureau fédéral du Plan.

Lors d'une réunion le 21 janvier 2013, le Gouvernement, représenté par Monsieur Elio Di Rupo, Premier Ministre, Madame Monica De Coninck, Ministre de l'Emploi et Monsieur Johan Vande Lanotte, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie, des Consommateurs et de la Mer du Nord, a précisé les missions confiées à ce groupe d'experts. Celui-ci est chargé de remettre dans les 6 mois une analyse et un avis sur les points suivants :

- L'impact des subventions qui allègent les charges salariales en Belgique et dans les trois pays qui nous entourent ; cet impact fait l'objet de contestations. Pour parvenir à un calcul univoque de l'écart salarial, le Gouvernement demande au groupe d'experts de rendre un avis clair à ce sujet.
- La politique orientée vers la croissance de l'emploi doit de plus en plus tenir compte des différences sectorielles. Une politique non diversifiée entraîne une perte d'efficacité évidente. C'est la raison pour laquelle le groupe d'experts est invité à réaliser une analyse détaillée des différences de coûts salariaux et de productivité avec les pays voisins par branche d'activité.
- Pour l'effort de formation des entreprises, une norme claire a été fixée mais des différences d'interprétation existent concernant sa mise en œuvre. Le groupe d'experts est chargé de remettre un avis sur l'objectivation des efforts de formation au regard de l'objectif des 1,9 pour-cent.

Pour répondre à ce mandat, le groupe d'experts a élaboré un rapport organisé en deux parties.

La Partie A traite de la productivité et du coût salarial.

Dans un premier chapitre, les concepts, méthodes et données disponibles sont présentés et commentés.

Le deuxième chapitre est consacré aux coûts salariaux et subventions salariales. La section 1 développe une quantification et une analyse détaillée des mesures de réduction des charges salariales en Belgique, qu'elles soient de type « réduction de cotisations patronales » ou de type « subventions salariales ». Cet exercice est mené à un niveau fin de 38 branches d'activité, sur la période 1995-2011. La section 2 fournit une synthèse des données relatives aux subventions salariales en Allemagne, France et Pays-Bas. Pour ces pays, la ventilation par branche d'activité n'a pas été possible.

Le troisième chapitre évalue l'écart de coût salarial horaire apparent et modifié pour tenir compte des subventions salariales, entre la Belgique et la moyenne pondérée des trois pays pris comme référence par la loi, sur la période 1996-2011. Cette évaluation, menée à un niveau agrégé, fournit une fourchette d'estimations de l'écart salarial selon la méthode de calcul utilisée.

Enfin, un quatrième chapitre s'attache à caractériser 21 branches d'activité belges en comparaison avec les trois pays de référence. Après une brève introduction (section 1), la section 2 utilise comme critères d'analyse les niveaux de productivité horaire nominale et de coût salarial horaire atteints en 2010. La section 3 compare les croissances cumulées 1995-2010 de la productivité horaire en volume et du coût salarial horaire. La section 4 met les indicateurs précédents en perspective avec des indicateurs de croissance de la valeur ajoutée en volume et du nombre d'heures de travail et identifie des groupes de branches d'activité établis selon les différents critères donnés dans les sections précédentes. La section 5 est constituée des fiches détaillées des 21 branches d'activité analysées. En particulier, chaque fiche reprend une description succincte de la branche, le nombre d'entreprises et de salariés en Belgique en 2011, l'importance relative dans les quatre pays et plusieurs tableaux d'indicateurs. Une annexe présente un analyse graphique de ces branches.

La Partie B traite des efforts de formation des entreprises en Belgique. Le cadre légal ainsi que les sources statistiques disponibles sont présentés. Une évaluation est ensuite réalisée et les conclusions sont tirées.

Le rapport contient également une annexe, qui compare l'estimation des salaires et des subventions salariales selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre d'une part, et selon les comptes nationaux d'autre part. Une conclusion est que seules les données des comptes nationaux permettent de répondre au mandat du groupe d'experts.

Membres du groupe d'experts

Bevers	Tom	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
Bogaert	Henri	Bureau fédéral du Plan
Delhez	Philippe	Banque nationale de Belgique
Delporte	Jean-Marc	SPF Economie
De Mulder	Jan	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
Denayer	Luc	Conseil Central de l'Economie
Recktenwald	Joachim	Eurostat
Swartenbroekx	Carine	Banque nationale de Belgique
Tollet	Robert	Conseil Central de l'Economie
Verschooten	Jan	Federaal Planbureau
Vermeulen	Pieter	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische informatie
Versonnen	Annie	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische informatie

Le groupe d'experts a pu bénéficier des compétences d'une série de personnes réunies au sein de trois groupes techniques.

Groupe technique « Salaires et subventions salariales »

Cornille	David	Banque nationale de Belgique
Coutton	Vincent	SPF Economie - Direction générale Statistique et Information économique
Denayer	Luc	Conseil Central de l'Economie
Janssens	Hélène	Conseil Central de l'Economie
Masure	Luc	Bureau fédéral du Plan
Meessen	Florence	Conseil Central de l'Economie
Rubbrecht	Ilse	Nationale Bank van België
Rusinek I	Michaë	Conseil Central de l'Economie
Stockman	Peter	Federaal Planbureau
Stragier	Thomas	Nationale Bank van België
Swartenbroeckx	Carine	Banque nationale de Belgique
Vermeulen	Pieter	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische informatie

Groupe technique « Productivité »

Cornille	David	Banque nationale de Belgique
Denayer	Luc	Conseil Central de l'Economie
De Dyn	Hans	Nationale Bank van België
De Mulder	Jan	Nationale Bank van België
Kegels	Chantal	Bureau fédéral du Plan
Robette	Fanny	Conseil Central de l'Economie
Rubbrecht	Ilse	Nationale Bank van België
Stragier	Thomas	Nationale Bank van België
Strengs	Tom	Conseil Central de l'Economie
Swartenbroeckx	Carine	Banque nationale de Belgique
Vandecandelaere	Siska	Conseil Central de l'Economie

Groupe technique « Formation »

Buydens	Cécile	Banque nationale de Belgique
Degroote	Kris	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
Delhez	Philippe	Banque nationale de Belgique
Denayer	Luc	Conseil Central de l'Economie
Depickere	Astrid	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
Fehmieva	Essin	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
Heuse	Pierrette	Banque nationale de Belgique
Schotte	Riet	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
Stevens	Monika	Conseil supérieur de l'emploi
Van Kerrebroeck	Hélène	Conseil Central de l'Economie
Vermeulen	Pieter	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
Versonnen	Annie	FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie

Synthèse

La synthèse suit la structure du Rapport, à savoir : une première partie qui traite des subventions salariales en Belgique et dans les trois pays voisins, de l'écart salarial et de la situation des branches d'activité en matière de coût du travail et de productivité, et une seconde partie qui traite des efforts de formation des entreprises.

Partie A - Productivité et coût salarial

1. Réductions du coût du travail en Belgique

1.1. Un large éventail de réductions du coût du travail

Depuis le début des années quatre-vingts, les diverses entités de la Belgique fédérale (l'Autorité fédérale, la Sécurité sociale, les Communautés et les Régions) utilisent toute une gamme de mesures pour réduire le coût du travail. Les deux grandes catégories de mesures sont, d'une part, les réductions de cotisations patronales générales et ciblées, et d'autre part, les subventions salariales. A l'origine, les subventions salariales étaient plutôt marginales et ciblées sur les services sociaux. Au cours de la période 1995-2011, elles sont devenues les plus importantes et ont adopté un caractère plus général (tableau 1).

Tableau 1 Réductions du coût du travail, Economie totale (S1), 1995-2011¹
Millions d'euros

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
1. Total	1 238	1 536	1 404	2 172	4 192	5 010	10 347	11 246
2. Subventions salariales	265	304	322	640	1 016	1 212	5 454	6 213
2.1. par le canal de la Sécurité sociale	100	117	130	417	750	904	2 536	3 140
- les activations	0	0	0	34	106	147	362	638
- les titres-services	0	0	0	0	7	91	1 231	1 424
- le Maribel social, partie cotisations	0	0	13	265	524	556	750	870
- les contractuels subventionnés dans les hôpitaux	100	117	117	118	114	110	116	112
- le Maribel social, partie précompte professionnel	0	0	0	0	0	0	73	84
- le bonus jeunes dans les services 'non profit'	0	0	0	0	0	0	3	12
2.2. par le canal du précompte professionnel	0	0	0	0	8	47	2 562	2 702
- la subvention générale	0	0	0	0	0	0	890	933
- le travail de nuit et en équipe	0	0	0	0	0	25	921	977
- les heures supplémentaires	0	0	0	0	0	0	115	123
- les chercheurs dans les entreprises	0	0	0	0	0	0	380	397
- les branches spécifiques	0	0	0	0	0	0	110	118
- les chercheurs dans les universités	0	0	0	0	8	22	147	154
2.3. par le canal des Communautés et Régions	165	187	192	223	259	261	356	372
- le bonus pour les travailleurs âgés (Flandre)	0	0	0	0	0	0	24	23
- la prime à l'emploi (Wallonie)	0	19	19	19	18	15	14	14
- les ateliers protégés (entreprises à travail adapté)	165	168	173	203	241	247	318	335
3. Réductions de cotisations patronales	974	1 232	1 082	1 533	3 175	3 798	4 894	5 032

¹ Les années reprises dans le tableau correspondent aux années de début et de fin de la période étudiée et aux années d'introduction de nouvelles mesures.

L'impact macroéconomique de ces réductions de charges sur le coût du travail, qu'elles soient de type « réductions de cotisations patronales » ou de type « subventions salariales », est mesuré par rapport au coût du travail avant réduction des charges (ou encore par rapport au salaire brut augmenté des cotisations patronales avant déduction des mesures de réduction de ces cotisations). Cette approche répond à la mission, à savoir inventorier les mesures d'abaissement du coût du travail sans les hiérarchiser et mettre en évidence leur ampleur. Entre 1995 et 2011, l'impact macroéconomique a quintuplé et est passé de 1,15 pourcent à 5,75 pourcent du coût du travail avant réduction des charges (tableau 2). L'impact des seules subventions salariales sur le coût du travail a grimpé de 0,25 pourcent à 3,18 pourcent.

Tableau 2 Réductions du coût du travail en pourcent, Economie totale (S1), 1995-2011
En pourcent du coût du travail avant réduction des charges

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
Total	1,15	1,40	1,23	1,75	2,86	3,32	5,53	5,75
Subventions salariales	0,25	0,28	0,28	0,51	0,69	0,80	2,91	3,18
Réductions de cotisations patronales	0,91	1,13	0,95	1,23	2,17	2,51	2,61	2,57

1.2. Composition des réductions de charges par groupe de branches d'activité en 2011

Selon les mécanismes mis en place, les branches d'activité ont bénéficié de ces mesures de réduction à des degrés divers. Les tableaux 3 à 6 détaillent selon les types de mesures, les branches destinataires regroupées en industrie manufacturière (branches CA à CM²), services marchands 'profit' (branches DD à NN³) et services marchands 'non profit' (branches QA à SS⁴).

En 2011, les services marchands 'non profit' bénéficient d'une réduction de charges plus élevée (8,2 pourcent) que l'industrie manufacturière (6,9 pourcent) et les services marchands 'profit' vu l'impact plus marqué des subventions salariales (tableau 3). En effet, l'impact des subventions salariales est de 6,5 pourcent dans les services marchands 'non profit', pour seulement 3,7 pourcent dans l'industrie manufacturière et 3,2 pourcent dans les services marchands 'profit'. En revanche, les réductions de cotisations patronales ont un impact plus important dans l'industrie manufacturière (3,2 pourcent) et les services marchands 'profit' (3,6 pourcent) que dans les services marchands 'non profit' (1,8 pourcent).

Afin de pouvoir réaliser une comparaison internationale des productivités et coûts du travail dans le chapitre 4, nous avons défini une agrégation de branches de services marchands 'profit', épurée des branches qui ne répondent pas aux critères garantissant une comparaison internationale pertinente. La réduction du coût du travail est moindre pour ces services marchands comparables

² L'industrie manufacturière comprend l'industrie alimentaire (CA), textile (CB), du bois, papier et imprimerie (CC), cokéfaction et raffinage (CD), chimique (CE), pharmaceutique (CF), de produits en caoutchouc et en plastique et d'autres produits minéraux non métalliques (CG), des produits métalliques (CH), des produits informatiques, électroniques et optiques (CI), d'équipements électriques (CJ), de machines et d'équipements (CK), de matériels de transports (CL) et les autres industries manufacturières (CM).

³ Les services marchands 'profit' comprennent la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD), la production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (EE), la construction (FF), le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GG), le transport et entreposage (HH), l'hébergement et la restauration (II), l'édition, l'audiovisuel et la diffusion (JA), les télécommunications (JB), les services informatiques (JC), les activités financières et d'assurance (KK), les activités immobilières (LL), les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA), la recherche-développement scientifique (MB), la publicité et études de marché et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC), les activités de services administratifs et de soutien (NN).

⁴ Les services marchands 'non profit' regroupent les activités pour la santé humaine (QA), l'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (QB), les arts, spectacles et activités récréatives (RR) et les autres activités de services (SS).

internationalement⁵ que pour l'industrie manufacturière (5,2 pourcent versus 6,9 pourcent), principalement sous l'effet de subventions salariales plus faibles (1,5 pourcent contre 3,7 pourcent).

De manière générale, les subventions salariales sont davantage utilisées dans les branches de services marchands 'non profit', via la Sécurité sociale. Les branches 'profit', tant l'industrie manufacturière que les services marchands 'profit', bénéficient quasi à parts égales de réductions de cotisations et de subventions. Lorsqu'il y a subventions, elles sont octroyées majoritairement par le biais du précompte professionnel dans les branches de l'industrie manufacturière alors que pour les services marchands 'profit', le canal de la Sécurité sociale est aussi utilisé. Le régime des ateliers protégés est principalement mis en place dans les branches 'profit'.

Tableau 3 Composition des réductions de charges dans les groupes de branches, 2011
En pourcent du coût du travail avant réduction des charges (de 1 à 3) ou part en pourcent des subventions salariales (de 4 à 6)

Branche	(1) Réduction totale des charges (1)=(2)+(3)	(2) Réduction des cotisa- tions patronales	(3) Subventions Salariales totales (4)+(5)+(6) =100 %	(4) par le biais de la Sécurité sociale	(5) par le biais du précompte professionnel	(6) par le biais des Régions et des Communautés (principalement ateliers protégés)
Industrie manufacturière	6,9	3,2	3,7	3,4	86,6	10,0
Services marchands 'profit'	6,8	3,6	3,2	47,2	44,6	8,2
dont Services marchands compara- bles internationalement	5,2	3,7	1,5	24,7	73,7	1,6
Services marchands 'non profit'	8,2	1,8	6,5	91,3	8,5	0,2

Dans l'industrie manufacturière et les services marchands 'profit' (tableau 4), les réductions de cotisations découlent principalement de la mesure générale (laquelle représente respectivement 87,6 pourcent et 81,9 pourcent des réductions de cotisations) et, dans une moindre mesure, du bonus pour les travailleurs âgés (respectivement 8,3 pourcent et 6,7 pourcent). Par contre, les services marchands 'non profit' recourent relativement moins à la mesure générale (74 pourcent) et relativement plus aux réductions ciblées. Dans cette dernière catégorie, la réduction au bénéfice des chômeurs de longue durée (14,3 pourcent) domine. La mesure générale est la principale source (82,8 pourcent) de réduction de cotisations pour les services marchands comparables internationalement, à l'instar de l'industrie manufacturière.

Tableau 4 Composition des réductions de cotisations patronales dans les groupes de branches, 2011
Part en pourcent des réductions de cotisations patronales

Branche	(3) Forfait général + salaires bas et élevés	(4) Chômeurs de Longue durée + groupes à risque	(5) Durée du travail	(6) Bonus jeunes sans autre groupe cible	(7) Bonus trav. âgés	(8) Premières embauches	(9) Jeunes Autres excl. (6)	(10)
Industrie manufacturière	87,6	1,6	0,2	0,6	8,3	0,5	1,0	0,2
Services marchands 'profit'	81,9	4,5	0,2	2,2	6,7	2,3	1,5	0,7
dont Services marchands com- parables internationalement	82,8	4,0	0,2	2,0	6,6	2,7	1,5	0,3
Services marchands 'non profit'	74,0	14,3	0,1	1,4	4,7	2,7	1,5	1,4

⁵ Les services marchands comparables internationalement reprennent la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD), la construction (FF), le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GG), l'hébergement et la restauration (II), les télécommunications (JB), les services informatiques (JC), les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA) et la publicité et études de marché et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC).

Les services marchands ‘non profit’ sont subventionnés principalement par le biais de la Sécurité sociale (91,3 pourcent des subventions salariales dans ces branches), notamment par les canaux du Maribel social (42,4 pourcent), des titres-services (25,8 pourcent) et, dans une moindre mesure, des activations (11,1 pourcent).

Par contre, l'industrie manufacturière reçoit ses principales subventions, d'une part, par le biais de réductions du précompte professionnel via le travail de nuit et en équipe (50,3 pourcent), la mesure générale (18,6 pourcent) et la réduction au bénéfice des chercheurs (13,5 pourcent), et d'autre part, par le canal des Communautés et Régions (10,0 pourcent).

Tableau 5 Composition des subventions salariales reçues par le canal de la Sécurité sociale dans les groupes de branches, 2011

Part en pourcent des subventions salariales

Branche	(3) (4+5+6+7+8+9) Par le biais de la Sécu, dont :	(4) Activations	(5) Titres- services	(6) Maribel Social, partie cotisations	(7) Hôpi- taux ACS	(8) Maribel social, partie précompte professionnel	(9) Bonus Jeune but non lucratif
Industrie manufacturière	3,4	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Services marchands ‘profit’	47,2	13,2	33,9	0,0	0,0	0,0	0,0
dont Services marchands com- parables internationalement	24,7	24,1	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Services marchands non profit	91,3	11,1	25,8	42,4	7,3	4,1	0,6

Dans les services marchands ‘profit’, les subventions salariales se répartissent plus également : 44,6 pourcent prennent la forme d’une réduction du précompte professionnel dont 21,5 pourcent via la subvention générale et 13,1 pourcent via le travail de nuit et en équipe et 47,3 pourcent sont reçus par le canal de la Sécurité sociale, dont 33,9 pourcent via les titres-services et 13,2 pourcent via les activations. Quant aux subventions salariales des Communautés et Régions, elles représentent 8,2 pourcent des subventions salariales totales.

Le précompte professionnel est la principale source de subventions salariales pour les services comparables internationalement (73,7 pourcent) ; les différentes mesures se ventilent comme suit : la réduction générale (44,9 pourcent), la réduction au profit des chercheurs (12,3 pourcent) et la réduction pour le travail de nuit et en équipe (11,4 pourcent). Pratiquement toutes les subventions reçues par le biais de la Sécurité sociale (24,7 pourcent) sont des activations (24,1 pourcent).

Tableau 6 Composition des subventions salariales par le biais du précompte professionnel dans les groupes de branches, 2011

Part en pourcent des subventions salariales

Branche	(3) (4+5+6+7+8) Par le biais du précompte professionnel, dont :	(4) Mesure générale	(5) Travail de nuit et en équipe	(6) Heures sup.	(7) Chercheurs	(8) Mesure spécifique
Industrie manufacturière	86,6	18,6	50,3	4,1	13,5	0,0
Services marchands ‘profit’	44,6	21,5	13,1	2,5	5,6	2,0
dont Services marchands compa- rables internationalement	73,7	44,9	11,4	5,0	12,3	0,0
Services marchands ‘non profit’	8,5	4,0	0,3	0,1	0,8	3,3

2. Subventions salariales en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas

Le groupe d'experts a procédé à un inventaire des subventions salariales en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. Le tableau ci-dessous récapitule l'évolution des subventions salariales et des taux de subventionnement sur la période 1996-2011 pour chacun des pays. Pour ce qui concerne la Belgique, plusieurs cas de figure sont présentés dans cette synthèse : tout d'abord, l'ensemble des subventions salariales, ensuite ce même ensemble dont on a éliminé successivement et cumulativement les mesures ciblées sur un nombre très limité de branches d'activité qui ne sont pas soumises à la concurrence internationale, les mesures de compétence régionale et les mesures d'activation qui seront régionalisées. Ces différentes options seront utilisées dans la section suivante relative au calcul de l'écart salarial. Pour chacun des pays voisins, on a procédé de telle sorte que l'on obtienne les mêmes options dans la mesure où ces possibilités d'option étaient présentes dans ces pays.

A la différence des chiffres présentés dans la section précédente, en conformité avec le calcul de l'écart salarial du Rapport technique du Secrétariat du CCE, les taux de subventionnement du tableau 7 sont obtenus en divisant les subventions par une masse salariale déjà diminuée des mesures de réduction des cotisations sociales, mais pas des subventions salariales.

Tableau 7 Subventions salariales en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en France dans le secteur privé (S1-S13), en millions euros et en pourcent de la masse salariale

Simulation			1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BE		Ensemble des subventions	304	2048	2709	3375	4068	5147	5871
2		Taux subventionnement ensemble subventions (%)	0,37	1,68	2,11	2,49	3,01	3,74	4,07
		Ensemble subventions hors mesures ciblées^d	187	936	1376	1757	2270	3061	3472
3A		Taux de subventionnement avec modification de l'emploi correspondant (%)	0,23	0,78	1,08	1,31	1,71	2,26	2,46
3B		Taux de subventionnement sans modification de l'emploi correspondant (%)	0,22	0,77	1,07	1,30	1,68	2,22	2,41
		Ensemble subventions hors mesures ciblées^d et subventions régionales^e	0,0	658	1078	1437	1930	2705	3100
4A		Taux de subventionnement avec modification de l'emploi correspondant (%)	0,0	0,55	0,85	1,08	1,45	2,00	2,20
4B		Taux de subventionnement sans modification de l'emploi correspondant (%)	0,0	0,54	0,84	1,06	1,43	1,97	2,15
		Ensemble subventions hors mesures ciblées^d, subventions régionales^e et activation^f	0,0	452	849	1194	1712	2359	2486
5A		Taux de subventionnement avec modification de l'emploi correspondant (%)	0,0	0,38	0,67	0,89	1,29	1,75	1,76
5B		Taux de subventionnement sans modification de l'emploi correspondant (%)	0,0	0,37	0,66	0,88	1,27	1,71	1,73
DE	7,8	Ensemble des subventions	6204	2181	2336	2658	5494	5254	2921
		Taux subventionnement ensemble subventions (%)	0,72	0,22	0,23	0,25	0,53	0,49	0,26
NL	7,8	Ensemble des subventions	461	1462	1471	1518	2351	2044	1842
		Taux subventionnement ensemble subventions	0,36	0,68	0,65	0,63	0,98	0,85	0,74
9		R&D (S&O)	91	187	203	226	354	415	448
		Taux subventionnement R&D uniquement (%)	0,07	0,09	0,09	0,09	0,15	0,17	0,18
FR	7	Ensemble des subventions	2915	5045	5348	5240	8376	8362	6108
		Taux subventionnement ensemble subventions (%)	0,62	0,71	0,73	0,69	1,11	1,08	0,76
8		Ensemble des subventions hors services à la personne	2106	2985	3158	2635	5446	5327	2938
		Taux subventionnement (ensemble subventions hors services à la personne), (%)	0,45	0,42	0,43	0,35	0,72	0,69	0,37
9		R&D (CIR)	191	363	470	695	2840	2220	1426
		Taux subventionnement R&D uniquement (%)	0,04	0,05	0,06	0,09	0,38	0,29	0,18
Moyenne des 3 pays	7	Taux subventionnement ensemble subventions ^a (%)	0,65	0,47	0,47	0,47	0,81	0,76	0,51
	8	Taux subventionnement ensemble subventions hors services à la personne (%)	0,59	0,35	0,36	0,33	0,66	0,61	0,36
	9	Taux de subventionnement R&D uniquement (%)	0,02	0,03	0,04	0,05	0,16	0,13	0,09

Remarques :

- a. Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR et services à la personne ;
- b. Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR ;
- c. CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas ;
- d. Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non-marchand, et contractuels en hôpitaux ;
- e. Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté ;
- f. Mesures "Activa" (dont "activa start" et "win win"), SINE, FPI, SIN, allocations de formation professionnelle.

Le secteur privé est défini comme l'économie totale (S1) moins le secteur institutionnel des Administrations publiques (S13) ; la moyenne des 3 pays voisins est pondérée avec le PIB de chaque pays.

Sources : Masses salariales : Comptabilités nationales / Subventions salariales : Allemagne : Destatis, Pays-Bas : CBS, France : INSEE, Belgique : BFP.

Les subventions concernent le secteur privé tel que défini dans le Rapport technique et sont identifiées au sein du poste comptable : « Autres subventions sur la production ». La France est le seul pays pour lequel des mesures similaires⁶ non marginales ont été identifiées dans d'autres catégories comptables que dans ce poste. Ces mesures similaires sont le Crédit d'impôt recherche⁷ et certaines mesures du dispositif de services à la personne. L'ensemble des subventions en France les reprend donc en plus de celles identifiées dans le poste comptable « Autres subventions sur la production ».

Sur la période 1996-2011, il apparaît que tant les évolutions que les ampleurs des taux de subventionnement sont nettement supérieures en Belgique à celles des pays voisins. En Allemagne et en France, ces taux sont en diminution sur cette période.

Il ressort de la présentation des différentes mesures de subventions salariales que la subvention générale (1 pourcent) en Belgique est relativement unique : seule la France dispose depuis 2013, avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)⁸, d'une mesure également générale. L'ensemble des pays, par contre, disposent de mesures ciblées sur certaines branches ainsi que de mesures visant à l'insertion de certains publics sur le marché du travail. Les subventions portant sur la recherche et développement sont également présentes dans l'ensemble des pays, à l'exception de l'Allemagne. Seules la France et la Belgique, par contre, connaissent un système de service de proximité comprenant des subventions salariales. Ni la subvention pour les heures supplémentaires, ni celle portant sur le travail en équipe et de nuit ne trouvent leur pendant dans les pays limitrophes. Enfin, le rapport relève qu'il existe aussi dans chaque pays différentes mesures d'organisation du travail comme, par exemple, des mesures de chômage partiel⁹.

3. Ecart de coût salarial horaire apparent et modifié

La première mission confiée au Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » concerne l'évaluation de l'impact des subventions salariales. L'impact des subventions qui allègent le coût du travail en Belgique et dans les trois pays qui nous entourent fait l'objet de contestations dans le cadre de l'application de la loi de 1996. Pour parvenir à un calcul univoque de l'écart salarial, le Gouvernement demande au groupe d'experts de rendre un avis clair à ce sujet.

L'écart salarial pour le secteur privé est défini comme la différence entre l'évolution du coût salarial horaire en Belgique et l'évolution du coût salarial horaire moyen (pondération en fonction du PIB) dans les pays de référence.

Conformément à la méthodologie des comptes nationaux, le concept de masse salariale utilisé intègre les réductions de cotisations de sécurité sociale, mais pas les subventions salariales, ce qui, en fonction des politiques de réduction des charges salariales mises en œuvre dans les différents pays, peuvent affecter le coût du travail en Belgique et dans les pays de référence.

⁶ Les subventions salariales enregistrées ailleurs que dans D39 " autres subventions sur la production " sont appelées des " mesures similaires " et sont comptabilisées dans les postes D29, D51 et D92 des comptabilités nationales.

⁷ Le crédit d'impôt recherche identifié comme mesure similaire n'est pas pris en entiereté. C'est uniquement la partie du crédit d'impôt afférente aux dépenses de personnel qui est reprise comme mesure similaire.

⁸ L'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012 instaure le CICE.

⁹ En Belgique, les travailleurs dont les prestations sont réduites par un recours au chômage partiel ne sont pas rémunérés par leur employeur. La masse salariale ne doit pas être corrigée. Les allocations de chômage temporaire dont bénéficient ces salariés sont enregistrées comme transferts aux ménages.

Pour apprécier l'impact de la prise en compte des subventions salariales sur l'écart salarial global du secteur privé et ainsi calculer l'écart salarial modifié, le GECE a utilisé les données et la méthodologie du Rapport technique du Secrétariat du CCE.

Contrairement aux pays voisins, l'augmentation des subventions salariales, en Belgique, est très importante, en particulier depuis 2004. Il faut être conscient que les subventions salariales n'ont pas pour seul but de sauvegarder la compétitivité, mais aussi de soutenir le secteur non-marchand et de créer de l'emploi dans les services de proximité. Comme les subventions sont importantes dans ces secteurs et que la création d'emplois qui en a résulté est, elle aussi, importante, il convient d'avoir une attention particulière quant à l'impact de ces mesures sur l'évolution globale du coût salarial en Belgique.

La prise en compte des subventions salariales et autres mesures assimilées dans le calcul du coût salarial horaire du Rapport technique est à envisager dans le contexte de la loi de 1996. Le fonctionnement de la loi de 1996 est macroéconomique étant donné qu'il définit un point d'ancrage pour la négociation collective au niveau des commissions paritaires et des entreprises, et ceci, au travers de la marge disponible pour l'évolution des salaires.

Les différentes politiques d'emploi (baisses de cotisations patronales à la Sécurité sociale ou subventions salariales) ciblent des publics (bas/haut qualifiés, chômeurs de longue durée, chercheurs,...) ou des modalités d'organisation du travail (heures supplémentaires, prime d'équipe et de nuit) qui vont *de facto* affecter différemment les branches d'activité. Dans le cadre du fonctionnement macroéconomique de la loi de 1996, c'est bien l'évolution du rapport entre le montant total affecté à ces politiques et la masse salariale, c'est-à-dire l'évolution du taux de réduction du coût salarial macroéconomique qui va affecter l'évolution de l'écart salarial.

En réduisant l'écart salarial, ces mesures de politique de l'emploi vont aussi accroître la marge disponible puisque celle-ci dépend, d'une part, de l'évolution prévue du coût salarial horaire dans les pays de référence et, d'autre part, de l'écart salarial du passé. Lorsque le taux de réduction du coût salarial diffère très fortement d'une commission paritaire à l'autre, le point d'ancrage macroéconomique défini par la loi perd en pertinence. En effet, pour les commissions paritaires bénéficiant le moins des mesures de subventions salariales, la marge maximale estimée en application de la loi pour l'ensemble du secteur privé autorise une croissance plus rapide des salaires dans ces commissions paritaires, entraînant une croissance plus forte du coût du travail. C'est dans cette perspective que le groupe d'experts a décidé d'en présenter l'effet sur l'écart salarial en fonction de différentes options quant au périmètre des subventions salariales à prendre en compte.

Les écarts salariaux estimés dans ce rapport ont été calculés en combinant les différentes simulations d'évolution du coût salarial horaire modifié par les subventions salariales, en Belgique et dans les pays voisins. Les paramètres de ces différentes simulations diffèrent principalement selon les options prises quant au périmètre des subventions salariales retenues. Les écarts salariaux correspondant à la combinaison des différentes simulations sont présentés dans le tableau 8.

Une première option consiste à conserver le coût salarial actuellement calculé dans le Rapport technique, c'est-à-dire à ne déduire aucune subvention salariale pour la Belgique et pour les trois pays voisins. La mise en œuvre de cette option (simulation 1 pour la Belgique et simulation 6 pour les pays voisins) donne donc l'écart salarial en 2011 tel que publié dans le Rapport technique 2012, c'est-à-dire 4,6 pourcent depuis 1996. Notons que pour l'année 2012, cet écart a été estimé à 5,1 pourcent dans le Rapport technique 2012.

Une deuxième option consiste à modifier le coût salarial par l'ensemble des subventions salariales identifiées tant pour la Belgique que pour les pays voisins. Pour la France, on a tenu compte également du Crédit impôt recherche et de certaines mesures de services à la personne¹⁰. Avec cette option (simulation 2 pour la Belgique et simulation 7 pour les pays voisins), l'écart salarial est de 0,55 pourcent en 2011.

Une troisième option consiste à modifier le coût salarial non pas par l'ensemble des subventions salariales, mais par une partie de celles-ci. La logique qui soustend cette option est de ne pas prendre en compte les subventions salariales qui sont ciblées sur certaines branches ou certaines Régions car, dans le cadre du fonctionnement macroéconomique de la loi de 1996, la prise en compte de ces subventions accroîtrait implicitement la marge salariale disponible pour les autres branches ou Régions. De cette option découlent différentes simulations selon les types de mesures qui n'ont pas été prises en compte pour modifier le coût salarial horaire.

Ainsi, les simulation 3A et 3B consistent à ne pas tenir compte, pour la Belgique, des mesures dont les effets sont fortement concentrés sur un nombre restreint de branches dont la production est exclusivement destinée au marché intérieur et qui ne sont donc pas soumises à la concurrence internationale. Il s'agit, en particulier, des mesures suivantes : subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non-marchand et contractuels en hôpitaux. Dans les pays voisins, les seules mesures qui correspondent à celles identifiées en Belgique sont les mesures de services à la personne en France. Dès lors, pour ces pays, le périmètre des subventions salariales qui se rapproche le plus de celui des simulations 3A et 3B est celui de l'ensemble des subventions salariales hors services à la personne, utilisé dans la simulation 8.

Or, l'effet de ces mesures ciblées est double, d'une part, elles accroissent le taux de réduction du coût salarial au niveau macroéconomique et, d'autre part, elles stimulent la création d'emplois à bas salaire (pensons à la création de quelque 102 000 emplois grâce aux titres-services de 2004 à 2011), ce qui freine significativement l'évolution du coût salarial moyen au niveau macroéconomique, sans que cela n'affecte celui des branches d'activité exposées à la concurrence.

Dès lors, la simulation 3A élimine non seulement les subventions correspondant aux mesures dont les effets sont fortement concentrés sur un nombre restreint de branches qui ne sont pas soumises à la concurrence internationale, mais aussi les masses salariales ainsi que les volumes d'heures des publics concernés par ces mesures. Notons cependant que cette façon de procéder, si elle est correcte sur le plan des principes, est problématique en pratique puisqu'il conviendrait de procéder de la même façon pour les pays voisins, ce qui n'a pu être fait faute de données disponibles. Il faut toutefois noter que vu la faible ampleur des subventions salariales de ce type dans ces pays, cela n'affecterait pas significativement l'évolution du coût salarial macroéconomique. Si on rapporte l'évolution du coût salarial horaire obtenu pour la Belgique via la simulation 3A à l'évolution obtenue pour les pays voisins via la simulation 8, l'écart salarial est évalué, en 2011, à 3,27 pourcent.

La simulation 3B élimine les mesures ciblées mais ne modifie pas les masses salariales et les heures prestées des publics concernés. En conséquence, la montée en puissance des créations d'emplois dans les titres-services ou dans le domaine social n'est pas neutralisée. Lorsqu'on combine cette simulation à la simulation correspondante dans les pays voisins (simulation 8), l'écart salarial est évalué, en 2011, à 2,06 pourcent. On peut donc constater que la seule création

¹⁰ Pour rappel, il n'y a que les mesures de crédit et de réduction d'impôt du dispositif de services à la personne qui sont considérées comme mesures similaires.

d'emplois moins qualifiés dans les dispositifs neutralisés réduit l'écart salarial de 1,2 pourcent en 2011.

Dans la même logique qui vise à éliminer les subventions salariales qui sont ciblées et créent des effets de bords importants pour les autres branches, les simulations 4A et 4B ne prennent pas en compte les subventions régionales¹¹. En effet, les dispositifs régionaux pourraient éventuellement se différencier les uns des autres et créer des distorsions entre Régions : les mesures prises dans une Région pourraient avoir un effet induit et non désiré sur la marge de négociation des entreprises présentes dans une autre Région. Par ailleurs, ces mesures régionales sont, elles aussi, assez ciblées sur des publics spécifiques. Dans les simulations 5A et 5B, en outre, l'activation¹² est éliminée dans la mesure où cette dernière va être régionalisée¹³. Dans les pays voisins, le périmètre des subventions salariales qui se rapproche le plus de celui de des simulations 4 (A et B) et 5 (A et B) est celui où seules les subventions salariales R&D sont prises en compte pour la modification du coût salarial horaire (simulation 9).

Comme dans la simulation 3A, les simulations 4A et 5A éliminent les masses salariales et les heures prestées des publics concernés par les mesures très ciblées (subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non-marchand et contractuels en hôpitaux). Par contre, en ce qui concerne les mesures régionales et l'activation, il est impossible de déterminer la masse salariale ou le volume d'heures prestées des publics concernés, ce qui explique que l'on ne les élimine pas dans ces simulations. L'écart salarial obtenu en combinant la simulation 4A (ensemble des subventions hors ciblées et hors régionales) pour la Belgique et la simulation 9 (R&D uniquement) pour les pays voisins est estimé, en 2011, à 3,64 pourcent. Lorsque c'est la simulation 5A (ensemble des subventions hors ciblées, hors régionales et hors activation) qui est combinée à la simulation correspondante dans les pays voisins, l'écart salarial est évalué, en 2011, à 4,10 pourcent.

Dans les simulations 4B et 5B, les masses salariales et les heures prestées ne sont modifiées pour aucune mesure. L'écart salarial obtenu en combinant la simulation 4B (ensemble des subventions hors ciblées et hors régionales) pour la Belgique et la simulation 9 (R&D uniquement) pour les pays voisins donne un écart salarial, en 2011, de 2,42 pourcent. Lorsque c'est la simulation 5A (ensemble des subventions hors ciblées, hors régionales et hors activation) qui est combinée à la simulation correspondante dans les pays voisins, l'écart salarial est évalué, en 2011, à 2,86 pourcent.

¹¹ Prime 50 + (Vlaams gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

¹² Mesures « Activa » (dont « activa start » et « win win »), SINE, FPI, SIN, Allocations de formation professionnelle.

¹³ Outre l'activation, les mesures qui vont être régionalisées sont les réductions de cotisation patronale ciblées et les titres-services. Alors que les titres-services sont pris en considération dans les simulations, il n'en va pas de même des réductions de cotisations ciblées. Ainsi, à partir de 2014, compte tenu des transferts de responsabilité aux Régions, les montants concernés seront nettement plus importants.

Tableau 8 Ecarts salariaux 1996-2011 suivant la combinaison des simulations d'évolution du coût salarial horaire en Belgique et dans les pays voisins

		Pays voisins					
		6	7	8	9		
		Pas de modification	Modification ensemble subventions salariales ^d	Modification ensemble subventions salariales hors services à la personne ^e	Modification R&D uniquement ^f		
Belgique		Indice base 1996=100	Indice 2011 : 141,03	Indice 2011 : 141,25	Indice 2011 : 141,37	Indice 2011 : 140,94	
	1	Pas de modification	Indice 2011 : 147,52	4,60 % <i>Rapport technique</i>			
	2	Modification ensemble subventions salariales	Indice 2011 : 142,03		0,55 %		
	3A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 146,00		3,27 %		
	3B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 144,29		2,06 %		
	4A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 146,06				3,64 %
	4B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 144,35				2,42 %
	5A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 146,71				4,10 %
	5B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011 : 144,97				2,86 %

Notes : Pour la Belgique, quand le coût salarial horaire est modifié par l'ensemble des subventions salariales (simulation 2), on reprend uniquement le montant total des subventions enregistrées dans D39 vu la décision de ne pas tenir compte des mesures enregistrées dans D29, D51 et D92 en raison de leur très faible ampleur.

a. Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non-marchand, et contractuels en hôpitaux ;

b. Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté ;

c. Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et les allocations de formation professionnelle ;

d. Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France: CIR et services à la personne ;

e. Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France: CIR ;

f. CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas.

On peut conclure à ce stade que, de 1996 à 2011, :

- sans déduction des subventions salariales, l'écart salarial avec les trois pays voisins est de 4,6 pourcent ;
- si l'ensemble des subventions salariales est déduit du coût salarial horaire, l'écart salarial modifié est proche de 0,5 pourcent ;
- lorsque les subventions très ciblées ne sont pas prises en compte dans cette déduction (c'est-à-dire en Belgique : les titres-services, le Maribel social, le Maribel social fiscal, bonus pour le non marchand et contractuels en hôpitaux) et dans les pays voisins (les mesures de services à la personne), l'écart salarial modifié est légèrement plus élevé que 2 pourcent. Il est de plus de 3 pourcent si, en outre, on corrige uniquement en Belgique pour le nombre important d'emplois (à salaire souvent relativement plus faible) créés par ces dispositifs ;
- lorsque l'on ne tient pas compte non plus, en Belgique, des subventions régionales ou de l'activation, et que l'on tient compte dans les pays voisins uniquement des subventions salariales R&D, l'écart salarial modifié est 2,42 pourcent (sans tenir compte des subventions régionales) ou 2,86 pourcent (sans tenir compte non plus de l'activation, ce qui signifie aussi qu'on modifie le coût salarial horaire uniquement pour les subventions salariales fiscales)¹⁴. Il est de 3,64 pourcent ou de 4,10 pourcent si on tient compte également de la création d'emploi due aux mesures ciblées en Belgique.

Le choix entre ces différentes options est du ressort du Gouvernement et des interlocuteurs sociaux. Il dépend, en effet, de l'objectif recherché et, en particulier, de l'accent qui doit être mis sur la sauvegarde de la compétitivité des entreprises soumises à la concurrence internationale. L'analyse de la situation des branches d'activité, qui est présentée ci-après, peut éclairer le décideur sur l'objectif qui est à privilégier. Notons, par ailleurs, que la loi de 1996 poursuit un but macroéconomique de promotion de l'emploi et de sauvegarde de la compétitivité, et qu'à ce titre, elle concerne l'ensemble des branches d'activité. En effet, le tissu économique est intégré tant par les effets de contagion sur le marché du travail que par la consommation intermédiaire provenant d'autres branches qui auraient été en mesure de répercuter dans leur prix les hausses de coût salarial, avec des interactions à la clé pour les entreprises exposées à la concurrence internationale.

La prise en compte, comme cela a été réalisé dans ce Rapport, des subventions salariales dans le calcul de l'écart salarial est loin d'avoir été une sinécure statistique. Les travaux du GECE ont montré que les subventions salariales ne pouvaient pas être identifiées en tant que tel dans les rubriques des comptes nationaux et qu'elles pouvaient prendre de nombreuses formes, y compris de réductions à l'impôt des sociétés (par exemple en France¹⁵) avec, à la clé de grandes difficultés, si pas l'impossibilité, de les chiffrer. A cet égard, le chapitre 3 propose une série de recommandations quant à la prise en compte des subventions salariales dans les comptes nationaux.

Le GECE attire également l'attention du gouvernement sur certains problèmes méthodologiques qui pourraient influencer le fonctionnement futur de la loi de 1996 (ou de toute autre qui la remplacerait). Ces problèmes méthodologiques sont détaillés dans le chapitre 3 du Rapport.

¹⁴ Notons que lorsque l'on modifie le coût salarial horaire en Belgique pour l'ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées, subventions régionales et activation (ce qui signifie donc aussi que l'on modifie uniquement pour les subventions salariales fiscales), et que l'on ne modifie pas le coût salarial horaire dans les pays voisins, l'écart salarial est de 2,80 %, ce qui correspond à une différence de 1,8 point de pourcentage par rapport à l'écart salarial en 2011 publié dans le Rapport technique 2012.

¹⁵ Ce sera d'ailleurs aussi le cas pour le CICE, le nouveau Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi en France, en vigueur depuis 2013 et qui devra être considéré comme une subvention salariale dans le futur.

4. Coût salarial et productivité par branche d'activité

La deuxième mission confiée au Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » est d'identifier les branches d'activité susceptibles de présenter des problèmes à partir de deux critères : la productivité et le coût du travail, en comparaison avec trois pays voisins.

Le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité horaire nominale pour une année donnée correspond à la fois au concept de niveau de coût unitaire du travail¹⁶ et au concept de part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée sous l'hypothèse que le travail des indépendants est rémunéré au taux de salaire des salariés.

Pour estimer l'évolution dans le temps du coût unitaire du travail, un des principaux déterminants de l'évolution des prix, la croissance du coût salarial horaire est comparée à la croissance de la productivité horaire en volume, c'est-à-dire en corrigeant l'évolution de la productivité nominale de l'évolution des prix.

Dans le cas de la Belgique, le coût salarial horaire a été modifié pour tenir compte de l'effet des subventions salariales. En revanche, dans les trois pays voisins, le montant total de cet allègement étant très limité et l'information disponible ne permettant pas de le ventiler par branche d'activité, le coût salarial horaire n'a pas été modifié.

La comparaison internationale du niveau et de l'évolution du coût unitaire du travail permet de mettre en évidence le risque qui pèse sur le potentiel de croissance des branches d'activité. Ce risque s'accroît, en effet, dans une petite économie ouverte, comme la Belgique, si les entreprises sont incitées à investir dans d'autres pays parce que les coûts unitaires du travail seraient relativement plus élevés (et donc elles ne pourraient pratiquer les mêmes prix qu'avec une rentabilité plus faible) et/ou parce que la branche concernée aurait du mal à faire croître sa productivité en volume à un rythme suffisant pour répondre à la croissance générale des salaires par rapport à celle de ses propres prix.

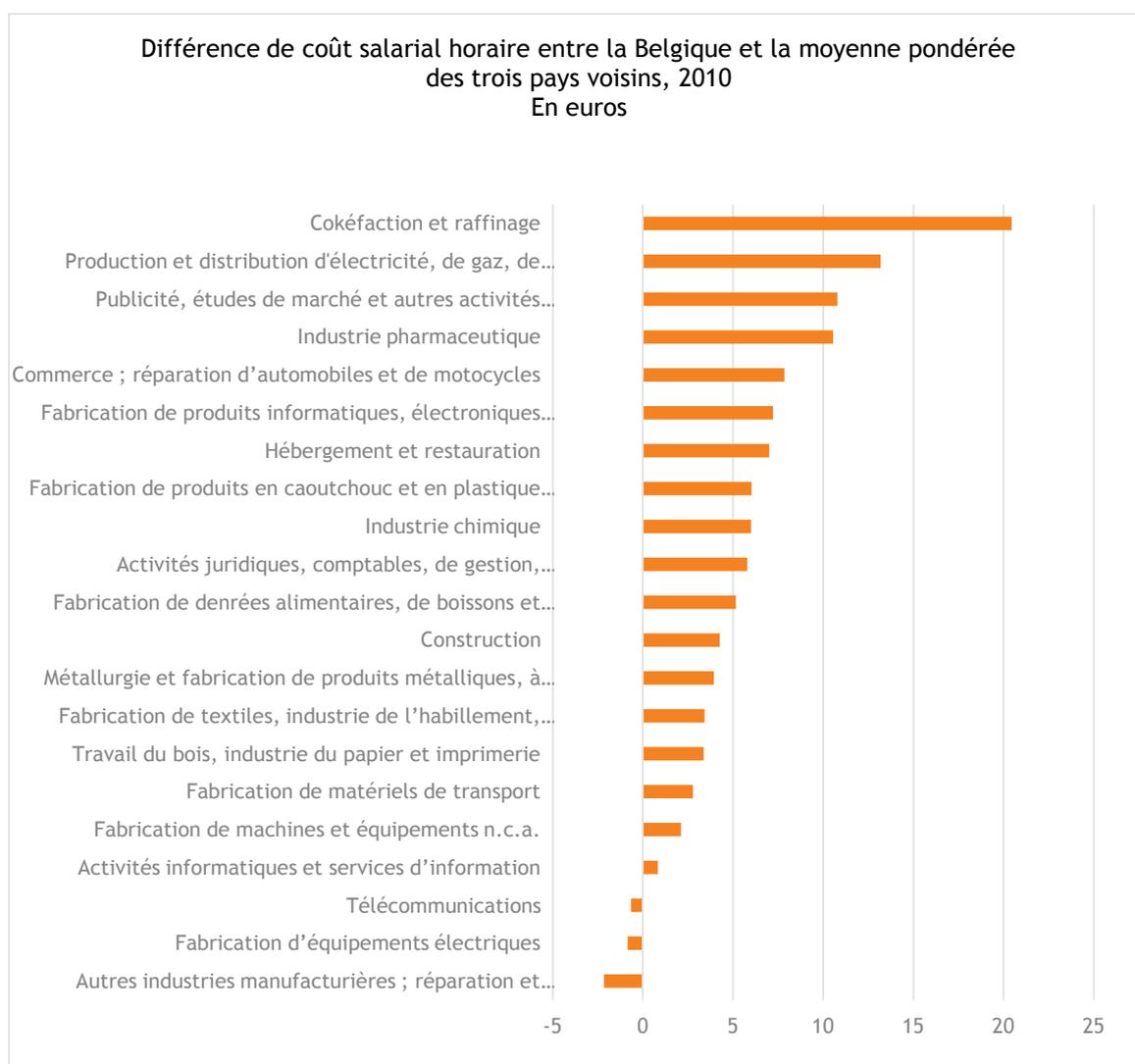
Il faut souligner que cette analyse peut donner des indications du risque pesant sur le potentiel de croissance des branches d'activité, mais ne suffit pas pour établir un diagnostic des éventuels problèmes de compétitivité de ces branches. D'abord, les indicateurs comparatifs sont basés sur une comparaison avec les trois pays voisins. Ce nombre très limité de pays peut convenir à l'analyse de certaines branches mais pas pour d'autres qui sont tournées vers la grande exportation. Ensuite, au sein de chaque branche, il peut y avoir une hétérogénéité des entreprises et des produits et, donc aussi, des croissances potentielles. Enfin, les indicateurs qui ont été analysés sont très synthétiques. Ils sont loin de couvrir tous les déterminants du potentiel de croissance ou de difficulté d'une branche. L'analyse effectuée dans ce rapport est un outil d'identification de problèmes potentiels qu'il s'agira éventuellement, dans une étape ultérieure, d'approfondir.

Sur les 38 branches d'activité qui composent l'économie totale, 21 branches d'activité sont méthodologiquement comparables entre pays. Ces 21 branches représentaient, en 2010, 47 pourcent de la valeur ajoutée et 46 pourcent de l'emploi en Belgique. Étant donné la comparaison avec les pays voisins, la dernière année pour laquelle l'ensemble des variables est disponible et donc, pour laquelle la comparaison est possible, est 2010. En ce qui concerne l'analyse des évolutions, celle-ci couvre la période allant de 1995, date à laquelle ont été établis les comptes nationaux selon la

¹⁶ Pour une année donnée, la productivité nominale est égale à la productivité en volume avec comme année de référence pour l'indice des prix, l'année donnée.

méthodologie actuelle, à 2010. Notons, dans cette perspective, que si des problèmes sont identifiés pour certaines branches d'activité, en particulier parce que le rapport coût du travail productivité est plus élevé en Belgique, il est hautement probable que ces problèmes se soient amplifiés après 2010. La hausse des prix a, en effet, été plus forte en Belgique et s'est largement répercutée dans le coût salarial par le mécanisme de l'indexation.

Première constatation : si on compare le niveau du coût salarial horaire en Belgique par rapport aux autres pays, on constate que, dans la grande majorité des branches d'activité, le coût salarial est plus élevé que celui des branches équivalentes dans les autres pays. Il n'y a que trois branches d'activité où le coût salarial en Belgique est légèrement inférieur à la moyenne pondérée¹⁷ des trois pays voisins, ce sont les branches : fabrication d'équipements électriques, autres industries manufacturières et télécommunications.

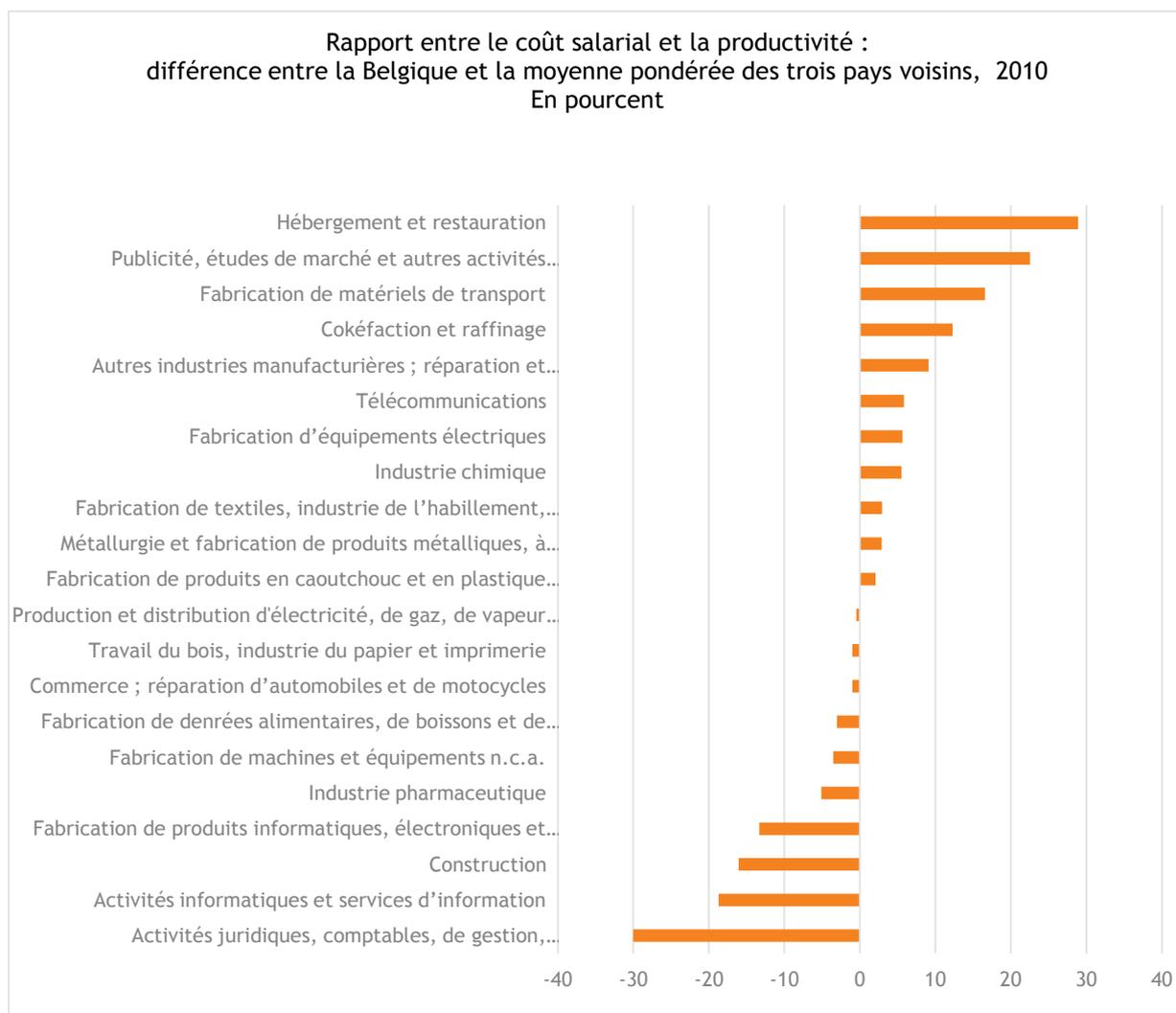


Deuxième constatation, la productivité nominale du travail est supérieure pour la majorité des branches à celle de la moyenne des trois pays voisins. Cependant, on observe une très grande dispersion des productivités nominale du travail selon les branches d'activité, plus grande que la dispersion des coûts salariaux. Il en résulte que le rapport entre niveau du coût salarial et de la

¹⁷ Le poids de chaque pays est donné par l'importance de son PIB dans le PIB total des trois pays voisins.

productivité varie très fort d'une branche à l'autre. Ce phénomène s'observe aussi dans les pays voisins.

On peut comparer pour chaque branche le rapport entre le niveau du coût salarial horaire et de la productivité horaire nominale tel qu'il est mesuré en Belgique et tel qu'il est mesuré dans les trois pays voisins en 2010.



Troisième constatation, le rapport entre le niveau du coût salarial et de la productivité nominale est plus élevé en Belgique que la moyenne des trois pays voisins pour un certain nombre de branches d'activité. Cette différence implique un taux de marge¹⁸ plus faible dans ces branches en Belgique. Il s'agit, en particulier et dans l'ordre décroissant de l'écart, des branches suivantes :

- Hébergement et restauration ;
- Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Fabrication de matériels de transport ;

¹⁸ Le taux de marge est défini comme le rapport entre l'excédent brut d'exploitation (la rémunération du capital avant amortissement et avant impôt) et la valeur ajoutée. Il est donc un indicateur de la part de la rémunération du capital dans la valeur ajoutée. Le taux de marge diffère de la rentabilité (économique) du capital, défini comme le rapport entre l'excédent brut d'exploitation et le stock de capital. Par conséquent, le fait que le taux de marge soit, pour une branche d'activité, plus faible (plus élevé) en Belgique, n'implique pas forcément une rentabilité plus faible (plus élevée).

- Cokéfaction et raffinage ;
- Autres industries manufacturières; réparation et installation de machines et d'équipements ;
- Télécommunications ;
- Fabrication d'équipements électriques ;
- Industrie chimique ;
- Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure ;
- Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques.

De manière générale, la plupart des branches industrielles montrent un rapport plus élevé en Belgique que dans les trois pays voisins et, dans une ampleur importante, pour le textile, la chimie, la fabrication d'équipements électriques et de matériels de transport.

Quatrième constatation, lorsqu'on compare l'évolution de 1995 à 2010 du coût salarial horaire en Belgique à celle des autres pays, on observe, que la croissance du coût salarial en Belgique reste supérieure à celle de la moyenne pondérée des trois pays voisins dans une majorité de branches. Ceci n'est cependant pas vrai pour toutes les branches. Par exemple : raffinage, fabrication d'équipements électriques, production d'électricité et de gaz sont des branches où l'évolution du coût salarial horaire est plus faible en Belgique que, en moyenne, dans les autres pays, de même que les branches de services spécialisés qui se caractérisent par une croissance plus faible de leur coût salarial horaire. La croissance de 1995 à 2010 du coût salarial horaire en Belgique s'étale, néanmoins, de 30 pourcent à 68 pourcent.

Cinquième constatation, en moyenne, en Belgique, la croissance, de 1995 à 2010, de la productivité nominale est supérieure à la croissance du coût salarial. Ceci est aussi vrai pour l'Allemagne et les Pays-Bas. En moyenne non pondérée de l'ensemble des branches¹⁹, la croissance de la productivité en Belgique est supérieure à celle de la moyenne des trois pays voisins, mais elle est inférieure à la moyenne non pondérée des branches en Allemagne et aux Pays-Bas. L'écart positif est particulièrement important pour les branches : denrées alimentaires, fabrication de matériels informatiques et optiques, fabrication de machines et équipements, construction, commerce, horeca, télécommunications, activités de consultance et, de manière générale, les activités scientifiques et techniques. Par contre, l'écart est particulièrement négatif dans le textile, le bois, papier et imprimerie, la cokéfaction et raffinage, la chimie, la pharmacie, la métallurgie, la fabrication de produits métalliques et la fabrication de matériels de transport ainsi que la production et la distribution d'électricité et de gaz.

Sixième constatation, si, pour évaluer les efforts de productivité réalisés par les différentes branches d'activité, on élimine les effets prix de la productivité nominale et on calcule donc la productivité horaire en volume, alors, sur la période 1995-2010, cette dernière a augmenté en moyenne non pondérée de l'ensemble des branches, en Belgique, beaucoup moins fortement que dans les trois autres pays.

De manière générale, si la productivité nominale augmente en moyenne plus en Belgique que chez les trois voisins, et si c'est l'inverse pour la productivité en volume, c'est que les entreprises

¹⁹ La moyenne non pondérée signifie qu'un poids identique est donné à chaque branche d'activité.

belges ont dû ou pu augmenter plus leurs prix de valeur ajoutée par rapport aux entreprises des trois pays voisins au risque de perdre en croissance si la qualité des produits ne fait pas la différence. Cette réflexion est importante, mais elle ne doit pas conduire à des conclusions sans une analyse plus détaillée de la situation de chaque branche. En particulier, les branches essentiellement tournées vers le marché domestique peuvent plus facilement reporter la hausse de leurs coûts dans leurs prix que les branches soumises à une concurrence internationale plus forte.

Dans le tableau suivant, on a classé les branches d'activité en quatre cadrans selon deux critères. Le premier critère classe les branches selon que leur rapport entre coût salarial et productivité nominale en niveau en 2010 est supérieur ou inférieur à ce même rapport calculé pour la moyenne des pays voisins. Le second critère distingue les branches selon que le coût unitaire du travail a augmenté plus rapidement ou moins rapidement sur la période 1995-2010 en Belgique par rapport à au moins deux pays voisins.

Tableau 9 Application des indicateurs de classement aux 21 branches d'activité

Indicateurs	Niveau de coût salarial horaire/niveau de productivité nominale en 2010		
	Belgique	Supérieur à la moyenne pondérée des 3 pays voisins	Inférieur à la moyenne pondérée des 3 pays voisins
Croissance du coût salarial horaire / croissance de la productivité en volume	Supérieur à au moins 2 pays	CADRAN I : Cokéfaction et raffinage Fabrication de matériels de transport Autres industries manufacturières Télécommunications Industrie chimique Fabrication de produits caoutchouc et plastiques	CADRAN III : Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques Fabrication de machines et équipements Industrie pharmaceutique Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles Travail du bois, industrie du papier et imprimerie
	Inférieur à au moins 2 pays	CADRAN II : Fabrication d'équipements électriques Hébergement et restauration Publicité et autres activités spécialisées Métallurgie et produits métalliques Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure	CADRAN IV : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques Construction Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac Activités informatiques et services d'information

Ces quatre cadrans donnent une grille d'identification du risque qui pèse sur le potentiel de croissance des branches d'activité. Ce risque s'accroît si la branche d'activité est caractérisée à la fois par un rapport entre le niveau du coût salarial et de productivité et une évolution du coût unitaire du travail supérieur à ce qui est enregistré pour la même branche dans les pays voisins. Une appréciation du risque peut être approchée en mettant en regard des branches de ces cadrans les performances passées en termes de croissance de la valeur ajoutée et en termes d'évolution des heures prestées.

Le **premier cadran** qui comprend 6 branches d'activité est caractérisé par un rapport des niveaux de coût salarial horaire et de productivité horaire nominale supérieur en Belgique à la moyenne

des trois pays voisins et une croissance du coût unitaire du travail supérieure à au moins deux pays voisins.

Pour chacune des branches appartenant à ce cadran, la performance en termes de croissance de la valeur ajoutée est inférieure à au moins deux pays voisins. Pour quatre branches sur les six, la performance est même inférieure à chacun des trois pays voisins (matériels de transport, autres industries manufacturières, industrie chimique et télécommunications). Par contre, les performances relatives en termes d'heures travaillées sont plus hétérogènes.

Le **deuxième cadran** qui comprend 5 branches d'activité est caractérisé par un rapport entre le niveau du coût salarial et de la productivité nominale en 2010 supérieur en Belgique par rapport aux trois pays voisins alors que, sur la période 1995-2010, l'indicateur du coût unitaire du travail évolue plus lentement que dans au moins deux pays voisins.

Dans ce groupe, les performances en termes de croissance de la valeur ajoutée sont inférieures en Belgique par rapport à au moins deux pays voisins pour seulement deux branches (fabrication d'équipements électriques et hébergement et restauration). Par contre, en termes d'heures prestées, les performances sont moins bonnes que dans au moins deux pays voisins pour 4 de ces 5 branches puisque seule l'industrie textile enregistre une performance supérieure en Belgique par rapport à deux des pays de la comparaison avec une moins grande destruction du volume de travail.

Le **troisième cadran** montre un rapport entre niveau de coût salarial et de productivité nominale en 2010 inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins et une variation des coûts unitaires du travail supérieure à au moins deux des pays voisins.

Dans ce groupe, trois branches affichent des performances relativement négatives tant en termes de croissance de la valeur ajoutée en volume qu'en termes d'évolution des heures travaillées. Il s'agit de fabrication de produits informatiques, de machines et d'équipements et du commerce. A l'opposé, deux branches d'activité, travail du bois, papier et imprimerie et industrie pharmaceutique affichent des performances relatives positives car supérieures à celles observées dans au moins deux des pays voisins.

Dans le **quatrième cadran**, on voit à la fois un niveau de coût salarial horaire par rapport à celui de la productivité nominale inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins et une variation des coûts unitaires du travail inférieure à au moins deux pays voisins. Dans ce cadran, les branches sont aussi caractérisées par des performances relatives positives, davantage en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'évolution des heures prestées, puisque toutes ces branches enregistrent en Belgique une croissance plus forte que dans les pays de la comparaison. Deux branches (construction et fabrication de denrées alimentaires) connaissent, en effet, une évolution des heures travaillées moins favorable en Belgique que dans deux des pays voisins.

Dans le premier cadran, les branches affichent des performances relatives défavorables tant en termes de croissance de la valeur ajoutée que de croissance des heures prestées. Pour les cadrans deux et trois, la relation entre les résultats comparatifs et les indicateurs est moins directement apparente, mais on constate que sur les 10 branches de ces cadrans, 7 ont en Belgique des performances en termes d'emploi inférieures (largement) à celles observées dans les pays voisins. Dès lors, pour ces branches, à ce stade, il convient de conclure à la possibilité que des problèmes existent, mais il serait nécessaire de procéder à des analyses plus approfondies pour les identifier clairement.

L'examen des indicateurs retenus indique donc que ce sont en majorité les branches industrielles qui sont potentiellement en situation de plus grandes difficultés. Le tableau suivant présente les indicateurs pour l'ensemble de l'industrie manufacturière.

En 2010, l'industrie manufacturière en Belgique présente un niveau de coût salarial horaire particulièrement élevé puisqu'il est non seulement supérieur à la moyenne pondérée observée pour ces mêmes branches dans les trois pays voisins, mais aussi au niveau atteint dans chacun de ces pays. Parallèlement, le niveau de productivité horaire nominale est lui aussi particulièrement élevé, supérieur à la moyenne pondérée des trois pays de la comparaison et au niveau atteint dans chacun d'entre eux. Au final, le rapport entre ces deux variables - qui donne le niveau du coût salarial unitaire et constitue une approximation de la part salariale dans l'industrie manufacturière en supposant que les heures prestées par les indépendants sont rémunérées au coût salarial horaire des salariés -, est, en Belgique, légèrement inférieur à celui de la moyenne pondérée des trois pays voisins, mais supérieur au rapport observé en Allemagne et, surtout, aux Pays-Bas. C'est la France qui apparaît atypique dans cette comparaison par son niveau particulièrement élevé.

Tableau 10. Coût salarial et productivité horaire pour l'industrie manufacturière

	BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des 3 pays voisins
Coût salarial et productivité horaire pour l'industrie manufacturière – 2010 en euros					
Coût salarial horaire modifié (1)	36,2	33,0	30,9	31,1	32,0
Productivité horaire nominale (2)	51,9	47,7	40,9	49,6	45,3
Rapport (1) et (2) en pourcent	69,8	69,2	75,7	62,7	70,6
Variables en croissance cumulée 1995-2010 en pourcent					
Coût salarial horaire	49,8	41,3	58,4	63,0	47,8
Productivité horaire nominale	53,4	60,0	42,1	69,1	54,0
Productivité horaire en volume	46,6	51,1	60,9	53,6	
Coût unitaire du travail	2,2	-6,5	-1,6	6,1	
Indicateurs de résultat – croissance cumulée 1995-2010 en pourcent					
Valeur ajoutée en volume	13,1	23,7	18,2	29,3	
Heures travaillées	-22,9	-18,1	-26,6	-15,8	

Remarque : les poids de la moyenne pondérée sont donnés par l'importance relative des PIB.

L'évolution des variables sur la période 1995-2010 permet aussi de confirmer certaines constatations pour l'industrie.

- Premièrement, en ce qui concerne l'évolution du coût salarial horaire, celle-ci a été, en Belgique, plus rapide qu'en moyenne dans les trois pays voisins, mais uniquement parce que l'augmentation en Belgique a été plus rapide que celle enregistrée par l'Allemagne, pays qui a connu une décennie de modération salariale.
- Deuxièmement, la croissance de la productivité nominale a été en Belgique moins forte que celle observée en Allemagne et aux Pays-Bas.
- Troisièmement, la croissance de la productivité en volume est moins forte que la croissance de la productivité nominale. Cette constatation vaut aussi en Allemagne et aux Pays-Bas. En Belgique, comme dans ces deux pays, les entreprises industrielles ont donc été en mesure d'augmenter leurs prix de valeur ajoutée. La France connaît, par contre, une croissance de la

productivité en volume largement supérieure à la croissance de la productivité nominale et aussi largement supérieure à la croissance enregistrée dans les pays voisins. L'industrie française se singularise donc par une diminution de ses prix de valeur ajoutée.

- Quatrièmement, le coût unitaire du travail augmente en Belgique alors qu'il diminue en Allemagne et en France.

En termes de résultats, on voit que c'est en Belgique que la croissance de l'activité en volume de l'industrie manufacturière a été la moins forte des pays étudiés. Elle s'accompagne d'une réduction des heures travaillées relativement importante puisque supérieure à celle enregistrée en Allemagne et aux Pays-Bas.

La croissance relative rapide du coût salarial horaire a donc poussé les entreprises belges de l'industrie manufacturière à augmenter leurs prix au détriment de la croissance de l'activité et de l'emploi. Les Pays-Bas qui sont dans une situation similaire à la Belgique avec une croissance rapide du coût salarial horaire débouchant sur une détérioration relativement forte du coût salarial unitaire, parviennent, tout en augmentant leurs prix, à connaître une expansion de la valeur ajoutée en volume qui s'accompagne d'une réduction plus limitée des heures travaillées. L'explication de cette divergence de résultats peut être liée en partie à l'évolution d'autres éléments de coût de production, à des effets de structure en lien avec l'évolution de la demande et/ou à des facteurs de compétitivité non coût comme l'innovation.

D'une manière générale, premièrement, ce sont principalement les branches industrielles, qui ont subi à la fois la pression toujours plus grande de la concurrence internationale et les effets de la crise économique et financière, qui connaissent des problèmes. Deuxièmement, les mauvaises performances de ces branches en termes de croissance de la valeur ajoutée en volume et d'emploi en Belgique sont notamment attribuables à une croissance de la productivité en volume plus faible que celle des branches équivalentes dans les pays voisins et trop faible par rapport à la croissance du coût salarial. Troisièmement, la croissance du coût salarial est forte dans certaines de ces branches et dépasse, malgré des subventions salariales, la croissance de la productivité. De tels dérapages en haut de cycle se payent en réduction des marges en bas de cycle, que l'on cherche alors à compenser, pour éviter des pertes d'emplois, par des subventions toujours plus importantes. Quatrièmement, dans ces branches industrielles, le niveau élevé du coût salarial horaire est corrélé à celui de la productivité nominale, celui-ci est, lui-même, le résultat de la mise en œuvre de techniques de production toujours plus intensives en capital, et aussi plus intensives en main-d'œuvre très qualifiée. Cette intensification reflète l'effet de la hausse du coût salarial moyen et accentue celle-ci en accroissant le poids de l'emploi qualifié. Elle accentue aussi les réductions d'emplois. La création d'emplois vient, en Belgique, des activités des services orientés vers la demande intérieure, qu'elles soient marchandes ou non marchandes, et dans lesquelles une partie substantielle des créations nettes d'emplois est fortement subsidiée.

Partie B – Efforts de formation des entreprises

Un objectif légal a été fixé pour les initiatives de formation. Il stipule que les entreprises doivent consacrer globalement 1,9 pourcent de leur masse salariale à la formation. Il existe toutefois des différences d'interprétation quant à la réalisation concrète de cet objectif. Le gouvernement fédéral a dès lors demandé au groupe d'experts d'analyser de manière objective l'objectif légal de 1,9 pourcent. Cette section présente les principales conclusions de cette analyse.

Le groupe tient par ailleurs à signaler que les efforts de formation des entreprises s'inscrivent dans le cadre de politiques de formation mises en œuvre par différents acteurs : les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, les commissions paritaires, les acteurs régionaux, les pouvoirs publics. Aucune évaluation de l'incidence de ces politiques sur les efforts financiers des firmes n'est actuellement assurée.

1. Résultats

Différences entre les sources statistiques

L'investissement financier des entreprises en matière de formation formelle s'avère très différent selon la source considérée. Sur base de la dernière enquête CVTS (relative à l'année 2010), il s'élève à 2,4 pourcent de la masse salariale, alors qu'au départ de l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2010, il atteint seulement 1,02 pourcent.

Ces résultats peuvent être (en grande partie) réconciliés en apportant aux données du bilan social une série de corrections destinées à faire converger les méthodologies suivies pour le calcul des coûts de formation :

- alignement sur le champ d'application de CVTS²⁰ ;
- correction systématique de certaines composantes des coûts de formation (rémunérations du personnel en formation - ou PAC²¹ - et cotisations et versements en faveur de la formation) ;
- prise en compte des dépenses de formation informelle²², en raison de la confusion possible de ces deux types de formation par certaines entreprises.

Compte tenu de ces corrections, l'investissement financier en formation au départ des bilans sociaux 2010 passe de 1,02 pourcent à 2,27 pourcent.

²⁰ Entreprises d'au moins dix travailleurs dont l'activité ressort des branches B-N et R-S de la nomenclature d'activité NACE Rev.2. Sont par conséquent exclues les branches de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche, de l'administration publique, de la sécurité sociale, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

²¹ PAC : Personnel Absence Cost.

²² Dans ce texte, les " formations informelles " font référence à la fois aux formations informelles et aux formations moins formelles.

1.3. Données les plus récentes

Bilan social

Sur la base de l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2011, les efforts financiers exprimés en pourcentage de la masse salariale, s'élèvent à 1,05 pourcent pour la formation formelle, 0,40 pourcent pour la formation informelle et 0,07 pourcent pour la formation initiale.

Après correction pour tenir compte de la sous-estimation du PAC et des cotisations et versements en faveur de la formation, ces pourcentages passent respectivement à 1,42 pourcent pour la formation formelle et à 0,72 pourcent pour la formation informelle. En y ajoutant les dépenses de formation initiale, l'effort financier global s'élève à 2,21 pourcent.

CVTS

Sur la base des résultats de la dernière enquête CVTS (portant sur l'année 2010), les dépenses de formation formelle liées à des cours internes et externes offerts par les entreprises atteignent 2,4 pourcent des coûts salariaux. Ce résultat classe la Belgique en 2ème place par rapport aux trois pays voisins (derrière la France (2,5 pourcent), et devant les Pays-Bas (2,2 pourcent) et l'Allemagne (1,5 pourcent)). Il est par ailleurs supérieur à la moyenne pondérée de ces trois pays, qui atteint 2,1 pourcent. Pour rappel, c'est la première enquête CVTS (portant sur l'année 1993) qui a servi de base à la fixation, dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, de l'objectif de 1,9 pourcent à atteindre par les entreprises du secteur privé en Belgique²³.

1.4. Variations selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

Quelle que soit la source statistique utilisée, l'analyse des résultats montre que les entreprises de plus de 250 travailleurs réalisent l'essentiel de l'effort de formation, et cela quelles que soient les branches d'activité étudiées. Les résultats par branche sont de fait largement tributaires de la répartition des entreprises par classe de taille. Les investissements en formation dépendent bien entendu également des spécificités de l'activité des différentes branches et du rythme de mise à jour du capital humain nécessaire au maintien et au développement de cette activité. Il est à noter que ceci vaut tout autant pour les pays qui ont servi de référence pour la fixation de l'objectif.

Indépendamment de la taille et du secteur d'activité, les analyses montrent également que les dépenses de formation ont un profil conjoncturel marqué.

²³ Cet objectif a été fixé en référence à la moyenne pondérée de l'investissement financier en faveur de la formation continue des trois pays voisins tel qu'il a été mesuré par l'enquête CVTS de 1993. L'objectif de 1,9 % a été maintenu alors qu'il a finalement été constaté, sur la base des résultats définitifs, que la moyenne pondérée était de seulement 1,6 %.

2. Éléments conceptuels du cadre légal

Les analyses menées dans le cadre de ce rapport concluent à la nécessité d'une cohérence entre les différents aspects de l'obligation légale incombant aux entreprises pour la formation de leurs travailleurs. Ainsi, la source statistique, l'indicateur de mesure, l'objectif retenu et le mécanisme de sanction doivent être cohérents entre eux. Or, l'analyse approfondie du cadre légal actuellement en vigueur montre que cette cohérence fait défaut. Les points suivants détaillent les différents niveaux de cohérence requis.

2.1 Choix de la source statistique

L'instauration d'une obligation légale de former implique la mise sur pied d'un processus d'évaluation des efforts réalisés en la matière. A cette fin, il apparaît pertinent de partir des statistiques existantes (bilan social et enquête CVTS) afin d'éviter les ruptures de série et les charges administratives supplémentaires qu'engendrerait la création d'un nouvel outil statistique. Les paragraphes suivants détaillent ce que ces sources permettent de mesurer, ainsi que les éventuelles divergences à ce sujet.

Les **concepts de formation** repris dans le bilan social reposent sur les définitions du glossaire harmonisé au niveau européen utilisé pour l'enquête CVTS. Les deux statistiques utilisent dès lors des concepts identiques et répartissent les initiatives de formation en trois groupes distincts : formation formelle, formation informelle et formation initiale. Pour chacun de ces trois types de formation, le bilan social collecte des informations sur le nombre de bénéficiaires, les heures de formation suivies, et les coûts nets de ces formations (après déduction des subventions et autres avantages financiers reçus). L'enquête CVTS se distingue du bilan social sur ce point puisque les informations collectées sur le nombre d'heures de formation suivies et les coûts nets concernent uniquement la formation formelle.

Les **coûts de formation formelle**, dans le bilan social, font l'objet d'une ventilation plus détaillée que les autres coûts de formation : les entreprises doivent mentionner séparément les coûts bruts, l'ensemble des cotisations et versements en faveur de la formation, et les subventions et autres avantages financiers reçus. L'enquête CVTS utilise la même répartition²⁴ mais ventile également le concept de coûts bruts entre coûts directs et coûts salariaux des travailleurs en formation (PAC). En outre, les coûts directs sont encore répartis en quatre rubriques distinctes : paiements aux organismes ou formateurs, frais de déplacement et de séjour, coûts salariaux des formateurs internes et dépenses liées aux locaux, équipements et matériel pédagogique.

Les **publics** bénéficiant des activités de formation sont identiques et multiples dans les deux statistiques. Les activités de formation continue s'adressent aux travailleurs occupés par les entreprises. Les cotisations et versements en faveur de la formation peuvent en revanche servir à financer des initiatives s'adressant à un public plus vaste, allant des travailleurs de l'entreprise à, plus généralement, tous ceux ayant accès aux fonds de formation, et même aux demandeurs d'emploi. Les activités de formation initiale concernent les apprentis ou les stagiaires.

²⁴ On peut d'ailleurs signaler que dans l'enquête CVTS, tant pour le PAC que pour les cotisations payées, un montant est disponible pour chaque entreprise qui offre des formations formelles. Le PAC est en effet calculé sur la base d'autres variables de l'enquête, tandis que les cotisations payées sont imputées en cas d'informations manquantes.

Le **champ d'application** du bilan social, très large, n'est néanmoins pas exhaustif. Il couvre les entreprises, y compris celles qui ne déposent pas de comptes annuels normalisés²⁵, et les grandes ASBL et fondations de droit belge. Les dépenses de formation encourues par certaines unités économiques – notamment les ASBL, fondations et autres personnes morales de droit privé occupant moins de 20 travailleurs, et les commerçants personnes physiques, qui ne sont pas tenus de déposer un bilan social – échappent au recensement. Dans l'enquête CVTS, la population cible se compose de toutes les entreprises qui comptent au moins dix salariés et qui relèvent des sections B-N et R-S de la NACE Rév.2 .

Les deux outils statistiques se distinguent par leur **périodicité**. Comme les comptes annuels, auxquels il est la plupart du temps intégré, le bilan social doit être déposé pour chaque exercice comptable, quelles qu'en soient la durée et la date de clôture. Jusqu'à présent, l'enquête CVTS a toutefois été organisée tous les cinq ans (2005, 2010,...).

2.2 Choix de l'indicateur de mesure

Le choix de l'indicateur qui mesure les efforts de formation doit être établi en cohérence avec les sources statistiques disponibles, puisqu'il doit permettre de mesurer la trajectoire à parcourir par rapport à l'objectif à atteindre. Cette mesure doit être la plus correcte et précise possible.

Les analyses ont montré que les méthodologies de calcul des indicateurs affectent les résultats. Il est donc important de veiller à la cohérence entre la méthodologie retenue pour la mesure ex-post de la trajectoire par rapport à l'objectif et celle utilisée pour la fixation ex-ante de celui-ci.

Or, cette cohérence fait défaut dans le cadre du dispositif légal actuel.

Si les dépenses de formation formelle recensées dans CVTS et dans le bilan social sont par définition identiques, les travaux du sous-groupe ont mis en évidence que certains aspects des coûts pris en compte dans l'enquête CVTS (PAC et cotisations et versements en faveur de la formation) sont sous-estimés par certaines entreprises lorsqu'elles remplissent leur bilan social. Par ailleurs, l'évolution du taux de reporting dans le temps du bilan social n'est pas statistiquement contrôlée.

2.3 Que veut-on mesurer ?

Puisqu'il doit être possible d'évaluer si l'objectif est atteint, ce qui va être mesuré doit être choisi en cohérence tant avec les variables disponibles au travers des sources statistiques existantes qu'avec l'indicateur retenu pour calculer les efforts de formation, ce qui implique de faire des choix à plusieurs niveaux.

a. Des efforts agrégés ou individuels ?

La mesure des efforts de formation peut s'opérer à différents niveaux (ensemble des entreprises, groupes d'entreprises ou individuel), en fonction des spécificités dont on veut tenir compte.

²⁵ Par exemple, les banques, les compagnies d'assurance, et les hôpitaux (non constitués sous la forme d'une entreprise ou d'une (grande) ASBL soumise au dépôt d'un compte normalisé) déposent un bilan social.

L'analyse de la ventilation des efforts, tant en Belgique que dans les pays de référence, montre que, si la fixation d'un objectif – financier – uniforme pour l'ensemble du secteur privé garde toute sa pertinence, les efforts en faveur de la formation sont très sensibles à la taille de l'entreprise et à la branche d'activité.

Un objectif différencié selon les commissions paritaires n'est pas envisageable, car le regroupement des entreprises selon ce critère n'est techniquement pas réalisable au départ des outils statistiques disponibles.

b. Selon quelle périodicité ?

Le cadre légal actuel précise que l'évaluation des efforts de formation doit avoir lieu chaque année. Dans ce sens, le bilan social présente l'avantage d'être établi sur une base annuelle qui rend possible l'évaluation régulière des efforts.

c. Quel champ d'application ?

Lors du choix des efforts qui vont être mesurés, il importe que la population d'entreprises retenue soit clairement identifiable au départ de la source statistique utilisée pour l'évaluation des efforts.

Le cadre légal actuel définit la population d'entreprises soumises à l'obligation de former en référence à la loi du 5 décembre 1968. Ce champ d'application pose deux problèmes.

D'une part, les recherches effectuées dans le cadre de la rédaction de ce rapport indiquent que le champ d'application du cadre légal, qui renvoie aux entreprises soumises à la loi de 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, ne peut être mesuré de façon exhaustive et certaine, étant donné qu'il n'est pas possible de dresser la liste complète des entreprises qui échappent au champ d'application de cette loi, et ce, quelle que soit la source de données utilisée (y compris l'ONSS).

D'autre part, la population d'entreprises retenue dans le cadre légal actuel ne correspond pas à la population qui a servi de référence pour la définition de l'objectif de 1,9 pourcent, à savoir la population couverte par l'enquête CVTS. Elle ne correspond pas non plus à la population d'entreprises soumises au dépôt d'un bilan social, qui est celle actuellement utilisée pour l'évaluation des efforts de formation. A titre d'exemple, la non comptabilisation des efforts de formation des entreprises publiques (qui sont exclues avec certitude du champ d'application de la loi de 1968 mais qui sont tenues au dépôt d'un bilan social) entraînerait l'élimination de très gros employeurs dont les dépenses de formation sont substantielles.

d. Quels types de formation ?

Le cadre légal actuel ne précise pas les types de formation retenus pour la mesure des efforts en faveur de la formation.

Il ressort de l'analyse des données et du comportement de reporting des entreprises que celles-ci peuvent éprouver des difficultés à dissocier les types de formation (formelle, informelle et initiale) et donc à les ventiler correctement. Les analyses montrent par ailleurs que les petites entreprises ont surtout recours à la formation informelle et qu'elles sont aussi des acteurs importants en matière de formation initiale (notamment en raison de l'apprentissage).

Il serait donc opportun, en termes de fiabilité de l'information, que l'ensemble des formations (formelle, informelle et initiale) soient pris en compte dans le cadre de la construction d'un indicateur des efforts des entreprises en faveur de la formation. Un tel indicateur ne sera toutefois disponible que pour la Belgique. De ce fait, les efforts de formation des entreprises belges ne peuvent pas être comparés avec la situation des pays voisins. Une comparaison internationale n'est possible que si l'analyse se limite à la formation formelle.

Il faut en outre admettre que plus ce qui est mesuré est large, plus la mesure correcte des efforts s'avère difficile car elle renvoie à de multiples concepts.

e. Quels types de coûts et de publics ?

Dans le cadre d'une mesure des efforts de formation exprimée en termes d'investissement financier – tel que la loi le prévoit actuellement –, plusieurs types de coûts déclarés par les entreprises peuvent être pris en compte. Il s'agit de déterminer si, outre les coûts directs et indirects nets (après déduction des subventions et autres avantages financiers reçus) incombant aux entreprises, les cotisations et versements en faveur de la formation doivent être considérées dans le cadre de l'objectif fixé. En effet, ces cotisations peuvent bénéficier à d'autres publics que les travailleurs occupés par les entreprises visées par l'obligation de former.

Cependant, le cadre légal actuel ne précise ni les coûts, ni les publics qui sont visés par cette obligation.

La question se pose en outre de savoir si la mesure de l'investissement financier est la plus pertinente pour évaluer les efforts de formation. D'une part, elle s'accompagne de difficultés particulières inhérentes à l'absence de règles comptables en matière de dépenses de formation. D'autre part, les comparaisons internationales des résultats de l'enquête CVTS de 2010 ont montré que cet indicateur était, par nature, très sensible au niveau et à l'évolution du coût salarial du pays concerné.

A côté d'un ratio financier, d'autres ratios – dont le calcul n'est pas influencé par le niveau ou les variations du coût salarial – pourraient être retenus pour mesurer les efforts des entreprises en faveur de la formation : un taux de participation, un ratio relatif au nombre d'heures consacrées à la formation (exprimé par travailleur ou en pourcentage des heures travaillées), ou encore une combinaison de ces deux aspects.

Il est à noter que le choix de ratios non financiers renvoie à d'autres particularités (en termes de « reporting » notamment) qu'il s'agirait d'étudier de manière approfondie.

2.4 Choix de l'objectif à atteindre

Sur base des choix effectués pour déterminer ce qui doit être mesuré, il appartient au législateur, en concertation avec les partenaires sociaux, de déterminer le niveau de l'objectif à atteindre, qui doit être ambitieux mais réaliste. Il doit en effet à la fois tenir compte de la valeur actuelle de l'indicateur et d'une marge de progression possible et raisonnable pour les entreprises qui y sont soumises.

En outre, il faut éviter de fixer un objectif identique au niveau individuel ou au niveau de groupes d'entreprises constitués en fonction de la taille ou de la branche d'activité, dans la mesure où les efforts en faveur de la formation sont dépendants de ces deux variables.

2.5 Mécanisme de sanction

D'un point de vue juridique, la cohérence entre le champ légal de l'obligation de former et le champ statistique utilisé pour l'évaluation du degré de réalisation de l'objectif est fondamentale. En effet, tout mécanisme de sanction implique que le champ légal auquel ce mécanisme s'applique soit compris dans le champ d'application de l'instrument statistique qui sert à l'évaluation/la mise en œuvre de ce mécanisme.

Dans le cas du mécanisme de sanction envisagé dans la loi actuelle, l'instrument statistique (le bilan social) n'est pas cohérent avec ce champ légal (la loi du 5 décembre 1968).

En outre, le mécanisme de sanction s'appuie sur une évaluation sectorielle basée sur les commissions paritaires. Or, les bilans sociaux (pas plus que CVTS) ne permettent pas de procéder à une telle ventilation : une entreprise peut en effet relever de plusieurs commissions paritaires différentes, sans qu'il soit possible de ventiler son bilan social entre ces commissions.

3. Conclusion générale

En raison de l'imprécision du cadre légal actuel concernant la définition des types de formation, des publics visés et de la population d'entreprises retenus pour la mesure des efforts de formation en Belgique, et étant donné les incohérences constatées entre les champs d'application, le groupe conclut à l'incapacité de déterminer si les dépenses de formation représentent ou non 1,9 pourcent de la masse salariale des entreprises du secteur privé en Belgique.

Cependant, le groupe établit les constats suivants :

- les efforts de la Belgique en matière de dépenses de formation formelle atteignent 2,4 pourcent pour l'année 2010 selon l'enquête CVTS. Ce pourcentage est supérieur à l'objectif de 1,9 pourcent ;
- en appliquant plusieurs corrections destinées à harmoniser les méthodes de travail, les résultats issus des bilans sociaux pour l'année 2011 s'élèvent à 1,42 pourcent pour la formation formelle et à 0,72 pourcent pour la formation informelle. En y ajoutant les dépenses de formation initiale, l'effort financier global s'élève à 2,21 pourcent pour l'ensemble des entreprises, et à 2,4 pourcent pour celles couvertes par le champ d'application de l'enquête CVTS.

Synthese

De synthese volgt de structuur van het rapport: deel één behandelt de loonsubsidies in België en in de drie buurlanden, de arbeidskostenkloof en de stand van zaken in de bedrijfstakken inzake arbeidskosten en productiviteit; deel twee behandelt de opleidingsinspanningen in de ondernemingen.

Deel A – Productiviteit en arbeidskosten

1. Arbeidslastenverlagingen in België

1.1. Een breed gamma aan arbeidslastenverlagingen

Sinds begin jaren '80 gebruiken de diverse entiteiten van de Belgische overheid (Federale overheid, Sociale Zekerheid, Gemeenschappen en Gewesten) een ganse batterij maatregelen ter verlaging van de arbeidskosten. De twee grote categorieën van maatregelen betreffen enerzijds de algemene en naar doelgroepen gerichte werkgeversbijdrageverminderingen en anderzijds de loonsubsidies. De loonsubsidies zijn in de periode 1995-2011 geëvolueerd van eerder marginaal en gericht op de niet voor winst diensten naar dominerend en algemeen gebruikt (tabel 1).

Tabel 1. Arbeidslastenverlagingen, totale economie (S1), 1995-2011²⁶
Miljoen euro

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
1. Totaal	1 238	1 536	1 404	2 172	4 192	5 010	10 347	11 246
2. Loonsubsidies	265	304	322	640	1 016	1 212	5 454	6 213
2.1. via Sociale Zekerheid	100	117	130	417	750	904	2 536	3 140
- waarvan activeringen	0	0	0	34	106	147	362	638
- waarvan dienstencheques	0	0	0	0	7	91	1 231	1 424
- waarvan Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	0	0	13	265	524	556	750	870
- waarvan gesubsidieerde contractuelen ziekenhuizen	100	117	117	118	114	110	116	112
- waarvan Sociale Maribel via gepoolde bedrijfsvoorheffing	0	0	0	0	0	0	73	84
- waarvan Jongerenbonus non-profit	0	0	0	0	0	0	3	12
2.2. via bedrijfsvoorheffing	0	0	0	0	8	47	2 562	2 702
- waarvan algemeen	0	0	0	0	0	0	890	933
- waarvan nacht- en ploegenarbeid	0	0	0	0	0	25	921	977
- waarvan overuren	0	0	0	0	0	0	115	123
- waarvan onderzoekers ondernemingen	0	0	0	0	0	0	380	397
- waarvan specifieke bedrijfstakken	0	0	0	0	0	0	110	118
- waarvan onderzoekers universiteiten	0	0	0	0	8	22	147	154
2.3. via Gemeenschappen en Gewesten	165	187	192	223	259	261	356	372
- waarvan ouderenbonus (Vlaanderen)	0	0	0	0	0	0	24	23
- waarvan Prime à l'emploi (Wallonië)	0	19	19	19	18	15	14	14
- waarvan beschutte werkplaatsen	165	168	173	203	241	247	318	335
3. Werkgeversbijdrageverminderingen	974	1 232	1 082	1 533	3 175	3 798	4 894	5 032

²⁶ De jaren opgenomen in de tabel zijn de begin- en eindjaren van de onderzochte periode en de jaren waarin nieuwe maatregelen werden gelanceerd.

De macro-economische impact van die arbeidslastenverlagingen op de arbeidskosten, of het nu gaat om werkgeversbijdrageverminderingen of om loonsubsidies, wordt gemeten in vergelijking met de arbeidskosten vóór lastenverlagingen, i.e. de brutolonen opgehoogd met de werkgeversbijdragen voor de werkgeversbijdrageverminderingen. Deze benadering is in lijn met de opdracht om de arbeidskostenverlagende maatregelen zonder impliciete rangorde tussen loonsubsidies en bijdrageverminderingen te inventariseren en brengt de omvang van de arbeidskostenverlagende maatregelen goed in het daglicht. Tussen 1995 en 2011 is de macro-economische impact verviervoudigd: van 1,15 procent naar 5,75 procent van de arbeidskosten vóór lastenverlagingen (tabel 2). De impact van de loonsubsidies is gestegen van een onbeduidende 0,25 procent naar een dominante 3,18 procent.

Tabel 2. Procentuele arbeidslastenverlagingen, totale economie (S1), 1995-2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
Totaal	1,15	1,40	1,23	1,75	2,86	3,32	5,53	5,75
Loonsubsidies	0,25	0,28	0,28	0,51	0,69	0,80	2,91	3,18
Werkgeversbijdrageverminderingen	0,91	1,13	0,95	1,23	2,17	2,51	2,61	2,57

1.2. Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak, 2011

Afhankelijk van de beschikbare modaliteiten hebben de bedrijfstakken in verschillende mate beroep gedaan op de lastenverlagingen. De tabellen 3 tot 6 hieronder detailleren dit voor verschillende aggregaten van bedrijfstakken: de verwerkende nijverheid (takken CA tot CM²⁷), de voor winst marktdiensten (takken DD tot NN²⁸) en de niet voor winst marktdiensten (takken QA tot SS²⁹).

In 2011 kregen de niet voor winst marktdiensten een hogere arbeidslastenverlaging (8,2 procent) dan de verwerkende nijverheid (6,9 procent) en de voor winst marktdiensten (6,8 procent) dankzij de grotere impact van de loonsubsidies (tabel 3). De impact van de loonsubsidies was 6,5 procent voor de niet voor winst marktdiensten en slechts 3,7 procent voor de verwerkende nijverheid en 3,2 procent voor de voor winst marktdiensten. De werkgeversbijdrageverminderingen, daarentegen, hebben een grotere impact in de verwerkende nijverheid (3,2 procent) en de voor winst marktdiensten (3,6 procent) dan in de niet voor winst marktdiensten (1,8 procent).

Met het oog op de internationale vergelijking van productiviteiten en arbeidskosten in hoofdstuk 4 wordt ook een aggregaat van internationaal vergelijkbare voor winst dienstenbedrijfstakken gedefinieerd, waaruit de bedrijfstakken die niet beantwoorden aan de nodige criteria voor een

²⁷ De verwerkende nijverheid bestaat uit de voedingsindustrie (CA), textiel (CB), hout, papier en papierwaren (CC), cokes en geraffineerde aardolieproducten (CD), chemie (CE), farmaceutische grondstoffen en producten (CF), producten van rubber, kunststoffen en andere niet-metaalhoudende grondstoffen (CG), ferro- en nonferro producten (CH), informatica, electronica en optische producten (CI), electro-apparatuur (CJ), machines en uitrustingsgoederen (CK), transportmiddelen (CL) en andere verwerkende nijverheden (CM).

²⁸ De voor winst marktdiensten bestaan uit de opwekking en verdeling van electriciteit, gas, stoom en airconditioning (DD), de waterproductie en verdeling; afvalwaterbehandeling, afvalverwerking (EE), de bouw (FF), de handel en herstel van auto's en motorfietsen (GG), transport en overslag (HH), de horeca (II), uitgeverijen en audiovisuele productie en uitzendingen (JA), telecommunicatie (JB), informatica (JC), financiewezen en verzekeringen (KK), onroerend goed (LL), rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, bedrijfsbeheer, architecten en ingenieurs, technische testen (MA), wetenschappelijk onderzoek (MB), reclame, marktonderzoek en overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten (MC), administratieve ondersteuning (NN)

²⁹ De niet voor winst marktdiensten bestaan uit de gezondheidszorg (QA), maatschappelijke dienstverlening met en zonder huisvesting (QB), Creatieve activiteiten, kunst en amusement, evenementen (RR) en andere dienstverlening (SS).

zinnvolle internationale vergelijking zijn weggezuiverd³⁰. De arbeidskostenverlaging is lager voor die internationaal vergelijkbare marktdiensten dan voor de verwerkende nijverheid (5,2 procent versus 6,9 procent), vooral wegens de lagere loonsubsidies (1,5 procent versus 3,7 procent).

In het algemeen worden de loonsubsidies relatief meer gebruikt in de niet voor winst marktdiensten en wel via de Sociale Zekerheid. De voor winst bedrijfstakken, zowel de verwerkende nijverheid als de voor winst marktdiensten, gebruiken ongeveer in gelijke mate werkgeversbijdrageverminderingen en loonsubsidies. In de mate dat die bedrijfstakken beroep doen op loonsubsidies, gebeurt dat vooral via het kanaal van de bedrijfsvoorheffing in het geval van de verwerkende nijverheid, terwijl de voor winst marktdiensten ook het kanaal van de Sociale Zekerheid gebruiken. De faciliteit van de beschutte werkplaatsen wordt vooral in de voor winst bedrijfstakken gebruikt.

Tabel 3. Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak 2011

In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen (1 t/m 3) of aandeel in procent van de loonsubsidies (4 t/m 6)

Bedrijfstak	(1) Totale lasten- verlagingen (1)=(2)+(3)	(2) Werkgevers- bijdrage- verminderingen	(3) Totale loon- subsidies (4)+(5)+(6) =100%	(4) via Sociale Zekerheid	(5) via bedrijfs- voorheffing	(6) via Gewesten en Gemeenschappen (vooral beschutte werkplaatsen)
Verwerkende nijverheid	6,9	3,2	3,7	3,4	86,6	10,0
Voor winst marktdiensten	6,8	3,6	3,2	47,2	44,6	8,2
waarvan internationaal vergeleken marktdiensten	5,2	3,7	1,5	24,7	73,7	1,6
Niet voor winst marktdiensten	8,2	1,8	6,5	91,3	8,5	0,2

De bijdrageverminderingen voor de verwerkende nijverheid en de voor winst marktdiensten (tabel 4) komen vooral uit het algemene gedeelte (87,6 procent resp. 81,9 procent van de bijdrageverminderingen) en in mindere mate uit de ouderenbonus (resp. 8,3 procent en 6,7 procent). De niet voor winst marktdiensten daarentegen steunen relatief minder op het algemene gedeelte (slechts 74 procent) en relatief meer op de doelgroepverminderingen, waarin de verminderingen ten behoeve van de langdurige werklozen (14,3 procent) het meest prominent zijn. Net zoals de verwerkende nijverheid is het algemene gedeelte de belangrijkste bron van bijdrageverminderingen voor de internationaal vergeleken marktdiensten (82,8 procent).

³⁰ De internationaal vergelijkbare marktdiensten bestaan uit de opwekking en verdeling van electriciteit, gas, stoom en airconditioning (DD), de bouw (FF), handel en herstel van auto's en motorfietsen (GG), horeca (II), telecommunicatie (JB), informatica (JC), rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, bedrijfsbeheer, architecten en ingenieurs, technische testen (MA) en reclame, marktonderzoek en overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten (MC).

Tabel 4. Samenstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen in de grote bedrijfstakken 2011
Aandeel in procent van de werkgeversbijdrageverminderingen

Bedrijfstak	(3) Algemeen forfait + lage en hoge lonen	(4) Lang- durig werk- lozen + risico- groepen	(5) Arbeids- duur	(6) Jongeren- bonus zonder andere doel- groep	(7) Ouderen- bonus	(8) Eerste aan- wervingen	(9) Jongeren excl. (6)	(10) rest
Verwerkende nijverheid	87,6	1,6	0,2	0,6	8,3	0,5	1,0	0,2
Voor winst marktdiensten	81,9	4,5	0,2	2,2	6,7	2,3	1,5	0,7
waarvan internationaal vergelijkbare marktdiensten	82,8	4,0	0,2	2,0	6,6	2,7	1,5	0,3
Niet voor winst marktdiensten	74,0	14,3	0,1	1,4	4,7	2,7	1,5	1,4

De niet voor winst marktdiensten halen hun subsidies vooral uit de Sociale Zekerheid (91,3 procent van de loonsubsidies in die bedrijfstakken), met name via de Sociale Maribel (42,4 procent), de dienstencheques (25,8 procent), en in mindere mate de activeringen (11,1 procent).

De verwerkende nijverheid geniet vooral van de subsidies via enerzijds de bedrijfsvoorheffing nacht- en ploegenarbeid (50,3 procent), de algemene subsidie (18,6) en de onderzoekers (13,5 procent), en anderzijds de gewestelijke en gemeenschapssubsidies (10,0 procent).

Tabel 5. Samenstelling van de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid in de grote bedrijfstakken 2011
Aandeel in procent van de loonsubsidies

Bedrijfstak	(3) (4+5+6+7+8+9) Via de Sociale Zekerheid, waarvan:	(4) Activeringen	(5) Diensten- cheques	(6) Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	(7) Gesco's zieken- huizen	(8) Sociale Maribel via gepoolde bedrijfs- voor- heffing	(9) Jongeren- bonus non-profit
Verwerkende nijverheid	3,4	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Voor winst marktdiensten	47,2	13,2	33,9	0,0	0,0	0,0	0,0
waarvan internationaal vergeleken marktdiensten	24,7	24,1	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Niet voor winst marktdiensten	91,3	11,1	25,8	42,4	7,3	4,1	0,6

In de voor winst marktdiensten zijn de loonsubsidies gelijk verdeeld: 44,6 procent via de bedrijfsvoorheffing, waarvan 21,5 procent uit de algemene subsidie en 13,1 procent uit nacht- en ploegenarbeid, en 47,2 procent via de Sociale Zekerheid, waarvan 33,9 procent uit de dienstencheques en 13,2 procent uit de activeringen. De loonsubsidies van Gemeenschappen & Gewesten zijn ook nog goed voor 8,2 procent van de totale loonsubsidies.

De bedrijfsvoorheffing is de voornaamste bron van loonsubsidies voor de internationaal vergeleken diensten (73,7 procent), waarvan 44,9 procent via de algemene vermindering, 12,3 procent via de onderzoekers en 11,4 procent via nacht- en ploegenarbeid. Nagenoeg alle subsidies via de Sociale Zekerheid (24,7 procent) komen via de activeringen (24,1 procent).

Tabel 6. Samenstelling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing in de grote bedrijfstakken 2011
Aandeel in % van de loonsubsidies

Bedrijfstak	(3) (4+5+6+7+8) Via de bedrijfs- voorheffing, waarvan:	(4) <i>Algemene</i>	(5) <i>Nacht- en ploegen- arbeid</i>	(6) <i>Overuren</i>	(7) <i>Onderzoekers</i>	(8) <i>Specifieke</i>
Verwerkende nijverheid	86,6	18,6	50,3	4,1	13,5	0,0
Voor winst marktdiensten	44,6	21,5	13,1	2,5	5,6	2,0
waarvan internationaal vergeleken marktdiensten	73,7	44,9	11,4	5,0	12,3	0,0
Niet voor winst marktdiensten	8,5	4,0	0,3	0,1	0,8	3,3

2. Loonsubsidies in België, Duitsland, Frankrijk en Nederland

De expertengroep heeft een inventaris opgemaakt van de loonsubsidies in België, Duitsland, Frankrijk en Nederland. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van de loonsubsidies en van de subsidiëringsgraden gedurende de periode 1996-2011 voor elk van die landen. Wat België betreft, worden in deze synthese verschillende gevallen voorgesteld: ten eerste, de loonsubsidies in hun geheel, vervolgens datzelfde geheel waaruit achtereenvolgens en op cumulatieve wijze de maatregelen werden verwijderd die toegespitst zijn op zeer beperkte en niet aan internationale concurrentie onderhevige bedrijfstakken, de maatregelen die tot de gewestelijke bevoegdheden behoren en de activeringsmaatregelen die zullen worden geregionaliseerd. Die verschillende opties zullen worden gehanteerd in de volgende afdeling betreffende de berekening van de loonkloof. Voor elk van de buurlanden werd zodanig te werk gegaan dat men dezelfde opties bekomt, voor zover die optiemogelijkheden in die landen aanwezig waren.

Anders dan de cijfers die worden voorgesteld in de vorige afdeling worden de subsidiëringsgraden in tabel 7, in overeenstemming met de berekening van de loonkloof van het Technisch verslag van het secretariaat van de CRB, verkregen door de subsidies te delen door een loonmassa die reeds werd verminderd met de maatregelen ter vermindering van de sociale bijdragen, maar niet met de loonsubsidies.

Tabel 7. Loonsubsidies in België, Duitsland, Nederland en Frankrijk in de privésector (S1-S13)
in miljoenen euro's en in procent van de loonmassa

Gebruikt in de volgende simulaties			1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BE		Gezamenlijke subsidies	304	2048	2709	3375	4068	5147	5871
	2	Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies (%)	0,37	1,68	2,11	2,49	3,01	3,74	4,07
		Gezamenlijke subsidies excl. gerichte maatregelen^d	187	936	1376	1757	2270	3061	3472
	3A	Subsidiëringgraad met wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,23	0,78	1,08	1,31	1,71	2,26	2,46
	3B	Subsidiëringgraad zonder wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,22	0,77	1,07	1,30	1,68	2,22	2,41
		Gezamenlijke subsidies excl. gerichte maatregelen^d en gewestelijke subsidies^e	0,0	658	1078	1437	1930	2705	3100
	4A	Subsidiëringgraad met wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,0	0,55	0,85	1,08	1,45	2,00	2,20
	4B	Subsidiëringgraad zonder wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,0	0,54	0,84	1,06	1,43	1,97	2,15
		Gezamenlijke subsidies excl. gerichte maatregelen^d, gewestelijke subsidies^e en activering^f	0,0	452	849	1194	1712	2359	2486
5A	Subsidiëringgraad met wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,0	0,38	0,67	0,89	1,29	1,75	1,76	
5B	Subsidiëringgraad zonder wijziging van overeenkomstige werkgelegenheid (%)	0,0	0,37	0,66	0,88	1,27	1,71	1,73	
DE	7,8	Gezamenlijke subsidies	6204	2181	2336	2658	5494	5254	2921
		Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies (%)	0,72	0,22	0,23	0,25	0,53	0,49	0,26
NL	7,8	Gezamenlijke subsidies	461	1462	1471	1518	2351	2044	1842
		Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies (%)	0,36	0,68	0,65	0,63	0,98	0,85	0,74
	9	O&O (S&O), (%)	91	187	203	226	354	415	448
	Subsidiëringgraad enkel O&O (%)	0,07	0,09	0,09	0,09	0,15	0,17	0,18	
FR	7	Gezamenlijke subsidies	2915	5045	5348	5240	8376	8362	6108
		Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies (%)	0,62	0,71	0,73	0,69	1,11	1,08	0,76
	8	Gezamenlijke subsidies excl. "services à la personne"	2106	2985	3158	2635	5446	5327	2938
		Subsidiëringgraad (gezamenlijke subsidies excl. "services à la personne") (%)	0,45	0,42	0,43	0,35	0,72	0,69	0,37
	9	O&O (CIR)	191	363	470	695	2840	2220	1426
	Subsidiëringgraad enkel O&O (%)	0,04	0,05	0,06	0,09	0,38	0,29	0,18	
Gemiddelde van de 3 landen^h	7	Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies ^a (%)	0,65	0,47	0,47	0,47	0,81	0,76	0,51
	8	Subsidiëringgraad gezamenlijke subsidies excl. "services à la personne" ^{mb} (%)	0,59	0,35	0,36	0,33	0,66	0,61	0,36
	9	Subsidiëringgraad enkel O&O ^c (%)	0,02	0,03	0,04	0,05	0,16	0,13	0,09

Opmerkingen:

^a Gezamenlijke loonsubsidies vervat in D39, plus voor Frankrijk: CIR en « services à la personne »;^b Gezamenlijke loonsubsidies vervat in D39, plus voor Frankrijk: CIR;^c CIR in Frankrijk en S&O-subsidies in Nederland;^d Subsidies dienstencheques, sociale Maribel, fiscale sociale Maribel, jongerenbonus non-profit, en contractuelen in ziekenhuizen;^e Premie 50 + (Vlaams gewest), Primes à l'emploi (Wallonië), beschutte werkplaatsen;^f "Activa"-maatregelen (waarvan "Activa Start" en "Win win"), SINE, IBO, SIN, opleidingsuitkeringen;

De privésector wordt gedefinieerd als de economie in haar geheel (S1) minus de institutionele sector van de Overheid (S13); Het gemiddelde van de 3 landen wordt gewogen in functie van het bbp van elk land.

Bronnen: Loonmassa's: Nationale boekhouding / Loonsubsidies: Duitsland: Destatis, Nederland: CBS, Frankrijk: INSEE, België: FPB

De subsidies hebben betrekking op de privésector, zoals die wordt gedefinieerd in het Technisch verslag, en worden geïdentificeerd binnen de boekhoudkundige rubriek “Niet-productgebonden subsidies”. Frankrijk is het enige land waarvoor gelijkaardige niet-marginale maatregelen³¹ in andere boekhoudkundige categorieën dan in die rubriek werden geïdentificeerd. Die gelijkaardige maatregelen zijn het “Crédit d’impôt recherche³²” (CIR belastingkrediet onderzoek) en bepaalde maatregelen van de regeling “services à la personne”. De gezamenlijke subsidies in Frankrijk omvatten dus ook deze maatregelen bovenop die welke werden geïdentificeerd binnen de boekhoudkundige rubriek “Niet-productgebonden subsidies”.

Gedurende de periode 1996-2011 blijkt dat de ontwikkelingen en de omvang van de subsidiëringsgraden in België heel wat hoger zijn dan in de buurlanden. In Duitsland en in Frankrijk lopen die subsidiëringsgraden tijdens diezelfde periode terug.

Uit de voorstelling van de verschillende loonsubsidiemaatregelen blijkt dat de algemene subsidie (1 procent) in België relatief uniek is : alleen Frankrijk beschikt sinds 2013, met het “Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi” (CICE)³³, over een eveneens algemene maatregel. Alle landen beschikken daarentegen over maatregelen die toegespitst zijn op bepaalde sectoren en over maatregelen die tot doel hebben bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt in te schakelen. De subsidies met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling bestaan eveneens in alle landen, behalve in Duitsland. Daarentegen kennen alleen Frankrijk en België een systeem van buurtdiensten waarin loonsubsidies vervat zijn. Noch de subsidie voor overuren, noch die met betrekking tot ploegen- en nachtarbeid vinden hun tegenhanger in de ons omringende landen. Ten slotte merkt het verslag op dat er in elk land ook verschillende maatregelen zijn inzake arbeidsorganisatie, zoals maatregelen op het vlak van deeltijdse werkloosheid³⁴.

3. Arbeidskostenverschillen per uur vóór en na loonsubsidies

De eerste opdracht van de Expertengroep inzake Concurrentievermogen en Werkgelegenheid heeft betrekking op de evaluatie van de impact van loonsubsidies. De impact van subsidies die de arbeidskosten in België en de drie omringende buurlanden verlichten, leidt tot onenigheid omtrent de toepassing van de wet van 1996. Om te komen tot een eenduidige berekening van het arbeidskostenverschil, vraagt de regering daaromtrent een duidelijk advies van de expertengroep.

Het arbeidskostenverschil voor de privésector is bepaald als het verschil tussen de evolutie van de gemiddelde arbeidskosten per uur (gewogen in functie van het bbp) in de referentielanden en de evolutie van de arbeidskosten in België.

Conform de methodologie van de nationale rekeningen, integreert het gehanteerde concept van loonmassa in de Wet van 1996 de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen, maar niet de loonsubsidies die, afhankelijk van de loonlastenverlagende beleidsmaatregelen in de

³¹ De loonsubsidies die elders geregistreerd zijn dan in D39 "Niet-productgebonden subsidies" worden "gelijkaardige maatregelen" genoemd en worden opgenomen in de rubrieken D29, D51 en D92 van de nationale boekhoudingen.

³² Dat « crédit d’impôt recherche », dat als gelijkaardige maatregel werd geïdentificeerd, wordt niet volledig mee in rekening gebracht. Alleen het gedeelte van dat belastingkrediet dat betrekking heeft op de personeelsuitgaven wordt als gelijkaardige maatregel opgenomen.

³³ Artikel 66 van de wet nr. 2012-1510 van 29 december 2012 « de finances rectificative pour 2012 » voert het CICE in.

³⁴ In België worden de werknemers waarvan de prestaties worden verminderd door beroep te doen op deeltijdse werkloosheid niet door de werkgever vergoed. De loonmassa dient dan ook niet gecorrigeerd. De tijdelijke werkloosheidsuitkeringen waarvan de werknemers genieten worden geregistreerd als transferten aan de gezinnen.

verschillende landen, de relatieve arbeidskosten in België en in de referentielanden kunnen beïnvloeden.

Om de impact te ramen van het integreren van de loonsubsidies op het globaal arbeidskostenverschil van de privésector en dus de loonkloof na loonsubsidies te berekenen, heeft de EGCW gebruik gemaakt van de gegevens en de methodologie uit het Technisch verslag van het Secretariaat van de CRB.

In tegenstelling tot de buurlanden, is de evolutie van de loonsubsidies in België uiterst belangrijk, vooral vanaf 2004. Men moet zich ervan bewust zijn dat de loonsubsidies niet enkel als doel hebben het concurrentievermogen te vrijwaren, maar tevens de non-profitsector te ondersteunen en werkgelegenheid te creëren in de buurtdiensten. Aangezien zowel de subsidies als de daaruit voortvloeiende jobcreatie belangrijk zijn voor die sectoren, verdient de impact van die maatregelen op de evolutie van de arbeidskosten in België bijzondere aandacht.

Het opnemen van de loonsubsidies en andere gelijkaardige maatregelen in de berekening van de arbeidskosten per uur van het Technisch verslag moet overwogen worden in de context van de wet van 1996. Die laatste heeft een macro-economische werking, aangezien hij een ijkpunt instelt voor de collectieve onderhandeling op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen binnen de beschikbare marge voor loonevolutie.

De verschillende beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid (vermindering van de werkgeversbijdragen of loonsubsidies) zijn gericht op doelgroepen (hoog-/laaggeschoolden, langdurig werklozen, werkzoekenden...) of modaliteiten voor werkorganisatie (overuren, nacht- en ploegenarbeid) die de bedrijfstakken de facto op verschillende manieren beïnvloeden. In het kader van de macro-economische werking van de wet van 1996 is het de evolutie van de verhouding tussen het totaal bedrag dat wordt besteed aan die maatregelen en de loonmassa, d.w.z. de evolutie van de verminderingsvoet van de macro-economische arbeidskosten, die zal inwerken op de evolutie van het arbeidskostenverschil.

Door het arbeidskostenverschil te verminderen, vergroten die beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid tevens de beschikbare marge, aangezien die laatste afhangt van enerzijds de verwachte evolutie van de arbeidskosten per uur in de referentielanden en anderzijds het arbeidskostenverschil uit het verleden. Wanneer de verminderingsvoet van de arbeidskosten zeer sterk verschilt tussen de paritaire comités onderling, verliest het door de wet bepaalde macro-economische ijkpunt aan relevantie. Voor de paritaire comités die het minst baat hebben bij de loonsubsidiemaatregelen, laat het voor de gehele privésector vastgelegde ijkpunt immers een te snelle groei van de lonen toe, met een te sterke stijging van de arbeidskosten als gevolg. In dat opzicht heeft de expertengroep beslist om het effect daarvan op het arbeidskostenverschil te tonen op basis van verschillende varianten wat betreft de perimeter van de in aanmerking te nemen loonsubsidies.

De arbeidskostenverschillen geraamd in dit rapport werden berekend door verschillende simulaties voor de evolutie van de arbeidskosten per uur na verrekening van de loonsubsidies in België en de buurlanden te combineren. De parameters van die verschillende simulaties verschillen vooral op basis van de opties betreffende de perimeter van de weerhouden loonsubsidies. De arbeidskostenverschillen die voortvloeien uit de combinatie van de verschillende simulaties worden voorgesteld in tabel 8.

Een eerste optie bestaat in het behoud van het arbeidskostenverschil zoals momenteel berekend in het Technisch verslag, dus zonder de loonsubsidies in mindering te brengen voor België en de drie buurlanden. Deze optie (simulatie 1 voor België en simulatie 6 voor de buurlanden) leidt tot het arbeidskostenverschil in 2011 zoals gepubliceerd in het Technisch verslag van 2012, m.n. 4,6 procent sinds 1996. Merk op dat dit verschil voor het jaar 2012 in het Technisch verslag 2012 geraamd werd op 5,1 procent.

Een tweede optie bestaat erin de uurloonkosten van België en de drie buurlanden te corrigeren voor alle geïdentificeerde loonsubsidies. Voor Frankrijk werd eveneens rekening gehouden met de 'Crédit impôt recherche' en bepaalde maatregelen van de 'services à la personne'³⁵. Binnen deze optie (simulatie 2 voor België en simulatie 7 voor de buurlanden) bedraagt het arbeidskostenverschil in 2011 0,55 procent.

Een derde optie bestaat erin de arbeidskost, niet voor alle, maar slechts voor een deel van de loonsubsidies aan te passen. De logica achter deze optie bestaat erin loonsubsidies die gericht zijn op een beperkt aantal bedrijfstakken of bepaalde regio's niet in rekening te brengen gezien, binnen het kader van de macro-economische werking van de wet van 1996, het in rekening brengen van deze subsidies impliciet de beschikbare loonmarge voor de andere bedrijfstakken en regio's verhoogt. Deze optie leidt tot meerdere simulaties naargelang de types van maatregelen die niet in rekening gebracht worden om de arbeidskost per uur aan te passen.

In die zin houden de simulaties 3A en 3B voor België geen rekening met maatregelen waarvan de effecten sterk geconcentreerd zijn in een beperkt aantal bedrijfstakken die uitsluitend produceren voor de binnenlandse markt en niet onderworpen zijn aan internationale concurrentie. Het betreft meer bepaald de volgende maatregelen: dienstencheques, Sociale Maribel, fiscale Sociale Maribel, jongerenbonus voor de non-profitsector en gesubsidieerde contractuelen in ziekenhuizen. In de buurlanden zijn de enige maatregelen die overeenstemmen met deze die in België geïdentificeerd werden, de maatregelen betreffende de 'services à la personne' in Frankrijk. Voor deze landen is de perimeter van de loonsubsidies die het dichtst aansluit bij deze van de simulaties 3A en 3B deze van de gezamenlijke loonsubsidies zonder de 'services à la personne', gebruikt in simulatie 8.

De impact van die gerichte maatregelen is tweevoudig. Enerzijds verhogen ze de verminderingsoet van de arbeidskosten op macro-economisch niveau en anderzijds stimuleren ze de creatie van eerder laagverloonde arbeid (denken we maar aan de creatie van ongeveer 102.000 banen dankzij dienstencheques tussen 2004 en 2011), wat de evolutie van de gemiddelde arbeidskosten op macro-economisch niveau sterk afremt, zonder daarbij een impact te hebben op die van de aan concurrentie blootgestelde bedrijfstakken.

Simulatie 3A corrigeert niet enkel voor de subsidies die verbonden zijn aan maatregelen waarvan de impact sterk geconcentreerd is in een beperkt aantal bedrijfstakken die niet blootstaan aan internationale concurrentie, maar ook voor de loonmassa en de uurvolumes van de personen die onder die maatregelen vallen. Die werkwijze is in principe wel correct, maar problematisch in de praktijk omdat op dezelfde manier gewerkt moet worden voor de buurlanden, wat niet mogelijk was bij gebrek aan gegevens. Er moet echter worden opgemerkt dat, gelet op de geringe omvang van dergelijke subsidies in die landen, de impact op de evolutie van de macro-economische arbeidskosten gering zal zijn. Wanneer we de evolutie van de arbeidskosten

³⁵ Ter herinnering, voor de regeling 'services à la personne' werden alleen het belastingkrediet en de belastingvermindering weerhouden als gelijkaardige maatregelen.

per uur voor België uit simulatie 3A leggen naast deze in de buurlanden uit simulatie 8 bedraagt het arbeidskostenverschil in 2011 3,27 procent .

Simulatie 3B corrigeert ook voor de doelgroepgerichte maatregelen, maar wijzigt de loonmassa en de gepresteerde uren van de betrokken doelgroepen niet. Bijgevolg wordt de opgang inzake jobcreatie in de dienstenchequewerkgelegenheid of de sociale dienstverlening die het gevolg zijn van die maatregelen, niet geneutraliseerd. Wanneer we deze simulatie combineren met de gelijkaardige simulatie voor de buurlanden (simulatie 8) bedraagt het arbeidskostenverschil in 2011 2,06 procent. We kunnen dus vaststellen dat alleen reeds de creatie van lagergeschoolde jobs binnen de geneutraliseerde maatregelen het arbeidskostenverschil verlaagt met 1,2 procent in 2010.

In dezelfde logica die erop gericht is te corrigeren voor de doelgroepgerichte loonsubsidies die belangrijke neveneffecten creëren voor de andere bedrijfstakken, houden de simulaties 4A en 4B geen rekening met de regionale subsidies³⁶. De regionale maatregelen kunnen verschillen van elkaar en tot 'vertekeningen' leiden tussen de gewesten: maatregelen die werden genomen in het ene gewest kunnen een geïnduceerd en ongewenst effect hebben op de onderhandelingsmarge van de ondernemingen in een ander gewest. Bovendien zijn die regionale maatregelen zelf ook vrij sterk gericht op een specifiek doelpubliek. In de simulaties 5A en 5B worden daarenboven de activeringen³⁷ weggelaten omdat die laatste geregionaliseerd zullen worden³⁸. In de buurlanden is de perimeter van de loonsubsidies die het meest aansluit bij deze van de simulaties 4 (A en B) en 5 (A en B) deze waarbij alleen de loonsubsidies o&o in rekening gebracht worden voor de aanpassing van de arbeidskosten per uur (simulatie 9).

Zoals in simulatie 3A, worden in simulaties 4A en 5A ook de loonmassa en de uurvolumes van de personen betrokken bij deze sterk doelgroepengerichte maatregelen (dienstencheques, Sociale Maribel, fiscale Sociale Maribel, jongerenbonus voor de non-profitsector en gesubsidieerde contractuelen in ziekenhuizen) in mindering gebracht. Met betrekking tot de regionale maatregelen en de activering is het echter onmogelijk om de loonmassa en de uurvolumes van de hierbij betrokken personen vast te stellen, hetgeen verklaart waarom ze niet in deze simulaties verwijderd worden. Het arbeidskostenverschil dat voortvloeit uit de combinatie van simulatie 4A (gezamenlijke loonsubsidies exclusief gerichte maatregelen en gewestelijke subsidies) voor België en simulatie 9 (alleen o&o) voor de buurlanden bedraagt in 2011 3,64 procent. De combinatie van simulatie 5A (gezamenlijke subsidies exclusief gerichte maatregelen, gewestelijke subsidies en activering) met de corresponderende simulatie in de buurlanden leidt tot een arbeidskostenverschil van 4,10 procent in 2011.

In de simulaties 4B en 5B werden de loonmassa en de uurvolumes voor geen enkele maatregel gecorrigeerd. Het arbeidskostenverschil bekomen uit de combinatie van simulatie 4B (gezamenlijke loonsubsidies exclusief gerichte maatregelen en gewestelijke subsidies) voor België en simulatie 9 (alleen o&o) voor de buurlanden bedraagt in 2011 2,42 procent. Simulatie 5B (gezamenlijke loonsubsidies exclusief gerichte maatregelen, gewestelijke subsidies en activering) leidt in combinatie met de overeenstemmende simulatie voor de buurlanden tot een arbeidskostenverschil van 2,86 procent in 2011.

³⁶ Ouderen 50 + (Vlaams Gewest), Primes à l'emploi (Wallonië), Beschutte werkplaatsen.

³⁷ "Activa" -maatregelen (waaronder "activa start" en "win win"), SINE, eerste werkervaring, SINE, vestigingsuitkering, start- en stagebonus.

³⁸ Naast de activering zijn de maatregelen die geregionaliseerd zullen worden de gerichte werkgeversbijdrageverminderingen en de dienstencheques. De simulaties houden rekening met de dienstcheques maar niet met de gerichte bijdrageverminderingen. Vanaf 2014, rekeninghoudend met de overdracht van bevoegdheden aan de Gewesten, zullen de betrokken bedragen dus veel belangrijker zullen worden.

Tabel 8. Arbeidskostenverschillen over de periode 1996-2011 volgens de combinatie van de simulaties van de evoluties van de uurloonkosten in België en in de buurlanden

		Buurlanden			
		6	7	8	9
		Geen wijziging	Wijziging gezamenlijke loonsubsidies ^d	Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder "services à la personne" ^{ne}	Wijziging uitsluitend in O&O ^f
Basisindex 1996=100		Index 2011: 141,03	Index 2011: 141,25	Index 2011: 141,37	Index 2011: 140,94
België	1 Geen wijziging	Index 2011: 147,52	4,60% <i>Technisch verslag</i>		
	2 Wijziging gezamenlijke loonsubsidies	Index 2011: 142,03		0,55%	
	3A Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a met wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 146,00			3,27%
	3B Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a zonder wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 144,29			2,06%
	4A Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a en regionale subsidies ^b met wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 146,06			3,64%
	4B Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a en regionale subsidies ^b zonder wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 144,35			2,42%
	5A Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a en regionale subsidies ^b en activeringssubsidies ^c met wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 146,71			4,10%
	5B Wijziging gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen ^a en regionale subsidies ^b en activeringssubsidies ^c zonder wijziging van de overeenkomstige werkgelegenheid	Index 2011: 144,97			2,86%

Noot: Wanneer voor België de uurloonkosten gecorrigeerd zijn voor de gezamenlijke loonkosten (simulatie 2), wordt enkel het totaalbedrag van de in D39 opgenomen loonsubsidies vermeld, gezien de beslissing om geen rekening te houden met de maatregelen uit D29, D51 en D59 omwille van hun zeer geringe omvang.

a) Subsidies dienstencheques, Sociale Maribel, fiscale Sociale Maribel, jongerenbonus non-profit en gesubsidieerde contractuelen in ziekenhuizen ;

b) Premie 50+ (Vlaams Gewest), Primes à l'emploi (Wallonië), beschutte werkplaatsen;

c) Activa-maatregelen, SINE (inschakelingseconomie), IBO en de tegemoetkomingen voor beroepsopleidingen;

d) Gezamenlijke loonsubsidies uit D39 plus, voor Frankrijk: CIR en "services à la personne";

e) Gezamenlijke loonsubsidies uit D39 plus, voor Frankrijk: CIR;

f) CIR in Frankrijk en loonsubsidies S&O in Nederlands.

In deze fase kunnen we besluiten voor de periode 1996-2011:

- het arbeidskostenverschil met de referentielanden bedraagt 4,6 procent vóór aftrek van de gezamenlijke loonsubsidies;
- het gewijzigd arbeidskostenverschil ligt dicht bij 0,5 procent na aftrek van de gezamenlijke loonsubsidies;
- Wanneer de zeer gerichte subsidies niet verrekend worden in de aftrek (d.w.z. in België: dienstencheques, Sociale Maribel, fiscale Sociale Maribel, bonus non-profit en gesubsidieerde contractuelen in ziekenhuizen en in de buurlanden: de maatregelen inzake “services à la personne”), bedraagt het arbeidskostenverschil iets meer dan 2 procent. Het bedraagt overigens iets meer dan 3 procent wanneer het uitsluitend in België gecorrigeerd wordt voor het aanzienlijk aantal banen (vaak met een relatief hoger loon) dat die maatregelen opleveren;
- Wanneer in België tevens geen rekening wordt gehouden met de regionale subsidies of activeringssubsidies en in de buurlanden enkel loonsubsidies voor o&o worden verrekend, bedraagt het gewijzigd arbeidskostenverschil 2,42 procent (eveneens zonder activeringssubsidies, wat ook betekent dat de uurloonkosten uitsluitend gewijzigd worden voor de fiscale loonsubsidies)³⁹. Het bedraagt 3,64 procent of 4,10 procent wanneer men tevens rekening houdt met de jobcreatie als gevolg van de gerichte maatregelen in België.

De keuze tussen die verschillende varianten is aan de regering en de sociale partners. Belangrijk daarbij zijn de beoogde doelstelling en vooral de nadruk die gelegd moet worden op de vrijwaring van het concurrentievermogen van ondernemingen die blootstaan aan internationale concurrentie. De analyse van de stand van zaken in de bedrijfstakken, die aan bod komt in het volgende deel, kan de beleidsmakers uitsluitsel geven over de te verkiezen doelstelling. We merken overigens op dat de wet van 1996 het macro-economisch doel nastreeft om de werkgelegenheid te bevorderen en het concurrentievermogen te vrijwaren en als dusdanig betrekking heeft op alle bedrijfstakken samen. De bedrijfstakken zijn immers economisch met elkaar verbonden via zowel spill-overeffecten op de arbeidsmarkt als de intermediaire consumptie van andere bedrijfstakken die de loonkostenstijgingen mogelijk doorrekenen in hun prijzen, met wisselwerkingen voor ondernemingen die blootstaan aan internationale concurrentie als gevolg.

De inachtneming, zoals werd gerealiseerd in het verslag van de EGCW, van de loonsubsidies in de berekening van het arbeidskostenverschil was verre van een statistische sinecure. De werkzaamheden van de EGCW hebben aangetoond dat de loonsubsidies niet als dusdanig kunnen worden geïdentificeerd in de rubrieken van de nationale rekeningen en dat ze tal van vormen kunnen aannemen, waaronder vermindering van vennootschapsbelasting (bijvoorbeeld in Frankrijk⁴⁰), waardoor ze zeer moeilijk of zelfs onmogelijk berekend kunnen worden. In dat opzicht doet hoofdstuk 3 een aantal aanbevelingen voor het in aanmerking nemen van de loonsubsidies in de nationale rekeningen.

³⁹ We merken op dat wanneer de uurloonkosten in België gewijzigd worden voor de gezamenlijke loonsubsidies zonder gerichte maatregelen, regionale subsidies en activeringssubsidies (wat dus ook betekent dat de wijziging enkel gebeurt voor de fiscale loonsubsidies) en wanneer de uurloonkosten in de buurlanden niet worden gewijzigd, het arbeidskostenverschil 2,80% bedraagt. Dat komt overeen met een verschil van 1,8 procentpunt ten opzichte van het arbeidskostenverschil in 2011 dat gepubliceerd werd in het Technisch verslag 2012.

⁴⁰ Dat zal trouwens ook het geval zijn voor de CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), het nieuwe belastingkrediet voor concurrentievermogen en werkgelegenheid in Frankrijk dat sinds 2013 geldt en in de toekomst als een loonsubsidie beschouwd zal moeten worden beschouwd.

De EGCW wijst de regering ook op bepaalde methodologische problemen die een invloed kunnen hebben op de toekomstige werking van de wet van 1996 (of iedere andere wet ter vervanging). Die problemen worden in detail besproken in hoofdstuk 3 van dit verslag.

4. Arbeidskosten en productiviteit volgens bedrijfstak

De tweede opdracht van de Expertengroep “Concurrentievermogen en Werkgelegenheid” bestaat in het identificeren van bedrijfstakken die, in vergelijking met drie van onze buurlanden, problemen kunnen vertonen op het vlak van twee criteria: productiviteit en loonkosten.

De verhouding tussen de arbeidskosten en de nominale productiviteit per uur voor een gegeven jaar heeft betrekking op zowel het niveau van de arbeidskosten per eenheid product⁴¹ als op het aandeel van de arbeidsbezoldiging in de toegevoegde waarde, ervan uitgaande dat de zelfstandigen worden verlood tegen de loonvoet van de loontrekkenden.

Om een raming te maken van de evolutie in de tijd van de arbeidskosten per eenheid product, wordt een van de voornaamste determinanten van de prijsevolutie, namelijk de groei van de arbeidskosten per uur, vergeleken met de volumegroei van de uurproductiviteit, d.w.z. dat de evolutie van de productiviteit wordt gecorrigeerd voor de evolutie van de prijzen.

Voor België werden de arbeidskosten per uur gewijzigd om rekening te houden met het effect van de loonsubsidies. In de drie buurlanden, daarentegen, werden de arbeidskosten per uur niet gewijzigd omdat het totaalbedrag van die verlaging zeer beperkt is en de beschikbare informatie het niet toeliet die op te splitsen volgens bedrijfstak.

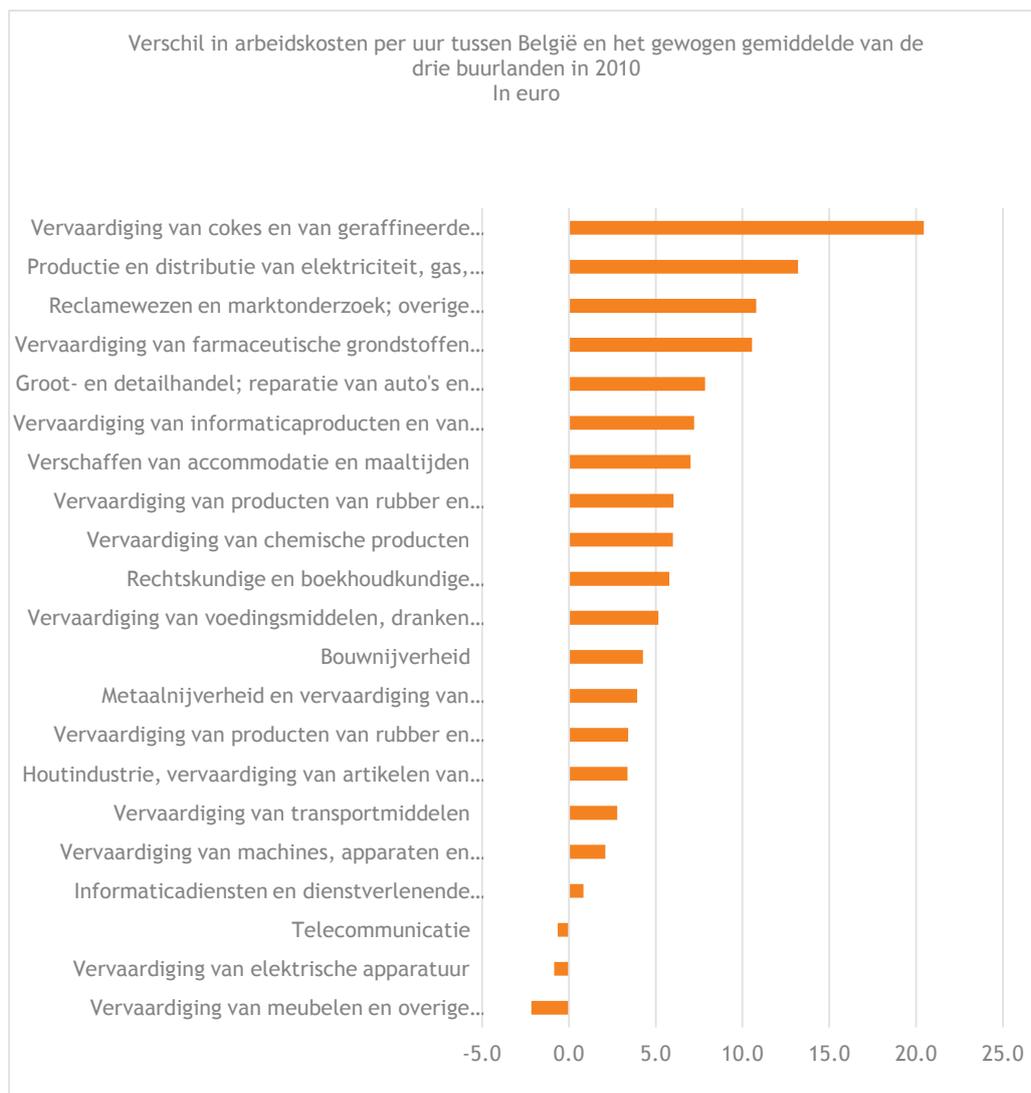
Een internationale vergelijking van het niveau en de evolutie van de arbeidskosten per eenheid product laat toe het risico voor de potentiële groei van de bedrijfstakken te belichten. In een kleine open economie als de Belgische neemt dat risico toe wanneer de ondernemingen ertoe worden aangezet te investeren in andere landen, omdat de arbeidskosten per eenheid product in België relatief hoger zouden zijn (en de rentabiliteit lager omdat ze dezelfde prijzen zouden moeten hanteren) en/of omdat de betrokken bedrijfstak zijn productiviteit in volume moeilijk voldoende kan verhogen om de algemeen hogere stijging van de lonen ten opzichte van die van zijn eigen prijzen, op te vangen.

We beklemtonen dat die analyse aanwijzingen kan geven van het risico dat weegt op de potentiële groei van de bedrijfstakken maar op zich uiteraard ontoereikend is om de problematiek van mogelijke concurrentieproblemen volledig in kaart te brengen. Allereerst zijn de vergelijkende indicatoren gebaseerd op een vergelijking met de drie buurlanden. Dat klein aantal landen is mogelijk gepast voor de analyse van bepaalde bedrijfstakken, maar niet voor andere sectoren die gericht zijn naar bredere afzetmarkten. Daarnaast kan er binnen elke bedrijfstak een heterogeniteit bestaan van ondernemingen en producten, en dus ook van potentiële groei. Tot slot zijn de geanalyseerde indicatoren uiterst synthetisch. Ze behelzen verre van alle determinanten van de potentiële groei of van de moeilijkheden van een bedrijfstak. De analyse in dit rapport is een instrument om potentiële problemen te identificeren dat in een latere fase verder uitgewerkt kan worden.

⁴¹ Voor een gegeven jaar is de nominale productiviteit gelijk aan de productiviteit in volume met het gegeven jaar als referentiejaar voor de prijsindex.

21 van de in totaal 38 bedrijfstakken van de gehele economie kunnen vanuit methodologisch standpunt tussen de landen worden vergeleken. Die 21 bedrijfstakken vertegenwoordigden in 2010 47 procent van de toegevoegde waarde en 46 procent van de werkgelegenheid in België. Met het oog op de vergelijking met de buurlanden, is 2010 het laatste jaar waarvoor de gezamenlijke variabelen beschikbaar waren en de vergelijking dus mogelijk is. De analyse van de evoluties heeft betrekking op de periode van 1995, vanaf wanneer de nationale rekeningen zijn opgesteld volgens de huidige methodologie, tot 2010. In dat opzicht wijzen we erop dat de problemen die voor bepaalde bedrijfstakken zijn vastgesteld, vooral omdat de verhouding arbeidskosten-productiviteit hoger is in België, hoogstwaarschijnlijk zijn toegenomen na 2010. De prijsstijging is namelijk sterker geweest in België en heeft haar weerslag gehad op de arbeidskosten via het indexeringsmechanisme.

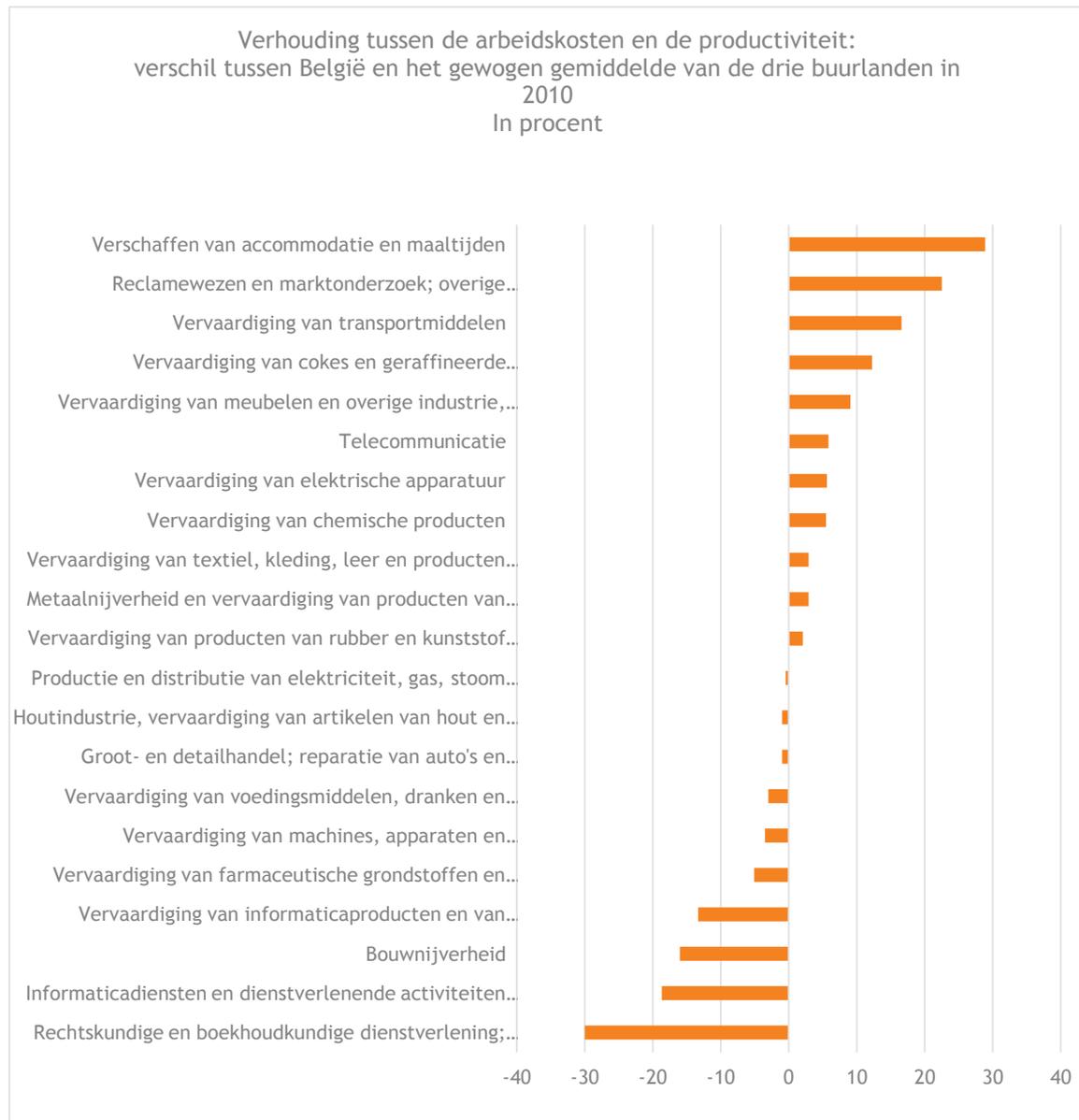
Eerste vaststelling - De vergelijking van het niveau van de arbeidskosten per uur in België en in de andere landen toont dat, in de grote meerderheid van de bedrijfstakken, de Belgische arbeidskosten hoger zijn dan die van de overeenkomstige bedrijfstakken in de andere landen. In slechts drie bedrijfstakken liggen de arbeidskosten in België iets onder het gewogen gemiddelde⁴² van de drie buurlanden: vervaardiging van elektrische apparatuur, vervaardiging van meubelen en overige industrie, en telecommunicatie.



⁴² Het aandeel van elk land wordt gegeven door het aandeel van zijn bbp in het totale bbp van de drie buurlanden samen.

Tweede vaststelling - Voor het merendeel van de bedrijfstakken is de nominale arbeidsproductiviteit hoger dan het gemiddelde van de drie buurlanden. In België is de spreiding van de nominale arbeidsproductiviteit tussen de bedrijfstakken echter groot, zelfs groter is dan die van de arbeidskosten. Als gevolg daarvan verschilt de verhouding tussen het niveau van de arbeidskosten en van de productiviteit sterk van de ene bedrijfstak tot de andere. Dat verschijnsel wordt tevens waargenomen in de buurlanden.

Voor elke bedrijfstak kan de vergelijking worden gemaakt van de verhouding tussen de arbeidskosten en de productiviteit per uur in België en in de drie buurlanden in 2010.



Derde vaststelling - De verhouding tussen de arbeidskosten en de productiviteit in België is hoger dan het gemiddelde van de drie buurlanden voor een bepaald aantal bedrijfstakken. Dat verschil impliceert een kleinere winstmarge⁴³ in die bedrijfstakken in België. Het betreft vooral de volgende bedrijfstakken (in dalende volgorde van belang):

- Verschaffen van accommodatie en maaltijden;
- Reclamewezen, marktonderzoek en andere gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten;
- Vervaardiging van transportmiddelen;
- Vervaardiging van cokes en geraffineerde aardolieproducten;
- Vervaardiging van meubelen en overige industrie, reparatie en installatie van machines en apparaten;
- Telecommunicatie;
- Vervaardiging van elektrische apparatuur;
- Vervaardiging van chemische producten;
- Vervaardiging van textiel, kleding, leer en producten van leer, vervaardiging van schoeisel;
- Metaalnijverheid en vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten;
- Vervaardiging van producten van rubber en kunststof, alsook van overige niet-metaalhoudende minerale producten;

Algemeen beschouwd is de verhouding voor de meeste industriële bedrijfstakken hoger in België dan in de drie buurlanden. Dat geldt in aanzienlijke mate voor de textielnijverheid, de chemie, de vervaardiging van elektrische apparatuur en van transportmiddelen.

Vierde vaststelling - Uit de vergelijking van de evolutie over de periode 1995-2010 van de arbeidskosten per uur in België en in de andere landen blijkt dat de groei van de arbeidskosten in België hoger blijft dan die van het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden in de meerderheid van de bedrijfstakken. Dat geldt evenwel niet voor alle bedrijfstakken. Bijvoorbeeld: in de bedrijfstakken vervaardiging van geraffineerde aardolieproducten, vervaardiging van elektrische apparatuur, productie van elektriciteit en gas is de groei van de arbeidskosten per uur in België geringer dan gemiddeld in de andere landen. Dat is ook het geval voor de gespecialiseerde dienstensectoren die gekenmerkt worden door een zwakkere groei van de arbeidskosten per uur. De stijging van de arbeidskosten per uur in België over de periode 1995-2010 situeert zich tussen 30 procent tot 68 procent.

Vijfde vaststelling - Tussen 1995 en 2010 is de groei van de nominale productiviteit in België gemiddeld groter dan de arbeidskostenstijging. Dat is ook het geval in Duitsland en Nederland. In niet-gewogen gemiddelde van de gezamenlijke bedrijfstakken⁴⁴ is de productiviteitsgroei in België sterker dan het gemiddelde van de drie buurlanden, maar zwakker dan het niet-gewogen gemiddelde van de bedrijfstakken in Duitsland en Nederland. Het positief verschil is met name sterk voor de volgende bedrijfstakken: voedingsmiddelen, vervaardiging van

⁴³ De winstmarge wordt bepaald als de verhouding tussen het bruto-exploitatieoverschot (vergoeding van het kapitaal vóór afschrijvingen en belastingen) en de toegevoegde waarde. Het is dus een indicator van het aandeel van de kapitaalvergoeding in de toegevoegde waarde. De winstmarge verschilt van de (economische) rentabiliteit van het kapitaal, bepaald als de verhouding tussen het bruto-exploitatieoverschot en de kapitaalgoederenvoorraad. Het feit dat de winstmarge voor een bepaalde bedrijfstak kleiner (groter) is in België impliceert niet noodzakelijkerwijs een lagere (hogere) rentabiliteit.

⁴⁴ Het niet-gewogen gemiddelde geeft aan dat elke bedrijfstak hetzelfde aandeel vertegenwoordigt.

informaticaproducten en van optische producten, vervaardiging van machines en apparaten, bouwnijverheid, handel, horeca, telecommunicatie, consultancy en in het algemeen de wetenschappelijke en technische activiteiten. Het verschil is daarentegen bijzonder negatief in de volgende sectoren: textielnijverheid, houtindustrie, papierindustrie, vervaardiging van geraffineerde aardolieproducten, chemische nijverheid, farmaceutische industrie, metaalnijverheid, vervaardiging van metaalproducten, vervaardiging van transportmiddelen en productie en distributie van elektriciteit en gas.

Zesde vaststelling - Indien, teneinde de door de verschillende bedrijfstakken gerealiseerde productiviteitsinspanning te meten, de prijseffecten van de nominale productiviteit geëlimineerd worden en dus de uurproductiviteit in volume wordt berekend, blijkt dat die laatste over de periode 1995-2010 in niet-gewogen gemiddelde van de gezamenlijke bedrijfstakken in België veel trager is gestegen dan in de drie andere landen.

Als de nominale productiviteit gemiddeld sneller toeneemt in België dan in de drie buurlanden en als het omgekeerde geldt voor de productiviteit in volume, is dat omdat de Belgische ondernemingen de prijzen van hun toegevoegde waarde meer moesten of konden verhogen dan de ondernemingen in de drie buurlanden, op gevaar af van groeiverlies te lijden wanneer er geen aantoonbaar verschil is wat betreft de kwaliteit van hun producten. Die bedenking is belangrijk, maar mag niet leiden tot voorbarige conclusies zonder een meer gedetailleerde analyse van de situatie in elke bedrijfstak. Met name de bedrijfstakken die uitsluitend gericht zijn op de binnenlandse markt kunnen de stijging van hun kosten gemakkelijker doorrekenen in hun prijzen dan de bedrijfstakken die blootstaan aan een sterkere internationale concurrentie.

In de volgende tabel werden de bedrijfstakken ingedeeld in vier kwadranten volgens twee criteria. Het eerste criterium rangschikt de bedrijfstakken op basis van het feit of de verhouding tussen hun arbeidskosten en nominale productiviteit in 2010 hoger of lager is dan diezelfde verhouding berekend voor het gemiddelde van de buurlanden. Het tweede criterium maakt een onderscheid tussen de bedrijfstakken naargelang de arbeidskosten per eenheid product in België over de periode 1995-2010 sneller of trager gestegen zijn in vergelijking met minstens twee buurlanden.

Tabel 9. Toepassing van de indicatoren van de rangschikking op de 21 bedrijfstakken

Indicatoren	Niveau van de arbeidskosten per uur/niveau van de nominale productiviteit, in 2010	
	België	Hoger dan het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden
Groeï van de arbeidskosten per uur/groeï van de productiviteit in volume	Hoger dan in minstens 2 landen	<p>KWADRANT I :</p> <p>Vervaardiging van cokes en geraffineerde aardolieproducten;</p> <p>Vervaardiging van transportmiddelen;</p> <p>Overige verwerkende nijverheid</p> <p>Telecommunicatie</p> <p>Vervaardiging van chemische producten</p> <p>Vervaardiging van producten van rubber en kunststof</p>
	Lager dan in minstens 2 landen	<p>KWADRANT II:</p> <p>Vervaardiging van elektrische apparatuur;</p> <p>Verschaffen van accommodatie en maaltijden</p> <p>Reclamewezen en overige gespecialiseerde activiteiten</p> <p>Vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal</p> <p>Vervaardiging van textiel, kleding, leer en producten van leer</p>
		<p>KWADRANT III :</p> <p>Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten</p> <p>Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen</p> <p>Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten</p> <p>Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen</p> <p>Houtindustrie, vervaardiging van artikelen van hout en van papierwaren, en drukkerijen</p>
		<p>KWADRANT IV :</p> <p>Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening; activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer; architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen</p> <p>Bouwnijverheid</p> <p>Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht</p> <p>Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten</p> <p>Informaticadiensten en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatie</p>

Deze vier kwadranten geven een identificatierooster van het risico dat zou kunnen wege op de potentiële groei van de bedrijfstakken. Dat risico neemt toe als de bedrijfstak gekenmerkt wordt door zowel een verhouding arbeidskosten-productiviteit als een groei van de arbeidskosten per eenheid product die hoger is dan wat voor dezelfde tak werd opgetekend in de buurlanden. De omvang van dat risico kan worden ingeschat door de bedrijfstakken in die kwadranten te confronteren met hun vroegere prestaties inzake groei van toegevoegde waarde en inzake evolutie van de gepresteerde uren.

Het **eerste kwadrant** omvat 6 bedrijfstakken en wordt gekenmerkt door een verhouding arbeidskosten per uur-nominale uurproductiviteit die in België hoger is dan het gemiddelde van de drie buurlanden en door een hogere groei van de arbeidskosten per eenheid product dan in minstens twee buurlanden.

Voor alle takken in dat kwadrant is de prestatie inzake groei van de toegevoegde waarde minder goed dan in minstens twee buurlanden. Vier van de zes takken scoren qua prestatie zelfs slechter dan de drie buurlanden (transportmiddelen, overige verwerkende nijverheid, vervaardiging van chemische producten en telecommunicatie). De relatieve prestaties qua gepresteerde uren zijn daarentegen meer heterogeen.

Het **tweede kwadrant** bestaat uit vijf bedrijfstakken en wordt gekenmerkt door een verhouding arbeidskosten-nominale productiviteit die in 2010 hoger is in België dan in de drie buurlanden. Over de periode 1995-2010 evolueert de indicator van de arbeidskosten per eenheid product echter trager dan in minstens twee buurlanden.

Voor slechts twee bedrijfstakken in die groep zijn de prestaties inzake groei van de toegevoegde waarde in België slechter dan in minstens twee buurlanden (vervaardiging van elektrische apparatuur en verschaffen van accommodatie en maaltijden). Wat betreft gepresteerde uren, daarentegen, zijn de prestaties voor vier van de vijf bedrijfstakken slechter dan in minstens twee buurlanden, vermits enkel de textielnijverheid beter presteert in België ten opzichte van twee landen uit de vergelijking met een minder grote vernietiging van het arbeidsvolume.

Het **derde kwadrant** toont een verhouding arbeidskosten-nominale productiviteit die in 2010 onder het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden ligt en een groei van de arbeidskosten per eenheid product die aanzienlijker is dan in minstens twee buurlanden.

In die groep vertonen drie bedrijfstakken relatief negatieve prestaties zowel voor de groei van de toegevoegde waarde in volume als voor de evolutie van de gepresteerde uren. Het betreft de vervaardiging van informaticaproducten, de vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, en de groot-en detailhandel. De prestaties van twee bedrijfstakken (Houtindustrie, vervaardiging van artikelen van hout en van papierwaren, en drukkerijen en Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten) zijn daarentegen vrij positief want hoger dan in minstens twee buurlanden.

In het **vierde kwadrant** ligt de verhouding arbeidskosten per uur-nominale productiviteit onder het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden en is de evolutie van de arbeidskosten per eenheid product beperkter dan in minstens twee buurlanden. In dit kwadrant worden de bedrijfstakken ook gekenmerkt door vrij positieve prestaties, meer voor de toegevoegde waarde dan voor de evolutie van de gepresteerde uren, aangezien al die bedrijfstakken in België een sterkere groei optekenen dan in de drie buurlanden. Twee bedrijfstakken (bouwnijverheid en vervaardiging van voedingsmiddelen) kennen in België inderdaad een minder gunstige evolutie voor de gewerkte uren dan in twee van de buurlanden.

In het eerste kwadrant vertonen de bedrijfstakken relatief ongunstige prestaties zowel qua groei van de toegevoegde waarde als qua groei van de gepresteerde uren. Voor het tweede en derde kwadrant is de relatie tussen de resultaten uit de vergelijking en de indicatoren minder rechtstreeks zichtbaar, maar stelt men vast dat zeven van de tien bedrijfstakken in die kwadranten in België op het vlak van werkgelegenheid (ruimschoots) slechter presteren dan in de buurlanden. Voor die bedrijfstakken moet in deze fase dus besloten worden dat er problemen bestaan, maar dat er diepgaandere analyses nodig zijn om die problemen te duiden

Uit het onderzoek van de indicatoren blijkt dus dat vooral de industrietakken zich mogelijk in grotere moeilijkheden bevinden. De volgende tabel toont de indicatoren voor de volledige verwerkende nijverheid.

In 2010 zijn de arbeidskosten per uur in de Belgische verwerkende nijverheid bijzonder hoog: ze zijn niet alleen hoger dan het gewogen gemiddelde van diezelfde bedrijfstakken in de drie buurlanden, maar ook hoger dan het niveau in elk van die landen. Tegelijk is ook het niveau van de nominale uurproductiviteit bijzonder hoog: boven het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden en hoger dan het niveau in elk van drie buurlanden. Tot slot is de verhouding tussen die twee variabelen - die het niveau van de arbeidskosten per eenheid product weergeeft en een benadering vormt van het loonaandeel in de verwerkende nijverheid in de veronderstelling dat de door de zelfstandigen gewerkte uren geraamd worden op basis van de arbeidskosten per uur van de werknemers - in België iets lager dan die van het gewogen gemiddelde van de drie

buurlanden, maar hoger dan de verhouding die werd geobserveerd voor Duitsland en vooral Nederland. Frankrijk lijkt hier atypisch met een bijzonder hoog niveau.

Tabel 10. Arbeidskosten en productiviteit per uur voor de volledige verwerkende nijverheid

	BE	DE	FR	NL	Gewogen gemiddelde van de drie buurlanden
Arbeidskosten en uurproductiviteit voor de volledige verwerkende nijverheid - 2010 in euro					
Gewijzigde arbeidskosten per uur (1)	36,2	33,0	30,9	31,1	32,0
Nominale uurproductiviteit (2)	51,9	47,7	40,9	49,6	45,3
Verhouding (1) en (2) in procent	69,8	69,2	75,7	62,7	70,6
Variabelen in gecumuleerde groei over de periode 1995-2010 in %					
Arbeidskosten per uur	49,8	41,3	58,4	63,0	47,8
Nominale uurproductiviteit	53,4	60,0	42,1	69,1	54,0
Uurproductiviteit in volume	46,6	51,1	60,9	53,6	
Arbeidskosten per eenheid product	2,2	-6,5	-1,6	6,1	
Resultaatsindicatoren -gecumuleerde groei over de periode 1995-2010 in %					
Toegevoegde waarde in volume	13,1	23,7	18,2	29,3	
Gepresteerde uren	-22,9	-18,1	-26,6	-15,8	

Opmerking: De aandelen van het gewogen gemiddelde wordt verkregen door het relatieve aandeel van de bbb's.

De evolutie van de variabelen over de periode 1995-2010 maakt het ook mogelijk bepaalde vaststellingen voor de industrie te bevestigen.

- Allereerst evolueerden de arbeidskosten per uur in België sneller dan gemiddeld in de drie buurlanden, maar enkel omdat de stijging in België sneller was dan die in Duitsland, dat al tien jaar een loonmatigingsbeleid voert.
- Ten tweede was de groei van de nominale productiviteit in België minder sterk dan in Duitsland en Nederland.
- Ten derde was de groei van de productiviteit in volume minder sterk dan de groei van de nominale productiviteit. Die vaststelling geldt ook voor Duitsland en Nederland. Net als in die twee landen konden de industriële ondernemingen in België de prijzen van hun toegevoegde waarde verhogen. Frankrijk, daarentegen, kent een volumegroei van de productiviteit die ruimschoots hoger is dan de groei van de nominale productiviteit en ook ruimschoots hoger dan de groei in de buurlanden. De Franse industrie heeft dus als enige een daling van de prijzen van haar toegevoegde waarde gekend.
- Ten vierde stijgen de arbeidskosten per eenheid product in België, terwijl ze in Duitsland en Frankrijk dalen.

Uit de resultaten blijkt dat de volumegroei van de activiteit in de verwerkende nijverheid het laagst is in België. Die zwakke groei gaat gepaard met een vrij sterkere daling van het aantal gewerkte uren dan in Duitsland en Nederland.

De relatief snelle groei van de arbeidskosten per uur heeft de Belgische ondernemingen van de verwerkende nijverheid ertoe gedwongen hun prijzen te verhogen, ten koste van de groei van de activiteit en de werkgelegenheid. Nederland, dat in een gelijkaardige situatie als België verkeert met een snellere groei van de arbeidskosten per uur die leidt tot een relatief grote verslechtering

van de arbeidskosten per eenheid product, slaagt er evenwel in om, ondanks een verhoging van de prijzen, een groei van de toegevoegde waarde in volume op te tekenen die gepaard gaat met een beperktere daling van het aantal gewerkte uren. Die uiteenlopende resultaten zijn mogelijk deels te verklaren door de evolutie van andere elementen van de productiekosten, door structureffecten die gekoppeld zijn aan de evolutie van de vraag en/of door factoren van niet-kostenconcurrentie, zoals innovatie.

Algemeen kan men vooreerst stellen dat het dus vooral de takken van de verwerkende nijverheid zijn die problemen ondervinden, aangezien ze geconfronteerd werden met een steeds grotere internationale concurrentiedruk en met de gevolgen van de financiële en economische crisis. Ten tweede zijn de slechte prestaties van die bedrijfstakken op het vlak van volumegroei van de toegevoegde waarde en van werkgelegenheid in België voornamelijk toe te schrijven aan een productiviteitsgroei in volume die zwakker is dan in de overeenkomstige bedrijfstakken in de buurlanden en te zwak ten opzichte van de arbeidskostengroei. Ten derde overtreft de sterke groei van de arbeidskosten in bepaalde van die bedrijfstakken de productiviteitsgroei, ondanks de loonsubsidies. Dergelijke ontsporingen in periodes van hoogconjunctuur leiden tot lagere marges in periodes van laagconjunctuur, die men tracht te compenseren met steeds hogere subsidies om banenverlies te vermijden. Ten vierde hangt in die bedrijfstakken het hoge niveau van de arbeidskosten per uur samen met dat van de nominale productiviteit, die zelf resulteert uit de toepassing van productietechnieken die steeds kapitaalintensiever worden en steeds vaker een beroep doen op zeer hooggeschoolde werknemers. Die intensivering is zowel oorzaak als gevolg van de stijging van de gemiddelde arbeidskosten door de toename van het aandeel van de geschoolde tewerkstelling en leidt ook tot banenverlies. De Belgische jobcreatie is afkomstig van verhandelbare en niet-verhandelbare op de binnenlandse vraag gerichte diensten waarin een aanzienlijk deel van de netto jobcreatie sterk gesubsidieerd wordt.

Deel B – Opleidingsinspanningen vanwege ondernemingen

Aangaande de opleidingsinspanningen vanwege ondernemingen werd een wettelijke doelstelling vastgelegd, die stipuleert dat bedrijven globaal genomen 1,9 procent van hun totale loonmassa aan opleidingen moeten spenderen. Voor het in de praktijk brengen van deze doelstelling bestaan echter interpretatieverschillen. De Expertengroep kreeg daarom van de federale regering de opdracht om de wettelijke norm van 1,9 procent op een objectieve wijze te analyseren. Dit deel beschrijft de voornaamste conclusies die uit deze studie volgen.

De groep wenst daarenboven aan te stippen dat de opleidingsinspanningen van ondernemingen kaderen binnen een opleidingsbeleid waarin verschillende partijen betrokken zijn: de sociale partners op interprofessioneel niveau, de paritaire comités, de gewestelijke actoren en de federale overheid. Een evaluatie van de invloed vanwege dit beleid op de vormingsinspanningen van bedrijven vormt echter niet het onderwerp van deze studie.

1. Resultaten

1.1. Verschillen tussen de statistische bronnen

De financiële investering in formele vorming van de ondernemingen verschilt sterk naargelang de gehanteerde bron. Op basis van de laatste CVTS-enquête (met 2010 als referentiejaar) bedraagt de vormingsinvestering 2,4 procent van de loonmassa, terwijl dit percentage op basis van de sociale balansen voor het boekjaar 2010 uitkomt op slechts 1,02 procent.

De resultaten kunnen echter (grotendeels) in overeenstemming met elkaar worden gebracht. Door in de gegevens van de sociale balans een reeks correcties aan te brengen, wordt de methodiek achter de berekening van de opleidingskosten beter op elkaar afgestemd:

- afstemming op het toepassingsgebied van de CVTS⁴⁵;
- systematische correctie van bepaalde componenten van de opleidingskosten (loonkosten van werknemers in opleiding -of PAC⁴⁶- en betaalde bijdragen en ontvangen subsidies voor opleidingen);
- rekening houden met uitgaven voor informele opleidingen⁴⁷, aangezien sommige ondernemingen deze twee opleidingscategorieën mogelijk met elkaar verwarren.

Rekening houdend met deze correcties, stijgt de financiële vormingsinvestering op basis van de sociale balansen 2010 van 1,02 procent naar 2,27 procent.

45 Ondernemingen met ten minste tien werknemers, waarvan de activiteit ressorteert onder de secties B-N e R-S van de NACE Rev.2 nomenclatuur. De landbouw, de bosbouw en de visserij, de overheid en de sociale zekerheid, het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening maken hier dus geen deel van uit.

46 PAC: Personal Absence Cost.

47 Indien in deze tekst wordt gerefereerd naar « informele opleidingen » worden hieronder zowel de informele als de minder formele vorming verstaan.

1.2. Meest recente gegevens

a. Sociale balans

Op basis van de sociale balansen voor het boekjaar 2011 bedragen de financiële inspanningen, uitgedrukt in procent van de loonmassa, 1,05 procent voor formele opleidingen, 0,40 procent voor informele opleidingen en 0,07 procent voor initiële opleidingen.

Na correctie - om rekening te houden met enerzijds de onderschatting van de PAC en anderzijds de betaalde bijdragen en de ontvangen subsidies voor opleiding - stijgen deze percentages tot respectievelijk 1,42 procent voor formele opleidingen en 0,72 procent voor informele opleidingen. Wanneer de uitgaven voor initiële opleidingen worden toegevoegd, bedraagt de algemene financiële inspanning 2,21 procent.

b. CVTS

Op basis van de resultaten van de meest recent beschikbare CVTS-enquête (met 2010 als referentiejaar) vertegenwoordigen de uitgaven voor formele vorming verbonden aan door de bedrijven aangeboden interne en externe cursussen 2,4 procent van de totale loonmassa. Hiermee bezet België de tweede plaats ten opzichte van de drie buurlanden (na Frankrijk (2,5 procent) en voor Nederland (2,2 procent) en Duitsland (1,5 procent)). Het resultaat overstijgt bovendien het gewogen gemiddelde van die drie landen, dat momenteel 2,1 procent bedraagt. Het was overigens de eerste CVTS-enquête (met 1993 als referentiejaar) die de basis vormde voor het vastleggen van de doelstelling van 1,9 procent in het interprofessionele akkoord 1999-2000 voor de ondernemingen in de Belgische private sector⁴⁸.

1.3. Variaties volgens de grootte en de activiteitstak van de onderneming

Ongeacht de gebruikte statistische bron, toont de analyse van de resultaten aan dat ondernemingen met meer dan 250 werknemers instaan voor het grootste deel van de opleidingsinspanningen. Deze vaststelling geldt bovendien voor alle onderzochte activiteitstakken. De resultaten per bedrijfstak hangen immers grotendeels af van de verdeling van de ondernemingen volgens grootteklasse. Vormingsinvesteringen hangen uiteraard eveneens af van de specifieke activiteiten van de verschillende bedrijfstakken en van het tempo waartegen het menselijke kapitaal dat nodig is voor het onderhouden en ontwikkelen van die activiteiten wordt geüpdatet. Deze vaststelling geldt overigens eveneens voor de landen die als referentie dienden bij het vastleggen van de doelstelling.

Los van de grootte en de activiteitstak, tonen de analyses eveneens aan dat de opleidingsuitgaven een uitgesproken conjunctuurprofiel vertonen.

⁴⁸ De vastgelegde doelstelling refereert aan het gewogen gemiddelde van de financiële investering in permanente opleidingen door de drie buurlanden, zoals dat werd gemeten door de CVTS-enquête in 1993. De doelstelling van 1,9% bleef behouden, hoewel uiteindelijk op basis van de definitieve resultaten werd vastgesteld dat het gewogen gemiddelde slechts 1,6% bedroeg.

2. Conceptuele elementen van het wettelijk kader

De uitgevoerde analyses leiden tot de conclusie dat een samenhang tussen de verschillende aspecten van de wettelijke verplichting voor ondernemingen om hun werknemers op te leiden noodzakelijk is. Zo moeten de statistische bron, de maatstaf, de vooropgestelde doelstelling en het sanctiemechanisme met elkaar coherent zijn. Een grondige analyse van het huidige wettelijke kader toont aan dat deze samenhang momenteel ontbreekt. De volgende punten beschrijven uitvoerig de verschillende vereiste coherentieniveaus.

2.1. Keuze van de statistische bron

De invoering van een wettelijke vormingsplicht, impliceert het opzetten van een evaluatieproces van de inspanningen op dat gebied. Daartoe lijkt het aangewezen om uit te gaan van de bestaande statistieken (de sociale balans en de CVTS-enquête) om breuken in reeksen en de bijkomende administratieve last te vermijden die de oprichting van een nieuw statistisch instrument met zich meebrengt. De volgende paragrafen omschrijven wat de bronnen kunnen meten, evenals de verschillen die tussen de beide statistieken bestaan.

De **opleidingsbegrippen** in de sociale balans zijn gebaseerd op de definities van het op Europees niveau geharmoniseerde glossarium dat ook voor de CVTS-enquête wordt gebruikt. Beide statistieken hanteren bijgevolg identieke concepten en delen de vormingsinitiatieven op in drie onderscheiden groepen: formele opleiding, informele opleiding en initiële opleiding. Voor elk van deze drie opleidingscategorieën verzamelt de sociale balans informatie over het aantal werknemers dat een opleiding volgt, het aantal gevolgde opleidingsuren en de netto kosten van deze opleidingen (na aftrek van subsidies en andere ontvangen financiële voordelen). De CVTS wijkt hier af van de sociale balans, doordat de cijfers over het aantal gevolgde opleidingsuren en de netto kosten zich tot de formele opleiding beperken.

In de sociale balans zijn de **formele opleidingskosten** uitvoeriger uitgesplitst dan de andere opleidingskosten: ondernemingen moeten de bruto kosten, alle betaalde bijdragen en uitkeringen voor opleidingen en de subsidies en andere ontvangen financiële voordelen apart vermelden. De CVTS hanteert eenzelfde opdeling, maar splitst bovendien het concept van de bruto kosten op in twee verschillende componenten: de directe kosten en de loonkosten van werknemers in opleiding (PAC). Daarnaast worden de directe kosten nog verder opgesplitst in vier afzonderlijke rubrieken: het cursusgeld, de reiskosten, de loonkosten voor interne opleiders en de kosten van de lokalen, de uitrusting en het onderwijsmateriaal.

Het **doelpubliek** van de vormingsinspanningen is in de beide statistieken identiek en talrijk. De voortgezette opleidingsactiviteiten richten zich tot werknemers die door bedrijven zijn tewerkgesteld. De bijdragen en premies voor opleidingen kunnen echter gebruikt worden om initiatieven voor een breder publiek te financieren, gaande van de werknemers van de onderneming tot, meer algemeen, alle personen die toegang hebben tot opleidingsfondsen en zelfs werkzoekenden. De initiële opleidingsactiviteiten hebben betrekking op leerlingen of stagiairs.

Het **toepassingsgebied** van de sociale balans is heel ruim, maar daarom niet exhaustief. De sociale balans dekt ondernemingen, inclusief deze bedrijven die geen genormaliseerde

jaarrekening⁴⁹ neerleggen, grote Vzw's en stichtingen naar Belgisch recht. De opleidingsuitgaven van sommige economische eenheden die geen sociale balans moeten neerleggen -meer bepaald Vzw's, stichtingen, privaatrechtelijke rechtspersonen met minder dan 20 werknemers en handelaars als natuurlijke personen- vallen buiten het toepassingsgebied. Bij de CVTS bestaat de doelpopulatie uit alle ondernemingen die minstens tien werknemers tellen en die actief zijn in de NACE Rev. 2 secties B-N en R-S.

De twee statistische instrumenten onderscheiden zich door hun **periodiciteit**. De sociale balans moet, net als de jaarrekeningen waarin ze meestal geïntegreerd is, voor elk boekjaar neergelegd worden en dit ongeacht de duur en de datum van afsluiting. Hiertegenover staat de organisatie van de CVTS, die tot nu toe slechts eenmaal om de vijf jaar (2005, 2010, ...) plaatsvindt.

2.2. Keuze van de meetindicator

De keuze van de indicator die de vormingsinspanningen meet, moet worden opgesteld in overeenstemming met de bestaande statistische bronnen, zodat het door te lopen traject kan worden gemeten t.a.v. de doelstelling. Deze meting moet zo correct en nauwkeurig mogelijk uitgevoerd worden.

De analyses tonen aan dat de gevolgde methode voor de berekening van de indicatoren de resultaten beïnvloedt. De gekozen methodiek voor het ex-post meten van het traject moet coherent zijn met de methodiek gehanteerd voor het ex-ante vastleggen van de voornoemde doelstelling.

Deze coherentie ontbreekt echter in de huidige wettelijke regeling.

Niettegenstaande de formele vormingsuitgaven van de CVTS en die van de sociale balans per definitie identiek zijn, heeft het werk van de subgroep aangetoond dat bepaalde aspecten van de kosten die in de CVTS-enquête voorkomen (PAC en bijdragen en premies voor opleidingen) door sommige ondernemingen worden onderschat wanneer ze hun sociale balans invullen. Daarnaast is de evolutie doorheen de tijd van de responsgraad bij de sociale balans niet statistisch gecontroleerd.

2.3. Wat wil men meten?

Aangezien men moet kunnen evalueren of de gekozen doelstelling is behaald, moet datgene wat men gaat meten gekozen worden in samenhang met de beschikbare variabelen van de bestaande statistische bronnen en met de indicator die wordt gebruikt om de opleidingsinspanningen te berekenen. Dat betekent dat er op verschillende niveaus keuzes moeten worden gemaakt.

49 Banken, verzekeringsmaatschappijen en ziekenhuizen (niet opgericht als onderneming of een (grote) VZW die genormaliseerde jaarrekeningen moet neerleggen) leggen bijvoorbeeld een sociale balans neer.

a. Geaggregeerde of individuele inspanningen?

De vormingsinspanningen kunnen op verschillende niveaus worden gemeten (alle ondernemingen samen, bepaalde groepen van ondernemingen of bedrijven afzonderlijk) en dit in functie van de eigenschappen waarmee men rekening wil houden.

Uit de analyse van de verschillende inspanningen, zowel in België als in de referentielanden, is gebleken dat de opleidingsinspanningen zeer gevoelig zijn voor de bedrijfsgrootte en de activiteitstak, hetgeen echter niet wegneemt dat het vastleggen van een eenvormige financiële doelstelling voor de gehele private sector relevant blijft.

Een systeem met aangepaste doelstellingen naar paritair comité kan niet overwogen worden, aangezien het groeperen van ondernemingen volgens dit criterium op basis van de beschikbare statistieken technisch niet haalbaar is.

b. Met welke periodiciteit?

Het huidige wettelijke kader stipuleert dat de evaluatie van de vormingsinspanningen elk jaar moet plaatsvinden. In die zin biedt de sociale balans het voordeel van een jaarlijkse organisatie, waardoor een regelmatig evaluatie van de inspanningen mogelijk is.

c. Welk toepassingsgebied?

Bij het kiezen van de te meten inspanningen is het van belang dat de weerhouden ondernemingspopulatie duidelijk kan geïdentificeerd worden binnen de gebruikte statistische bron die voor de evaluatie van de inspanningen gebruikt zal worden.

Het huidige wettelijk kader definieert de ondernemingen waaraan een vormingsplicht wordt opgelegd middels een verwijzing naar de wet van 5 december 1968, hetgeen twee problemen met zich meebrengt.

Eenzijds toont de gerealiseerde analyse aan dat het toepassingsgebied van het wettelijk kader, dat refereert naar de bedrijven onderworpen aan de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet op een exhaustieve en vaststaande wijze kan gemeten worden. Ongeacht de gebruikte bron (inclusief de RSZ) is het immers niet mogelijk een volledige lijst van ondernemingen op te stellen die buiten het toepassingsgebied van deze wet vallen.

Anderzijds stemt de binnen het huidige wettelijke kader gekozen ondernemingspopulatie niet overeen met de populatie die als referentie is genomen bij het bepalen van de doelstelling van 1,9 procent, namelijk de populatie van de CVTS-enquête. Deze populatie stemt evenmin overeen met de bedrijven die een sociale balans dienen neer te leggen, die momenteel wordt aangewend om de vormingsinspanningen te evalueren. Als voorbeeld kan hier de uitsluiting van de vormingsinspanningen vanwege overheidsbedrijven aangestipt worden (deze ondernemingen vallen immers buiten het toepassingsgebied van de wet van 1968, maar leggen wel een sociale balans neer), hetgeen ertoe leidt dat zeer belangrijke werkgevers met aanzienlijke opleidingsuitgaven uit de analyse vallen.

d. Welke opleidingscategorieën?

Het huidige wettelijke kader stipuleert niet welke opleidingen in aanmerking moeten komen bij het evalueren van de vormingsinspanningen.

Uit de analyse van de gegevens en het rapporteringsgedrag van de ondernemingen blijkt dat het voor deze laatste moeilijk kan zijn de verschillende opleidingscategorieën (formele-, informele- en initiële vorming) te onderscheiden en dus correct op te splitsen. Voorts blijkt ook dat kleinere bedrijven vooral informele opleidingen aanbieden en dat ze tevens belangrijke actoren zijn op het gebied van initiële opleiding (onder meer leercontracten).

Voor de betrouwbaarheid van de informatie, lijkt het bijgevolg opportuun om bij het samenstellen van een indicator van de vormingsinspanningen van de bedrijven alle opleidingen (formeel, informeel en initieel) mee in beschouwing te nemen. Een dergelijke indicator zal echter uitsluitend beschikbaar zijn voor België, waardoor de opleidingsinspanningen van Belgische ondernemingen niet vergeleken kunnen worden met de situatie in de buurlanden. Een internationale vergelijking is enkel mogelijk indien de analyse zich beperkt tot formele opleidingen.

Er kan ten slotte aangestipt worden dat hoe ruimer men meet, hoe moeilijker het wordt om deze meting correct te laten verlopen, aangezien men hierdoor naar veelvuldige concepten verwijst.

e. Welke opleidingskosten en welk doelpubliek?

In het kader van een meting van de financiële investeringen van de vormingsinspanningen, zoals momenteel door de wet wordt voorgeschreven, kunnen verschillende door de bedrijven aangegeven opleidingskosten in aanmerking komen. Er moet bepaald worden of, naast de netto directe en indirecte kosten ten laste van ondernemingen (na aftrek van subsidies en andere ontvangen financiële voordelen), ook de betaalde bijdragen en de ontvangen subsidies voor opleidingen in rekening moeten worden gebracht voor de vastgestelde doelstelling. Deze bijdragen kunnen immers in het voordeel zijn van een doelpubliek dat verschilt van de werknemers van deze bedrijven die onder de vormingsplicht vallen.

Het huidige wettelijk kader specificereert echter niet welke opleidingskosten en welk doelpubliek onder deze verplichting vallen.

Voorts kan men zich afvragen of de financiële indicator de meest relevante maatstaf is om de opleidingsinspanningen te evalueren. Enerzijds gaat de meting gepaard met specifieke problemen die inherent zijn aan het ontbreken van boekhoudkundige regels voor opleidingsuitgaven. Anderzijds hebben de internationale vergelijkingen van de CVTS 2010-enquête-resultaten getoond dat deze indicator van nature bijzonder gevoelig is aan het niveau en de evolutie van de loonkosten van elk land afzonderlijk.

Naast een financiële ratio kunnen ook andere indicatoren -waarvan de berekening niet wordt beïnvloed door het niveau en de evolutie van de loonkosten- worden gebruikt om de opleidingsinspanningen van ondernemingen te evalueren: de participatiegraad, het aantal uren dat aan opleiding wordt besteed (uitgedrukt per werknemer of in procent van het aantal gewerkte uren) of een combinatie van deze beide aspecten.

De keuze voor alternatieve indicatoren brengt andere specifieke kenmerken met zich mee (onder meer op het vlak van de rapportering), die grondig moeten worden bestudeerd.

2.4. Keuze van de te realiseren doelstelling

Op grond van de gemaakte keuzes i.v.m. hetgeen men moet meten, komt het de wetgever toe om, in overleg met de sociale partners, het niveau van de na te streven doelstelling vast te leggen. Deze doelstelling moet ambitieus doch realistisch zijn en bijgevolg rekening houden met de huidige waarde van de indicator en met een realiseerbare en redelijke groeimarge voor de ondernemingen die eraan zijn onderworpen.

Bovendien moet worden vermeden een doelstelling vast te leggen die identiek is op het individuele niveau of op dat van de bedrijfsaggregaties naar omvang of activiteitstak, aangezien de opleidingsinspanningen afhankelijk zijn van deze twee variabelen.

2.5. Sanctiemechanisme

Vanuit juridisch oogpunt vereist het toepassen van een sanctiemechanisme dat het wettelijke toepassingsgebied in overeenstemming is met het toepassingsgebied van het statistische instrument dat wordt gebruikt voor de evaluatie van de vormingsinspanningen. Die congruentie ontbreekt in het huidige wettelijke sanctiemechanisme, vermits het toepassingsgebied van de statistische bron (sociale balans) niet overeenstemt met het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

Bovendien steunt het huidige sanctiemechanisme op een sectorale evaluatie op basis van de paritaire comités. De sociale balansen (en de CVTS) laten een dergelijke uitsplitsing niet toe. Binnen een onderneming kunnen immers verschillende paritaire comités van toepassing zijn, terwijl het onmogelijk is om de sociale balans naargelang deze verschillende comités op te delen.

3. Algemene conclusie

Wegens de onnauwkeurigheid van het huidige wettelijke kader bij het definiëren van de opleidingscategorieën, van het doelpubliek en van de gebruikte ondernemingspopulatie voor de evaluatie van de opleidingsinspanningen in België, en gelet op de discrepanties die zijn vastgesteld tussen de toepassingsgebieden onderling, komt de groep tot het besluit dat momenteel niet kan worden nagegaan of de vormingsinvestering 1,9 procent van de loonmassa van de bedrijven uit de private-sector in België bedraagt.

Niettemin komt de groep tot de volgende constataties:

- volgens de CVTS-enquête maakt voor het jaar 2010 de in België gemaakte formele vormingsinvestering 2,4 procent van de totale loonmassa uit. Dit percentage overstijgt de vastgelegde doelstelling van 1,9 procent;
- na toepassing van een aantal correcties bedoeld om de werkmethodes onderling te harmoniseren, komt men op basis van de sociale balansen voor het jaar 2011 tot een resultaat van 1,42 procent voor formele opleiding en van 0,72 procent voor informele opleiding. Als hierbij de bestedingen voor initiële opleiding worden bijgeteld, bedraagt de globale financiële inspanning 2,21 procent voor alle ondernemingen samen en 2,4 procent bij deze bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van de CVTS-enquête.

Partie A - Productivité et coût salarial

Chapitre 1 – Concepts et méthodes

Ce chapitre présente les concepts utilisés pour répondre aux questions posées au Groupe d'experts « Compétitivité et l'Emploi » concernant la productivité et le coût salarial. Il détaille les mesures possibles de ces concepts et les mesures réalisables en fonction des données disponibles en Belgique et dans les trois pays de comparaison retenus, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

1. Concepts

De façon générale, la productivité mesure l'efficacité d'un processus à transformer un ou plusieurs facteurs entrants en un résultat.

La productivité du travail renseigne donc sur l'output qu'une unité de travail permet de réaliser. La productivité est moyenne quand l'ensemble de l'output est rapporté à l'ensemble des unités d'input mises en œuvre⁵⁰.

Mesurer la productivité du travail consiste à établir un rapport entre l'output et l'input travail. La nature de ce rapport dépend de beaucoup de facteurs tels que le capital installé, la technologie utilisée, les consommations intermédiaires, l'organisation des entreprises, le type de rendements d'échelles... C'est pourquoi, le concept est souvent appelé productivité apparente du travail.

Quand le rapport s'effectue entre deux quantités (ou en volume), c'est la productivité réelle du travail qui est mesurée. Quand le rapport s'effectue entre la valeur de l'output et l'input travail, c'est la productivité du travail en valeur ou nominale qui est mesurée.

Pour établir ce rapport, l'analyse privilégie l'approche comptable⁵¹. Cette approche mesure la productivité moyenne du travail sur base des agrégats des comptes nationaux.

Le coût salarial se définit comme le coût encouru par l'employeur pour bénéficier du travail de la main-d'œuvre salariée. Il inclut les traitements et salaires, les cotisations sociales et autres frais payés par l'employeur. Le coût salarial peut être divisé par le nombre de salariés ou par les heures prestées par ces salariés. Dans l'optique d'une analyse conjointe avec le concept de productivité, il convient que le coût salarial et la productivité du travail soient exprimés dans la même unité, par tête ou par heure.

⁵⁰ La productivité est marginale quand l'estimation porte sur la production supplémentaire autorisée par la dernière unité d'input mise en œuvre.

⁵¹ Il existe une autre approche, l'approche économétrique qui part des données de base, en général au niveau de l'entreprise (plus rarement au niveau des établissements) et qui aboutit à l'estimation de la productivité marginale du travail.

2. Mesures

2.1. La valeur ajoutée

La productivité du travail étant définie comme un rapport dont il convient de mesurer correctement le numérateur et le dénominateur.

Au numérateur, la mesure de l'output généralement retenue dans la littérature économique est la valeur ajoutée qui est définie comme la production moins la consommation intermédiaire.

La productivité du travail mesurée à l'aide de la valeur ajoutée nominale répond à la question quelle valeur a-t-il été possible de créer avec une unité d'input travail dans l'économie ou la branche d'activité étudiée. Cette mesure présente l'avantage de sa simplicité de mise en œuvre et de comparaison entre pays possédant la même monnaie. Le désavantage est l'influence des différences dans les niveaux de prix sur le résultat de la mesure. Ainsi, si à cause du fonctionnement de certains marchés de l'économie (dispositions réglementaires, position dominante de certains intervenants,...), une série d'activités ont des niveaux de prix supérieurs aux niveaux enregistrés par ces mêmes activités à l'étranger, la productivité nominale du travail sera plus élevée sans que cela ne permette de tirer aucune conclusion sur le caractère positif pour l'économie domestique de ce niveau plus élevé de productivité. La comparaison du niveau de productivité nominale du travail pour l'ensemble de l'économie est donc très difficile à interpréter. Cette difficulté d'interprétation est moins grande quand la comparaison s'opère pour des branches dont les produits sont commercialisés internationalement à des prix non influencés par les acteurs nationaux. Ce type de branche d'activité se trouve essentiellement dans l'industrie manufacturière.

Pour obtenir une mesure de la productivité réelle du travail, la valeur ajoutée doit être exprimée en volume. Plusieurs méthodes existent pour transformer une variable à prix courants en variable en volume. Dans son objectif d'harmoniser les méthodes de comptabilité nationale, le Système européen des comptes nationaux a proposé dans sa version SEC95 de privilégier les méthodes indirectes de déflation, c'est-à-dire de réévaluer la valeur ajoutée avec les prix d'une année de base en lieu et place des prix de l'année en cours.

Encadré 1 : le processus de déflation

Avant la révision du Système européen des comptes nationaux, les variables en volume étaient établies aux prix d'une année de base. Les quantités de l'année courante étaient donc multipliées par les prix de l'année de base pour obtenir la variable à prix constants, c'est-à-dire en volume. Le désavantage de cette technique de déflation est de bloquer la structure des prix sur celle de l'année de référence. Plus la période considérée était éloignée de l'année de référence, plus la structure de prix utilisée s'éloignait de la réalité. C'est pourquoi la révision de la méthodologie européenne des comptes nationaux a introduit les variables en euros-chaînés avec une année de référence comme expression du volume. Cette méthode procède en deux étapes. Dans un premier temps, la variable est exprimée aux prix de l'année passée (PYP previous year prices). Dans un second temps, le taux de croissance de cette série est calculé et appliqué à la variable nominale de l'année de référence pour obtenir la série en euros-chaînés. La structure de prix utilisée pour la déflation est donc toujours celle de l'année précédente. L'inconvénient de ce type de mesure est la perte de l'additivité des variables. Ainsi, par exemple, la valeur ajoutée en euros-chaînés de l'industrie manufacturière n'est pas égale à la somme des valeurs ajoutées en euros-chaînés des branches d'activité qui composent l'industrie manufacturière.

Quand la méthode de la déflation est appliquée, il est à noter que, pour l'année de référence de l'indice des prix, le niveau de productivité est identique en valeur et en volume. Il n'est donc pas possible d'établir un niveau « absolu » de productivité en volume, c'est-à-dire qui soit invariable quel que soit le choix de l'année de base de l'indice des prix utilisé comme déflateur.

Encadré 2 : les parités de pouvoir d'achat (PPA)

Dans le cadre d'une comparaison internationale du niveau de productivité en volume, il faut prendre en compte les différences dans les niveaux de prix de la valeur ajoutée d'un pays à l'autre. C'est le but des parités de pouvoir d'achat. « Ces parités peuvent être utilisées comme des taux de conversion d'une monnaie pour convertir les dépenses exprimées en monnaie nationale dans une monnaie commune artificielle qui élimine l'effet des différences de prix entre pays » selon Eurostat (Purchasing power parities Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS)). Si la définition du concept est relativement simple, sa mise en œuvre est particulièrement complexe et il n'existe pas à l'heure actuelle de telles parités pour les prix de la production ou de la valeur ajoutée. Les parités existantes dans les institutions internationales (OCDE, Eurostat) concernent uniquement l'optique dépenses du PIB.

La valeur ajoutée en volume est la différence entre l'output en volume et la consommation intermédiaire en volume. La méthode de la double déflation (ou déflation séparée) est théoriquement la plus correcte et est celle qui est appliquée par les comptes nationaux pour les branches d'activité relevant du secteur marchand. Un de ses avantages est la possibilité d'obtenir une estimation fiable des changements de productivité (puisque output et inputs sont évalués séparément). En ce qui concerne les services non marchands pour lesquels aucun indicateur quantitatif n'est disponible, l'estimation de l'output en volume se base sur une évaluation à prix constants des différents éléments du coût de cet output mais cela hypothèque l'analyse de la productivité, l'output étant évalué à partir des inputs.

2.2. Le travail

Le dénominateur mesure les unités de travail mises en œuvre pour produire l'output. La mesure de ces unités peut se faire par tête ou par heure. Comme la mesure de la productivité est analysée en comparaison internationale, une mesure du travail en heure est préférable pour que les différences dans le temps de travail n'influencent pas la comparaison.

L'input travail doit être établi en cohérence avec la valeur ajoutée prise en considération. Si c'est la valeur ajoutée totale qui est prise en considération, il faut que la mesure du travail couvre le temps de travail de tous les travailleurs qui ont concouru à la création de cette valeur ajoutée quel que soit leur statut, salarié ou indépendant.

Enfin, idéalement, les heures travaillées devraient être distinguées en fonction des caractéristiques des personnes qui les ont prestées si ces caractéristiques influencent la productivité de ces personnes. Si tel n'est pas le cas, un biais est introduit dans les comparaisons internationales de la productivité du travail, que ces comparaisons aient lieu en niveau ou en taux de croissance. En effet, en niveau, la productivité du travail d'une branche dans un pays donné peut être plus élevée si la main-d'œuvre qualifiée représente une part plus importante de l'input travail. Le taux de croissance de la productivité du travail peut aussi être affecté par une augmentation relative de la part de la main-d'œuvre qualifiée. En pratique, cependant, de telles données ne sont pas encore disponibles dans la plupart des comptabilités nationales des Etats Membres.

2.3. Le coût salarial

Le coût salarial doit mesurer le coût effectivement encouru par l'employeur et ne pas se limiter au coût salarial apparent. En effet, les pouvoirs publics peuvent prendre des mesures dont les conséquences sont une diminution du coût salarial pour certains types de travailleurs ou pour certains types d'activités. Les conséquences de ces mesures doivent donc aussi être prises en compte dans l'estimation du coût du travail.

3. Les données disponibles

3.1. La productivité

La source principale utilisée pour mesurer la productivité du travail et le coût salarial sont les comptes nationaux. En effet, ces derniers offrent un cadre cohérent à l'analyse en veillant à ce que l'optique production coïncide avec l'optique revenu. L'analyse s'effectue aussi au niveau des branches d'activité. Pour permettre de collationner suffisamment de données dans le contexte de la comparaison internationale souhaitée, le niveau de détail correspondant à celui défini par le SEC comme A38 a été retenu. Il s'agit donc d'une décomposition de l'économie en 38 branches d'activité (voir tableau 1 pour la présentation de ces 38 branches).

Dans la mesure de la productivité du travail, le numérateur est la valeur ajoutée définie comme la production moins la consommation intermédiaire. En pratique, il n'est pas possible d'obtenir une mesure de la production de toutes les activités économiques car certaines de ces activités sont non marchandes, c'est-à-dire que le prix de vente ne couvre pas 50 pourcent des coûts de production. Dans ce cas, la production est estimée, dans les comptes nationaux, comme la somme des coûts (consommation intermédiaire, rémunération des salariés, autres impôts nets de subventions sur la production et consommation de capital fixe). La mesure de la productivité du travail est alors biaisée puisque toute modification de la masse salariale se retrouve intégralement dans la modification de la valeur ajoutée. Ce problème de mesure de la valeur ajoutée est présent, en Belgique, dans deux secteurs institutionnels : le S13, l'administration publique et le S15, les ISBL au service des ménages.

Encadré 3 : Les classifications des activités dans les comptes nationaux

L'activité économique d'un pays peut être ventilée selon les branches d'activité. Certaines de ces ventilations sont harmonisées dans le Système européen des comptes nationaux (A3, A10, A21, A38 et A64 selon le nombre de branches d'activité distinguées). L'activité économique peut aussi être ventilée selon le secteur institutionnel qui génère cette activité. Les comptes nationaux décomposent l'économie totale (S1) en 5 grands secteurs : S11 les sociétés non financières, S12 les sociétés financières, S13 les administrations publiques, S14 les ménages et S15 les institutions sans but lucratif au service des ménages. Le croisement de ces deux nomenclatures, par branche et par secteur institutionnel, ne fait pas partie du programme de transmission de données des Etats Membres à Eurostat. Ce croisement n'est dès lors pas disponible pour les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas dont le Bureau Central de Statistiques publie en ligne le croisement branche d'activité et secteur institutionnel pour l'année 2011. En Belgique, ce croisement n'est pas publié mais a été communiqué par l'ICN pour permettre l'analyse.

Un premier critère pour sélectionner les branches d'activité pour lesquelles mesurer la productivité du travail a un sens est donc celui de l'estimation de la valeur ajoutée. Les branches retenues

sont celles pour lesquelles la valeur ajoutée est la différence entre la production et la consommation intermédiaire. Concrètement, il s'agit, pour la Belgique, des branches d'activité dans lesquelles il n'y a pas de présence des secteurs institutionnels S13, l'administration publique, et S15, les ISBL au service des ménages.

Pour la mesure de la productivité du travail en volume, un deuxième critère de sélection doit être pris en compte : la valeur ajoutée en volume doit être obtenue par double déflation. En Belgique, la double déflation n'est généralement pas appliquée aux activités des secteurs institutionnels S13 et S15.

Idéalement pour que la comparaison avec le coût salarial horaire soit la plus pertinente possible, la mesure de la productivité à prendre en considération est la valeur ajoutée créée par les salariés sur les heures prestées par les salariés.

Malheureusement, la valeur ajoutée créée par les salariés n'est pas disponible telle quelle. Il faut donc choisir un second best. Au vu des données disponibles dans les quatre pays objets de l'analyse, la valeur ajoutée totale sur les heures travaillées totales apparaît comme le meilleur second best envisageable de par sa cohérence (la couverture de l'activité est la même au numérateur et au dénominateur). Néanmoins, le résultat obtenu qui est donc la productivité moyenne des travailleurs salariés et indépendants, peut être biaisé si les travailleurs indépendants ayant une productivité du travail différente de celle des salariés créent une partie importante de la valeur ajoutée et/ou contribuent de façon importante au volume total de travail.

Une analyse de sensibilité de cette mesure de la productivité est possible pour la Belgique car la ventilation des variables nominales est disponible non seulement par branche d'activité mais aussi par secteur institutionnel. Il est alors possible de sélectionner parmi les secteurs institutionnels qui respectent le double critère de mesure de la valeur ajoutée, ceux qui sont susceptibles d'avoir des salariés. Les travailleurs salariés sont essentiellement présents dans les secteurs institutionnels S11 et S12, les entreprises financières et non financières. De façon assez marginale, ils sont aussi présents dans le S14, les ménages, car certains travailleurs indépendants emploient des travailleurs salariés. En 2011, le volume horaire des salariés du S14 représentait 3,1 pourcent du volume horaire salarié total de l'économie belge. Pour la plupart des branches, le volume horaire des salariés du S14 représentait moins de 1 pourcent du volume horaire total. Le biais introduit en ne prenant pas en compte le secteur institutionnel S14 est dès lors nettement moins grand qu'en le prenant en compte.

Le tableau suivant permet de visualiser les branches d'activité qui respectent le double critère concernant la valeur ajoutée et pour lesquelles estimer la productivité du travail sur l'ensemble des travailleurs n'introduit pas un biais important. Il prend également en compte certaines spécificités qui rendent la mesure de la productivité du travail et/ou la comparaison entre pays difficile à interpréter. Au total, 21 branches d'activité sont retenues pour l'analyse parmi lesquelles l'ensemble des branches de l'industrie manufacturière.

En 2011, ces 21 branches d'activité représentaient 46,1 pourcent de l'emploi mesuré en nombre de personnes (41,4 pourcent de l'emploi salarié et 70,1 pourcent de l'emploi indépendant), 49,5 pourcent des heures travaillées et 47,2 pourcent de la valeur ajoutée en Belgique.

Tableau 1. Sélection des branches d'activité retenues pour l'analyse

Branche	Raisons de la non prise en compte
AA Agriculture, sylviculture et pêche	Importance du travail des indépendants (en 2010 en Belgique, les salariés n'intervenaient que pour 19 pourcent du total des heures travaillées), subvention de la production à travers la Politique Agricole Commune différente d'un pays à l'autre.
BB Industries extractives	Analyse de sensibilité pour la Belgique montre des évolutions divergentes ; la dotation en ressources naturelles est très différentes d'un pays à l'autre.
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	
CB Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	
CC Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	
CD Cokéfaction et raffinage	
CE Industrie chimique	
CF Industrie pharmaceutique	
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	
CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	
CJ Fabrication d'équipements électriques	
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.	
CL Fabrication de matériels de transport	
CM Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	
DD Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
EE Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche aux Pays-Bas.
FF Construction	
GG Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	
HH Transports et entreposage	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas.
II Hébergement et restauration	
JA Édition, audiovisuel et diffusion	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique.
JB Télécommunications	
JC Activités informatiques et services d'information	
KK Activités financières et d'assurance	Valeur ajoutée provient en partie de la marge d'intermédiation pour laquelle il n'y a pas de liaison directe entre le travail et la production.
LL Activités immobilières	Valeur ajoutée en partie due aux loyers imputés dans les 4 pays de comparaison.

Branche	Raisons de la non prise en compte
MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	Présence beaucoup plus importante des indépendants dans cette branche en Belgique par rapport aux pays de comparaison car la Belgique est le seul pays à classer les administrateurs de société (qui sont obligés d'avoir le statut d'indépendant) dans cette branche. Pour cette branche en Belgique, seules les données du secteur institutionnel S11 (sociétés non financières) sont prises en considération.
MB Recherche-développement scientifique	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique et en Allemagne.
MC Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	
NN Activités de services administratifs et de soutien	La rémunération du travail intérimaire varie fortement d'un pays à l'autre. En Belgique, par exemple, les activités rémunérées par titres-services sont comptabilisées en partie dans cette branche.
OO Administration publique	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts dans les quatre pays.
PP Enseignement	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts dans les quatre pays.
QA Activités pour la santé humaine	Valeur ajoutée estimée en partie à partir de la somme des coûts en Allemagne. En Belgique, prix des prestations négociés et non fixés par le marché.
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique et en Allemagne.
RR Arts, spectacles et activités récréatives	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique et en Allemagne.
SS Autres activités de services	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique et en Allemagne.
TT Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	Valeur ajoutée estimée à partir de la somme des coûts pour une partie de cette branche en Belgique et aux Pays-Bas.

3.2. Le coût salarial

Pour être en cohérence avec la mesure de la productivité du travail, la mesure du coût salarial retenue est le coût salarial horaire défini comme la rémunération des salariés divisée par les heures prestées par les salariés. Le Système européen des comptes nationaux définit la rémunération des salariés (D1) comme le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes. Deux grandes catégories de rémunérations sont prises en comptes : les salaires et traitements bruts en espèces et en nature et les cotisations sociales à la charge des employeurs, effectives et imputées, comme par exemple, les primes de licenciement.

Encadré 4 : le concept de secteur privé et la problématique des données

La loi de 1996 encadrant les négociations salariales a pour objet le coût horaire du travail du secteur privé. Mais le secteur privé ne correspond pas à un secteur institutionnel défini par les comptes nationaux. Dans son rapport technique, le Secrétariat du Conseil Central de l'Economie a défini le secteur privé comme étant l'économie totale (S1) moins le secteur institutionnel des administrations publiques (S13). Les données de rémunération des salariés et des heures prestées par les salariés correspondant à cette définition sont disponibles pour la Belgique mais pas pour les trois pays de comparaison désignés par la loi. Pour ces pays, le Secrétariat du Conseil Central de l'Economie approxime, sur base des données des Enquêtes sur les Forces de Travail, les heures prestées par les salariés du secteur privé à partir d'une sélection de branches d'activité.

Ce concept de rémunération des salariés ne correspond pas tout à fait à la rémunération des salariés effectivement payée par les employeurs. En effet, si les réductions de cotisations sociales à charge de l'employeur sont dans leur grande majorité prises en compte, certaines subventions salariales qui viennent en diminution du coût salarial ne sont pas prises en compte dans le concept de rémunération des salariés. Le Système européen des comptes nationaux classe, en effet, ces subventions dans une autre rubrique des comptes nationaux : Autres subventions sur la production (D39). Cette rubrique comprend les subventions autres que sur les produits dont peuvent bénéficier les unités productrices résidentes en raison de leurs activités de production. Elle inclut notamment :

- les subventions sur les salaires et la main-d'œuvre : il s'agit soit de subventions liées à la masse salariale, à la main-d'œuvre totale ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs de longue durée), soit de subventions basées sur le coût des formations organisées ou financées par les entreprises ;
- les subventions destinées à réduire la pollution : il s'agit des subventions courantes destinées à couvrir une partie ou la totalité du coût des mesures prises pour réduire ou éliminer les émissions de substances polluantes dans l'environnement ;
- les bonifications d'intérêts accordées aux unités productrices résidentes, mêmes lorsqu'elles ont pour but de faciliter des opérations d'investissement. Elles constituent, en effet, des transferts courants dont le but est d'alléger les charges d'exploitation des producteurs. Elles sont comptabilisées comme des subventions aux producteurs qui en bénéficient, même lorsque la différence d'intérêt est, en fait, versée directement par l'administration publique à l'institution de crédit qui octroie le prêt ;
- la surcompensation de la TVA résultant de l'application du régime forfaitaire, fréquent en agriculture.

Seules les subventions sur les salaires et la main-d'œuvre doivent être retirées de la rémunération des salariés pour estimer le coût salarial effectivement supporté par les employeurs. Malheureusement, en Belgique, les données publiquement disponibles afférentes à la rubrique D39, Autres subventions sur la production, ne sont pas ventilées selon le type de subvention mais sont globalisées.

De plus, pour obtenir une vision complète des mécanismes mis en œuvre par les pouvoirs publics pour réduire le coût salarial, il faut aussi identifier les réductions de cotisations sociales qui bénéficient aux employeurs et qui sont déjà prises en compte dans la rubrique rémunération des salariés (D1) de la comptabilité nationale.

L'identification de l'ensemble des mécanismes de réduction du coût du travail en Belgique et leur ventilation par branche d'activité ainsi que l'identification des subventions salariales dans les trois pays voisins, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne fait l'objet du chapitre 2.

Annexe 1 : Comparaison de la méthodologie des comptes annuels de la Belgique, de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas

Pour mener à bien la comparaison des performances des branches d'activité, le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » a dû se pencher sur les différences méthodologiques existantes entre la Belgique et les trois pays de comparaison concernant l'élaboration des comptes nationaux. Le tableau suivant illustre les similitudes et les différences entre pays pour les principaux aspects des comptes nationaux utiles aux analyses effectuées dans le Rapport.

Les renseignements contenus dans le tableau ont été obtenus sur les sites internet officiels des instituts de statistiques des trois pays voisins, auprès d'Eurostat et auprès de l'ICN en ce qui concerne les données belges. Des experts nationaux ont aussi été contactés. Il s'agit de :

- Madame Liane Ritter pour DESTATIS, l'institut de statistiques allemand,
- Messieurs Jean-Pierre Berthier et Michel Braibant pour l'INSEE, l'institut de statistiques français,
- Monsieur Dirk Vandenberghe pour le CBS, l'institut de statistiques des Pays-Bas.

A38	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Valeur ajoutée				
Unité de production	Entreprise	Entreprise	Unité homogène de production	Kind-of-activity unit ou niveau le plus proche
Classification	Entreprise classée selon son activité principale	Entreprise classée selon son activité principale	Entreprise répartie selon ses productions	Pour les grandes entreprises, entreprise répartie selon ses productions, pour les autres, entreprise classée selon son activité principale
Classification duale	A38 X secteurs institutionnels	Non disponible	Non disponible	A38 X secteurs institutionnels en valeur
Estimation	Pour S11, S12 et S14, production moins consommation intermédiaire ; pour S13 et S15 estimation par les coûts de production	Pour S11, S12 et la production marchande du S13 et S14, production moins consommation intermédiaire ; pour la partie non marchande du S13 et S15 (52, 72, 84 à 88, 90 à 94) estimation par les coûts de production.	Production non marchande, estimation par les coûts de production	Production moins consommation intermédiaire sauf pour OO, NN, LL, TT, QA et QB, estimation par les coûts de production.
Déflation	Double déflation pour les activités marchandes et simple déflation pour les activités non marchandes	Double déflation pour les activités marchandes et simple déflation pour les activités non marchandes	Double déflation pour les activités marchandes et simple déflation pour les activités non marchandes	Double déflation pour toutes les branches dont la VA est estimée comme production moins consommation intermédiaire sinon simple déflation
Emploi				
Salariés	Heures travaillées basées sur l'emploi par tête	Heures travaillées basées sur l'emploi par tête	Heures travaillées basées sur l'emploi par tête	Heures travaillées basées sur données administratives fiscales
Indépendants	Heures travaillées basées sur volume des salariés corrigé pour certaines spécificités des indépendants (estimations, pas de donnée officielle)	Heures travaillées basées sur volume des salariés corrigé pour certaines spécificités des indépendants	Heures travaillées basées sur volume des salariés corrigé pour certaines spécificités des indépendants	Nombre d'indépendants basé sur données administratives fiscales et heures estimées à partir de LFS.
Classification	Basée sur classification des entreprises selon activité principale	Basée sur la Classification Allemande des Activités Economiques, édition 2008	Basée sur la matrice d'allocation des productions pour maintenir constante la productivité apparente du travail	Les unités du registre fiscal sont transformées en unités du registre des entreprises
Travailleurs intérimaires	Classés dans la branche NN (78)	Classés dans la branche NN (78)	Classés dans la branche NN (78)	Classés dans la branche NN (78)
Administrateurs de société	Depuis 1997 ont un statut d'indépendant. Classés dans la branche MA et considérés comme consommation intermédiaire dans les branches qui utilisent leur service.	Traités comme salariés dans la branche d'activité de la société qu'ils administrent	Traités comme salariés dans la branche d'activité de la société qu'ils administrent	Traités comme salariés dans la branche d'activité de la société qu'ils administrent

Chapitre 2 – Salaires et subventions salariales

1. Arbeidslastenverlagingen in België: analyse per bedrijfstak

1.1. Inleiding

1.1.1. Een breed gamma aan arbeidslastenverlagingen

Sinds begin jaren '80 gebruiken de diverse entiteiten van de overheid (Federale overheid, Sociale Zekerheid, Gemeenschappen en Gewesten) een ganse batterij maatregelen ter verlaging van de arbeidskosten. Voor de periode 1995-2011 hebben we de volgende arbeidskostenverlagende maatregelen geïdentificeerd:

1. Werkgeversbijdrageverminderingen

Tot vóór 2004 stonden de werkgeversbijdrageverminderingen voor de doelgroepen los van de verminderingen die voor het gros van de werknemers werden toegekend.

Sinds 2004 zijn de bijdrageverminderingen voor de meeste doelgroepen ingekaderd in de zogenaamde geharmoniseerde structurele vermindering. Voor iedereen die onder dat stelsel valt, geldt een algemene forfaitaire vermindering, eventueel opgetopt met een loonspecifieke vermindering (de zogenaamde lageloon- en hogeloonmaatregelen). Wie onder een doelgroep valt, heeft in de meeste gevallen ook recht op de voorgenoemde algemeen geldende verminderingen maar wordt ook bedeed met bijkomende doelgroepspecifieke, forfaitaire bijdrageverminderingen. Slechts een klein aantal werknemerscategorieën (o.a. onthaalouders, podiumkunstenaars, baggeraars) wordt buiten de geharmoniseerde structurele vermindering gehouden.

2. Loonsubsidies via het deel van de bedrijfsvoorheffing op de brutolonen dat niet moet doorgestort worden aan de federale fiscale overheid. Die subsidies hebben betrekking op alle werknemers in de ondernemingen (sinds 2007), nacht- en ploegenarbeid (sinds 2004), overuren (sinds 2005), diverse categorieën van onderzoekers (sinds 2003) en specifieke bedrijfstakken (sinds 2006).
3. Loonsubsidies die via diverse instellingen van de Sociale Zekerheid worden toegekend: de activering (via de RVA; sinds 1998), de dienstencheques (RVA; sinds 2003), de Sociale Maribel (pooling van werkgeversbijdragen, verdeeld door de verschillende Fondsen Sociale Maribel over de ondernemingen; sinds 1997), de gesubsidieerde contractuelen in de ziekenhuizen (Globaal Beheer; sinds 1987), de alternatieve Sociale Maribel (deel van de bedrijfsvoorheffing die aan het Algemeen Beheer wordt toegewezen; sinds 2009), en de jongerenbonus voor de non-profit (Globaal Beheer; sinds 2008).
4. Loonsubsidies via de Gemeenschappen en Gewesten, vooral in het kader van de beschutte werkplaatsen (sinds 1991) en in veel mindere mate via de regio-specifieke loonsubsidies in Vlaanderen (ouderen, sinds 2006) en Wallonië (Prime à l'emploi voor laaggeschoolden, sinds 1996).

Met de betalingen in het kader van de tijdelijke werkloosheidsregeling moet geen rekening gehouden worden omdat de tijdelijke werkloosheidsvergoedingen rechtstreeks door de RVA aan de werknemers worden betaald en dus geen deel van D1 (de loonkosten concept nationale rekeningen) uitmaken.

De technische kenmerken van de loonsubsidies die vergelijkbaar zijn met gelijkaardige arbeidskostenverlagingen in het buitenland, worden nader behandeld in hoofdstuk 2, sectie 2.

1.1.2. Resultaten

In paragrafen 1.2.2 (totale economie) en 1.2.3 (A38-bedrijfstakken) wordt de impact van de arbeidslastenverlagingen in vergelijking met de situatie zonder arbeidslastenverlagingen gemeten, d.w.z. loonkostenconcept D1 (brutolonen plus werkgeversbijdragen) vermeerderd met de werkgeversbijdrageverminderingen. Dit is voor België correct omdat de werkgeversbijdragen vervat in D1 netto zijn⁵², d.w.z. na aftrek van alle werkgeversbijdrageverminderingen, zowel de algemene als diegene die zich naar de doelgroepen richten. Deze benadering is in lijn met de opdracht om de arbeidskostenverlagende maatregelen zonder impliciete rangorde tussen loonsubsidies en bijdrageverminderingen te inventariseren en brengt de omvang van de arbeidskostenverlagende maatregelen goed in het daglicht. Daarenboven worden op die manier scheefftrekkingen als gevolg van verschillen in de inboeking van bijdrageverminderingen en loonsubsidies in de Nationale Rekeningen vermeden, een essentiële eigenschap indien men de arbeidskosten na lastenverlagingen internationaal wil vergelijken.

Paragrafen 1.2.2 en 1.2.3 zijn te beschouwen als een opstapje naar de evaluatie van de loonhandicap: zij geven informatie voor de twee grote groepen van arbeidslastenverlagingen (bijdrageverminderingen en loonsubsidies) over de periode 1995-2011, zonder veel detail. Paragraaf 1.2.4 daarentegen toont de loonsubsidies als procent van D1, d.w.z. meet de bijkomende impact van de loonsubsidies op de arbeidskosten, gegeven de werkgeversbijdrageverminderingen.

Paragraaf 1.2.5 bekijkt per A38-bedrijfstak de gedetailleerde samenstelling van de arbeidslastenverlagingen anno 2011 zoals het lastenboek van de opdracht van de regering voorschrijft.

De verdeling over de bedrijfstakken van de arbeidslastenverlagingen wordt getoond in paragraaf 1.3 zowel voor de grote groepen van bedrijfstakken (paragraaf 1.3.2) en als op A38-niveau (paragraaf 1.3.3).

1.1.3. Bedrijfstakken

Tabel 1, definieert de bedrijfstakken die vallen onder de verwerkende nijverheid ('VN'), de voor winst ('MDW'), en de niet voor winst ('MDN'). De primaire sector ('PS') en de niet- ('NMD') worden ook gedefinieerd maar worden niet besproken. De A38-lettercodes zijn gedefinieerd in tabel 23 (paragraaf 1.4).

⁵² Tot heden zijn de werkgeversbijdragen netto geregistreerd in de nationale rekeningen. Gezien in de ESR-verordening recent werd verduidelijkt dat welomschreven werkgeversbijdragen bruto dienen te worden geregistreerd en de verminderingen als niet-productgebonden subsidies (D39) moeten worden opgenomen. Na formele beslissing door de Directores Macroeconomics Statistics hierover zal deze werkwijze in de nationale rekeningen worden geïmplementeerd.

Met het oog op de internationale vergelijking van productiviteiten en arbeidskosten wordt ook een ‘gekuiste’ voor winst dienstenbedrijfstak geïdentificeerd (‘MDI’), zijnde de bedrijfstakken die beantwoorden aan de twee criteria aangekondigd in het methodologische hoofdstuk (output en input met eigen deflatoren en 50 procent van de toegevoegde waarde gerealiseerd via eigen omzet) en waarvan de concurrentiële positie in het hoofdstuk over productiviteit en arbeidskosten beoordeeld wordt.

Tot slot tonen we ook de resultaten voor een aggregaat van verwerkende nijverheid, voor winst en niet voor winst (‘ALT’), waaruit de bedrijfstakken waarin de dienstenchequesubsidies en de specifieke loonsubsidies voor de non-profit (Sociale Maribel, alternatieve Sociale Maribel, gesubsidieerde contractuelen ziekenhuizen, Jongerenbonus non-profit) prominent zijn, verwijderd zijn. In praktijk betekent dit dat de takken NN (vooral wegens de concentratie van de dienstenchequesubsidies in die tak), QA (concentratie van non-profitsubsidies) en QB (concentratie van nonprofitsubsidies en dienstenchequesubsidies) uitgesloten worden.

Tabel 1. Geaggregeerde bedrijfstakken

concept		bedrijfstakken
VN+MDW+MDN+PS+NMD	AA t/m TT	
VN	Verwerkende nijverheid (CA t/m CM)	
MDW	Voor winst (DD t/m NN)	
MDN	Niet voor winst (QA t/m SS)	
PS	Primaire sector (AA+BB)	
NMD	Niet- (OO+PP+TT)	
Andere concepten		
MDI	Internationaal vergelijkbare voor winst (MDW minus EE, HH, JA, MB, NN)	
ALT	VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB)	

1.1.4. Constructie van de gegevens

De verscheidenheid van de doorgesluisen voor de arbeidslastenverlagingen bemoeilijkt de registratie volgens bedrijfstak in de nationale rekeningen. Inderdaad, verschillende instellingen (RSZ, RVA, Globaal Beheer van de RSZ, specifieke fondsen verbonden aan de Sociale Maribel, FOD Financiën, instellingen die ressorteren onder de Gemeenschappen en Gewesten) zijn betrokken, hetzij rechtstreeks, hetzij als loket. Sommige subsidievormen (alternatieve Sociale Maribel) worden georganiseerd via transferten van de ene overheid (federale overheid) naar de andere overheid (Globaal Beheer van de RSZ).

De inschatting van de loonsubsidies op macro-economisch niveau respecteert de nationale rekeningen. Voor de verdeling over de bedrijfstakken werd echter zo recent mogelijke informatie gebruikt, die in sommige gevallen kan afwijken van de nationale rekeningen⁵³. De allocatie varieert van eenvoudig (werkgeversbijdrageverminderingen, gesubsidieerde contractuelen

⁵³ In de nationale rekeningen is de verdeling naar bedrijfstakken van de korting voor bedrijfsvoorheffing toegestaan door de overheid aan bedrijven voor ploegenarbeid en overuren gebaseerd op informatie over 2008 verkregen van de FOD Financiën. Gezien de NBB, die binnen het INR instaat voor de opmaak van de nationale rekeningen, voor de erop volgende jaren niet de beschikking had over geactualiseerde informatie voor de verdeling is de voor 2008 gehanteerde verdeelsleutel behouden.

De expertengroep heeft de verdeling over bedrijfstakken van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing overgedaan op basis van de actueel beschikbare informatie van de FOD Financiën en/of op basis van de technische modaliteiten van de loonsubsidies. Volgens een eerste analyse, wijkt de nieuwe verdeling licht af van de verdeling zoals gepubliceerd in de nationale rekeningen, evenwel zonder impact op de keuzes genomen door de expertengroep.

De nationale rekeningen die zullen worden gepubliceerd in september 2014 zullen naast de invoering van de aangepaste methodologie ESR (2010) ook rekening houden met de geactualiseerde verdeling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing.

ziekenhuizen) over relatief accuraat (bedrijfsvoorheffing) naar tentatief (activeringen, de subsidies die via de sociale Maribelfondsen en het Algemeen Beheer passeren). In paragrafen 1.5 (bijdrageverminderingen, tabel 24) en 1.6 (loonsubsidies, tabel 25) worden de diverse bronnen (primaire bronnen van de RSZ, de FOD Financiën, of de Nationale Rekeningen; eigen berekeningen door het FPB, de CRB of de NBB) besproken.

1.2. Impact van de arbeidslastenverlagingen

1.2.1. Structuur

Paragrafen 1.2.2 t/m 1.2.4 tonen zonder commentaar de arbeidskostenlastenverlagingen, zowel macro-economisch als per bedrijfstak, voor de institutionele sector S1.

Vergelijkende commentaar m.b.t de impact op de arbeidskosten vindt men voor de grote groepen van bedrijfstakken (verwerkende nijverheid, voor-winst en niet-voor-winst) in paragraaf 1.2.5.

1.2.2. Arbeidslastenverlagingen t.o.v. de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen, macroe-conomie, institutionele sector S1, 1995-2011

Tabel 2 toont op macro-economisch niveau, institutionele sector S1, de evolutie van de impact van de loonsubsidies en de werkgeversbijdragen op de arbeidskosten in procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen, d.w.z. in procent van de loonkosten concept nationale rekeningen (D1) die werden opgehoogd met de werkgeversbijdrageverminderingen; tabel 3 toont de corresponderende bedragen in miljoenen.

Tabel 2. Procentuele arbeidslastenverlagingen 1995-2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
Totaal	1.15	1.40	1.23	1.75	2.86	3.32	5.53	5.75
Loonsubsidies	0.25	0.28	0.28	0.51	0.69	0.80	2.91	3.18
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.91	1.13	0.95	1.23	2.17	2.51	2.61	2.57

Tabel 3. Arbeidslastenverlagingen 1995-2011
Miljoen euro

	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
1.Totaal	1238.0	1536.1	1403.6	2172.0	4191.6	5010.1	10347.3	11245.7
2.Loonsubsidies	264.5	303.8	321.9	639.6	1016.4	1212.4	5453.5	6213.4
2.1. via Sociale Zekerheid	99.6	117.2	130.0	417.1	750.1	903.8	2536.3	3140.2
- waarvan activeringen	0.0	0.0	0.0	34.2	105.9	146.9	362.4	638.4
- waarvan dienstencheques	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	90.9	1231.4	1424.2
- waarvan sociale Maribel via gepoolde bijdragen	0.0	0.0	13.2	265.2	523.7	555.9	750.3	870.2
- waarvan gesubsidieerde contractuelen ziekenhuizen	99.6	117.2	116.8	117.7	114.0	110.1	116.2	111.7
- waarvan sociale Maribel via gepoolde bedrijfsvoorheffing	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	83.7
- waarvan Jongerenbonus non-profit	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	12.0
2.2. via bedrijfsvoorheffing	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	47.3	2561.5	2701.8
- waarvan algemeen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	890.2	933.2
- waarvan nacht- en ploegenarbeid	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.2	920.8	976.9
- waarvan overuren	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	114.5	122.5
- waarvan onderzoekers ondernemingen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	379.5	396.9
- waarvan specifieke takken	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	110.0	118.4
- waarvan onderzoekers universiteiten	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	22.1	146.5	153.9
2.3. via Gemeenschappen en Gewesten	164.9	186.7	191.9	222.5	258.8	261.3	355.7	371.5
- waarvan ouderenbonus (Vlaanderen)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.1	22.9
- waarvan Prime à l'emploi (Wallonië)	0.0	19.0	18.6	19.3	17.7	14.5	13.5	13.6
- waarvan beschutte werkplaatsen	164.9	167.7	173.3	203.2	241.1	246.8	318.1	335.0
3. Werkgeversbijdrageverminderingen	973.5	1232.3	1081.6	1532.5	3175.2	3797.7	4893.7	5032.3

1.2.3. Procentuele arbeidslastenverlagingen t.o.v. de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak, institutionele sector S1, 1995-2011

Tabel 4 toont voor elke bedrijfstak A38 (voor een overzicht zie paragraaf 1.4) de evolutie van de impact van de loonsubsidies en de werkgeversbijdragen op de arbeidskosten in procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen; tabel 5 toont de bedragen in miljoenen.

Buitenbeentjes zijn de tak NN en in mindere mate ook de tak QB omdat de loonsubsidievoeten daar heel hoog zijn (tussen 8 procent en 14 procent) wegens de omvang van de dienstenchequesubsidies in die takken.

Tabel 4. Procentuele arbeidslastenverlaging per bedrijfstak A38 in 1995-2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
AA Agriculture, sylviculture et pêche								
Totaal	4.99	6.51	5.68	5.82	6.65	7.14	9.30	9.43
Loonsubsidies	0.00	0.26	0.25	0.33	0.43	0.47	3.09	3.39
Werkgeversbijdrageverminderingen	4.99	6.25	5.44	5.49	6.22	6.66	6.21	6.04
BB Industries extractives								
Totaal	1.40	1.57	1.66	1.85	3.10	3.60	8.08	7.92
Loonsubsidies	0.00	0.01	0.01	0.03	0.04	0.14	4.60	4.61
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.40	1.56	1.65	1.82	3.06	3.47	3.49	3.32
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac								
Totaal	1.83	2.16	2.05	2.18	3.63	4.09	7.05	7.13
Loonsubsidies	0.00	0.02	0.02	0.05	0.10	0.18	3.21	3.38
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.83	2.14	2.03	2.13	3.53	3.91	3.84	3.76
CB Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure								
Totaal	3.12	3.63	3.78	3.63	4.77	5.21	7.79	7.90
Loonsubsidies	0.27	0.29	0.29	0.36	0.50	0.57	3.41	3.65
Werkgeversbijdrageverminderingen	2.85	3.35	3.48	3.27	4.28	4.64	4.38	4.25
CC Travail du bois, industrie du papier et imprimerie								
Totaal	2.49	2.93	2.70	2.95	4.41	4.81	8.28	8.45
Loonsubsidies	0.74	0.75	0.77	0.89	1.07	1.17	4.76	5.02
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.75	2.17	1.94	2.06	3.34	3.64	3.52	3.43
CD Cokéfaction et raffinage								
Totaal	0.08	0.08	0.09	0.18	1.02	1.47	6.38	6.53
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	4.18	4.32
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.08	0.08	0.09	0.18	1.02	1.40	2.20	2.21
CE Industrie chimique								
Totaal	0.63	0.78	0.71	0.91	2.02	2.50	6.37	6.45
Loonsubsidies	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.08	3.74	3.82
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.63	0.77	0.70	0.90	2.00	2.42	2.62	2.64
CF Industrie pharmaceutique								
Totaal	0.55	0.78	0.56	0.77	2.01	2.49	6.83	6.93
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	4.14	4.21
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.55	0.78	0.56	0.77	2.00	2.43	2.69	2.73
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques								
Totaal	1.71	2.15	1.88	2.02	3.20	3.59	6.43	6.45
Loonsubsidies	0.12	0.12	0.12	0.15	0.18	0.23	3.20	3.28
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.59	2.03	1.76	1.87	3.03	3.36	3.23	3.16
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipement								
Totaal	1.94	2.26	2.20	2.54	3.68	3.98	6.65	6.78
Loonsubsidies	0.57	0.59	0.60	0.71	0.76	0.82	3.39	3.56
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.37	1.67	1.60	1.83	2.92	3.15	3.25	3.23

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques								
Totaal	0.81	0.97	0.89	1.03	2.11	2.55	6.07	6.21
Loonsubsidies	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02	0.04	3.17	3.30
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.81	0.96	0.88	1.02	2.09	2.52	2.90	2.91
CJ Fabrication d'équipements électriques								
Totaal	1.79	2.06	2.02	2.31	3.72	4.24	8.00	8.18
Loonsubsidies	0.73	0.76	0.76	0.87	1.03	1.18	4.96	5.23
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.06	1.31	1.26	1.44	2.69	3.05	3.05	2.96
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.								
Totaal	1.52	1.88	1.68	1.81	3.13	3.52	6.09	5.88
Loonsubsidies	0.15	0.16	0.16	0.19	0.22	0.28	2.88	2.81
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.37	1.72	1.52	1.62	2.92	3.24	3.21	3.08
CL Fabrication de matériel de transport								
Totaal	1.34	1.75	1.59	1.65	2.90	3.34	6.52	7.28
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.10	3.65	4.29
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.34	1.75	1.59	1.65	2.87	3.25	2.87	2.98
CM Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et équipements								
Totaal	2.02	2.53	2.39	2.49	3.82	4.36	5.55	5.53
Loonsubsidies	0.04	0.05	0.05	0.09	0.13	0.18	1.53	1.64
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.97	2.48	2.34	2.40	3.69	4.18	4.02	3.89
DD Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné								
Totaal	0.07	0.11	0.04	0.21	1.22	1.58	3.41	3.32
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	1.26	1.29
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.07	0.11	0.04	0.21	1.22	1.56	2.14	2.03
EE Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution								
Totaal	0.97	1.46	0.85	1.06	1.66	1.87	2.62	2.68
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.03	0.04	0.06	1.03	1.12
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.97	1.46	0.84	1.03	1.62	1.81	1.59	1.56
FF Construction								
Totaal	1.69	2.41	1.89	2.54	3.91	4.25	5.30	5.37
Loonsubsidies	0.00	0.08	0.08	0.13	0.18	0.21	1.23	1.45
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.69	2.33	1.81	2.41	3.74	4.04	4.07	3.92
GG Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles								
Totaal	1.35	1.67	1.46	2.03	3.77	4.44	5.73	5.85
Loonsubsidies	0.00	0.04	0.04	0.09	0.15	0.20	1.47	1.68
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.35	1.63	1.42	1.94	3.62	4.24	4.26	4.17
HH Transports et entreposage								
Totaal	0.81	0.94	0.85	1.08	2.02	2.32	4.48	4.59
Loonsubsidies	0.00	0.01	0.01	0.03	0.04	0.08	2.07	2.19
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.81	0.93	0.84	1.04	1.97	2.25	2.41	2.40
II Hébergement et restauration								
Totaal	3.37	4.30	3.85	4.06	5.39	6.19	7.24	7.57
Loonsubsidies	0.02	0.15	0.14	0.25	0.41	0.50	1.81	2.34
Werkgeversbijdrageverminderingen	3.35	4.16	3.70	3.82	4.98	5.69	5.42	5.23

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
JA Edition, audiovisuel et diffusion								
Totaal	0.41	0.46	0.42	0.65	1.91	2.31	3.33	3.32
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.02	0.04	0.06	0.98	1.05
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.41	0.46	0.42	0.64	1.87	2.24	2.35	2.27
JB Télécommunications								
Totaal	0.07	0.09	0.07	0.15	1.11	1.50	3.39	3.59
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	1.40	1.50
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.07	0.09	0.07	0.15	1.10	1.48	1.99	2.09
JC Activités informatiques et service d'information								
Totaal	0.61	0.73	0.48	0.73	2.09	2.61	4.50	4.53
Loonsubsidies	0.00	0.04	0.03	0.05	0.04	0.07	1.62	1.69
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.61	0.69	0.44	0.68	2.05	2.54	2.88	2.84
KK Activités financières et d'assurance								
Totaal	0.15	0.22	0.15	0.42	2.00	2.50	3.71	3.72
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.88	0.90
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.15	0.22	0.15	0.42	1.99	2.49	2.83	2.82
LL Activités immobilières								
Totaal	1.68	1.87	2.00	2.26	4.23	5.01	5.95	6.18
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.08	0.22	0.31	1.45	1.79
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.68	1.87	2.00	2.18	4.01	4.70	4.50	4.39
MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques								
Totaal	0.57	0.63	0.55	0.91	2.57	3.14	4.87	4.91
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.02	0.06	0.09	1.63	1.71
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.57	0.63	0.55	0.89	2.51	3.05	3.24	3.21
MB Recherche-développement scientifique								
Totaal	0.18	0.23	0.60	0.61	2.23	2.61	7.44	7.55
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.02	0.03	0.04	4.23	4.25
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.18	0.23	0.60	0.59	2.20	2.57	3.21	3.30
MC Publicité et études de marché, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques								
Totaal	1.06	1.14	1.06	1.49	3.12	3.70	5.40	5.48
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.04	0.12	0.16	1.69	1.84
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.06	1.14	1.06	1.45	3.00	3.54	3.71	3.64
NN Activités de services administratifs et de soutien								
Totaal	5.69	6.50	5.04	5.21	6.39	8.07	19.16	19.56
Loonsubsidies	2.92	2.84	2.66	2.64	2.61	3.40	13.78	14.40
Werkgeversbijdrageverminderingen	2.77	3.66	2.38	2.57	3.77	4.67	5.38	5.16
OO Administration publique								
Totaal	0.02	0.02	0.02	0.05	0.17	0.20	0.24	0.24
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.02	0.02	0.02	0.05	0.17	0.19	0.23	0.23

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
PP Enseignement								
Totaal	0.06	0.06	0.08	0.43	0.76	0.85	1.87	1.95
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.01	0.27	0.47	0.52	1.47	1.56
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.06	0.06	0.07	0.16	0.29	0.33	0.40	0.39
QA Activités pour la santé humaine								
Totaal	2.25	2.68	2.53	4.38	5.33	5.48	5.98	6.36
Loonsubsidies	1.94	2.20	2.25	4.08	5.04	5.12	5.65	6.04
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.31	0.48	0.28	0.30	0.30	0.35	0.33	0.32
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement								
Totaal	2.27	2.60	2.26	4.38	5.14	5.84	9.80	10.80
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.10	1.86	2.87	3.50	7.27	8.29
Werkgeversbijdrageverminderingen	2.27	2.60	2.16	2.52	2.27	2.34	2.54	2.51
RR Arts, spectacles et activités récréatives								
Totaal	1.48	1.65	1.54	2.13	3.60	4.31	8.63	9.12
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.11	0.31	0.38	5.23	5.84
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.48	1.65	1.54	2.01	3.29	3.92	3.40	3.28
SS Autres activités de services								
Totaal	1.72	1.98	1.85	2.35	3.86	4.54	6.76	7.15
Loonsubsidies	0.03	0.07	0.06	0.13	0.27	0.47	2.83	3.29
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.69	1.91	1.79	2.21	3.59	4.07	3.93	3.86
TT Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage								
Totaal	0.16	0.17	0.18	0.23	0.48	0.61	2.22	2.35
Loonsubsidies	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.03	1.06	1.15
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.16	0.17	0.18	0.22	0.46	0.59	1.16	1.20

Arbeidskosten vóór lastenverlagingen = D1 + werkgeversbijdrageverminderingen.

Tussenliggende observaties: 1996 = referentiejaar voor de wet op het concurrentievermogen van 1996, 1997 = eerste observatie van Statbase 1997-2002, 1999 = begin structurele verminderingen, 2003 = eerste observatie Statbase nieuwe versie, 2004 = begin geharmoniseerde structurele vermindering, 2010 = algemene subsidie via de bedrijfsvoorheffing op kruissnelheid.

Tabel 5. Arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak A38 in 1995-2011
Miljoen euro

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
AA Agriculture, sylviculture et pêche								
Totaal	10.6	14.1	12.7	14.6	20.6	23.1	39.1	43.0
Loonsubsidies	0.0	0.6	0.6	0.8	1.3	1.5	13.0	15.5
Werkgeversbijdrageverminderingen	10.6	13.5	12.2	13.8	19.3	21.5	26.1	27.5
BB Industries extractives								
Totaal	2.2	2.4	2.6	2.8	4.7	5.5	13.0	13.6
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	7.4	7.9
Werkgeversbijdrageverminderingen	2.2	2.4	2.6	2.7	4.6	5.3	5.6	5.7
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac								
Totaal	53.5	64.1	62.5	70.2	127.7	150.5	291.9	303.4
Loonsubsidies	0.0	0.6	0.6	1.6	3.7	6.5	132.8	143.6
Werkgeversbijdrageverminderingen	53.5	63.5	61.9	68.6	124.0	144.0	159.1	159.8
CB Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure								
Totaal	51.4	58.3	61.5	60.9	72.7	77.6	93.5	94.5
Loonsubsidies	4.5	4.6	4.8	6.1	7.6	8.6	40.9	43.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	46.9	53.7	56.8	54.8	65.2	69.0	52.6	50.8
CC Travail du bois, industrie du papier et imprimerie								
Totaal	46.7	55.5	52.0	59.0	89.8	98.9	167.0	173.1
Loonsubsidies	13.9	14.3	14.8	17.8	21.8	24.1	96.0	102.8
Werkgeversbijdrageverminderingen	32.8	41.2	37.3	41.2	68.0	74.8	71.0	70.3
CD Cokéfaction et raffinage								
Totaal	0.3	0.3	0.4	0.7	5.7	8.7	41.1	42.7
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	26.9	28.3
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.3	0.3	0.4	0.7	5.7	8.3	14.2	14.5
CE Industrie chimique								
Totaal	19.9	25.3	23.7	31.0	72.1	92.6	237.7	250.3
Loonsubsidies	0.0	0.3	0.3	0.4	0.5	2.8	139.8	148.0
Werkgeversbijdrageverminderingen	19.9	25.0	23.4	30.6	71.6	89.8	98.0	102.3
CF Industrie pharmaceutique								
Totaal	4.3	6.4	4.8	7.7	28.6	34.8	140.1	147.1
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.8	84.9	89.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	4.3	6.4	4.8	7.7	28.5	33.9	55.2	57.8
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques								
Totaal	36.8	47.0	42.5	48.7	87.7	99.0	185.1	194.2
Loonsubsidies	2.5	2.7	2.7	3.6	4.8	6.4	92.2	98.9
Werkgeversbijdrageverminderingen	34.3	44.3	39.8	45.2	82.9	92.5	93.0	95.3
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipement								
Totaal	83.0	97.2	96.2	114.1	183.8	202.9	344.0	360.4
Loonsubsidies	24.3	25.5	26.3	31.7	38.1	41.9	175.6	189.0
Werkgeversbijdrageverminderingen	58.8	71.7	70.0	82.4	145.7	161.1	168.3	171.4

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques								
Totaal	8.3	10.1	9.5	12.0	26.1	28.5	62.4	64.3
Loonsubsidies	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.4	32.6	34.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	8.3	10.0	9.4	11.8	25.8	28.1	29.9	30.2
CJ Fabrication d'équipements électriques								
Totaal	20.3	23.0	23.2	27.3	44.6	46.9	89.4	91.2
Loonsubsidies	8.3	8.4	8.7	10.3	12.4	13.1	55.4	58.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	12.0	14.6	14.5	17.0	32.3	33.8	34.0	33.0
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.								
Totaal	22.3	28.5	26.1	29.7	56.1	64.5	124.5	132.8
Loonsubsidies	2.3	2.4	2.5	3.1	3.9	5.1	58.9	63.4
Werkgeversbijdrageverminderingen	20.1	26.0	23.6	26.6	52.2	59.4	65.6	69.5
CL Fabrication de matériel de transport								
Totaal	38.4	50.4	46.2	50.2	88.8	108.6	193.8	194.4
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.3	0.8	3.1	108.4	114.6
Werkgeversbijdrageverminderingen	38.4	50.4	46.2	50.0	88.0	105.4	85.3	79.7
CM Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et équipements								
Totaal	23.2	28.6	27.0	29.5	47.4	55.8	84.8	87.5
Loonsubsidies	0.5	0.6	0.6	1.1	1.7	2.3	23.4	26.0
Werkgeversbijdrageverminderingen	22.7	28.0	26.4	28.4	45.8	53.6	61.4	61.5
DD Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné								
Totaal	1.1	1.8	0.8	3.9	21.3	27.2	73.5	74.5
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	27.3	29.0
Werkgeversbijdrageverminderingen	1.1	1.8	0.8	3.9	21.2	27.0	46.2	45.5
EE Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution								
Totaal	6.5	10.3	6.3	8.5	18.4	21.3	39.4	41.1
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4	0.6	15.5	17.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	6.5	10.3	6.3	8.3	17.9	20.7	23.9	23.9
FF Construction								
Totaal	98.3	136.5	109.4	163.3	284.5	319.5	514.0	565.3
Loonsubsidies	0.1	4.5	4.5	8.2	12.9	15.6	119.3	152.4
Werkgeversbijdrageverminderingen	98.2	131.9	104.9	155.1	271.6	303.9	394.7	412.9
GG Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles								
Totaal	173.2	216.6	193.1	295.4	684.7	837.3	1369.7	1458.7
Loonsubsidies	0.3	5.6	5.5	13.0	27.4	36.9	351.4	418.8
Werkgeversbijdrageverminderingen	172.8	210.9	187.6	282.4	657.3	800.5	1018.3	1039.9
HH Transports et entreposage								
Totaal	61.6	73.5	69.2	95.2	207.2	243.9	545.5	573.2
Loonsubsidies	0.0	0.9	0.9	2.8	4.6	8.4	251.8	273.5
Werkgeversbijdrageverminderingen	61.6	72.5	68.2	92.4	202.7	235.5	293.7	299.8
II Hébergement et restauration								
Totaal	57.6	74.9	66.9	77.8	125.3	151.5	238.1	267.7
Loonsubsidies	0.4	2.5	2.5	4.7	9.5	12.3	59.7	82.8
Werkgeversbijdrageverminderingen	57.2	72.4	64.4	73.1	115.8	139.3	178.4	184.9

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
JA Edition, audiovisuel et diffusion								
Totaal	3.8	4.2	4.1	7.1	23.1	28.8	49.1	49.8
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.2	0.5	0.8	14.5	15.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	3.8	4.2	4.1	6.9	22.6	28.0	34.6	34.1
JB Télécommunications								
Totaal	0.8	1.1	1.0	2.4	21.8	29.4	66.6	68.2
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	27.4	28.5
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.8	1.1	1.0	2.3	21.7	29.0	39.1	39.6
JC Activités informatiques et service d'information								
Totaal	5.6	7.4	5.6	12.8	52.7	65.9	157.0	166.8
Loonsubsidies	0.0	0.4	0.4	0.8	1.1	1.7	56.4	62.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	5.6	7.0	5.2	11.9	51.6	64.2	100.6	104.7
KK Activités financières et d'assurance								
Totaal	10.8	16.3	11.4	33.7	176.8	223.9	371.9	383.8
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.4	1.1	1.6	87.9	92.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	10.8	16.3	11.4	33.3	175.7	222.3	284.0	291.0
LL Activités immobilières								
Totaal	6.0	6.7	7.3	10.9	24.9	31.1	48.0	52.8
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.4	1.3	1.9	11.7	15.3
Werkgeversbijdrageverminderingen	6.0	6.7	7.3	10.5	23.6	29.2	36.3	37.5
MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques								
Totaal	16.7	19.3	18.7	37.4	130.5	164.6	372.2	396.1
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.9	3.1	4.7	124.3	137.6
Werkgeversbijdrageverminderingen	16.7	19.3	18.7	36.5	127.4	159.9	247.9	258.5
MB Recherche-développement scientifique								
Totaal	0.6	0.7	1.9	2.1	11.5	14.9	56.7	60.1
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	32.2	33.8
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.6	0.7	1.8	2.0	11.3	14.7	24.5	26.2
MC Publicité et études de marché, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques								
Totaal	6.6	7.1	6.9	11.4	29.3	36.7	67.7	73.0
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.3	1.1	1.6	21.2	24.5
Werkgeversbijdrageverminderingen	6.6	7.1	6.9	11.1	28.2	35.1	46.5	48.5
NN Activités de services administratifs et de soutien								
Totaal	209.4	254.7	217.5	270.8	427.6	592.4	1987.4	2229.3
Loonsubsidies	107.4	111.4	114.9	137.2	174.9	249.6	1429.2	1640.9
Werkgeversbijdrageverminderingen	102.0	143.3	102.6	133.6	252.8	342.7	558.2	588.4
OO Administration publique								
Totaal	2.4	3.1	2.6	6.9	28.4	33.9	52.9	55.3
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.5	1.4	2.1
Werkgeversbijdrageverminderingen	2.4	3.1	2.6	6.8	28.1	33.5	51.5	53.2
PP Enseignement								
Totaal	6.5	7.3	9.9	55.6	116.2	134.5	389.3	425.9
Loonsubsidies	0.0	0.0	1.7	34.9	71.7	82.1	305.5	340.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	6.5	7.3	8.2	20.6	44.5	52.4	83.8	85.1

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
QA Activités pour la santé humaine								
Totaal	115.3	142.9	138.5	265.3	396.6	420.7	599.4	673.6
Loonsubsidies	99.6	117.2	123.3	247.3	374.4	393.5	566.4	639.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	15.7	25.7	15.3	18.0	22.2	27.1	33.0	33.9
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement								
Totaal	62.5	74.4	69.6	155.4	261.7	309.8	792.2	935.8
Loonsubsidies	0.0	0.0	3.1	66.0	146.2	185.6	587.2	718.6
Werkgeversbijdrageverminderingen	62.5	74.4	66.6	89.4	115.6	124.2	205.0	217.2
RR Arts, spectacles et activités récréatives								
Totaal	7.1	8.0	7.7	12.3	26.8	35.8	101.0	113.6
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.7	2.3	3.2	61.2	72.7
Werkgeversbijdrageverminderingen	7.1	8.0	7.6	11.6	24.4	32.6	39.8	40.9
SS Autres activités de services								
Totaal	25.4	29.8	29.4	42.0	78.9	97.2	207.4	228.1
Loonsubsidies	0.4	1.0	1.0	2.4	5.5	10.1	86.8	104.9
Werkgeversbijdrageverminderingen	25.0	28.8	28.3	39.6	73.5	87.1	120.6	123.2
TT Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage								
Totaal	0.7	0.8	0.9	1.1	2.9	4.0	10.1	10.6
Loonsubsidies	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	4.8	5.2
Werkgeversbijdrageverminderingen	0.7	0.8	0.9	1.1	2.8	3.9	5.3	5.4

1.2.4. Loonsubsidies als procent van D1 per tak A38, sector S1, 1995-2011

Tabel 6. Loonsubsidies als procent van D1
In procent van D1

Tak	1995	1996	1997	1999	2003	2004	2010	2011
AA	0.00	0.28	0.26	0.35	0.46	0.51	3.29	3.61
BB	0.00	0.01	0.01	0.03	0.04	0.14	4.76	4.76
CA	0.00	0.02	0.02	0.05	0.11	0.18	3.33	3.51
CB	0.28	0.30	0.30	0.38	0.52	0.60	3.56	3.81
CC	0.75	0.77	0.78	0.91	1.11	1.21	4.93	5.19
CD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	4.27	4.42
CE	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.08	3.85	3.92
CF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	4.25	4.32
CG	0.12	0.12	0.12	0.15	0.18	0.24	3.31	3.39
CH	0.57	0.60	0.61	0.72	0.79	0.85	3.51	3.68
CI	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02	0.04	3.26	3.40
CJ	0.74	0.77	0.77	0.89	1.06	1.22	5.11	5.38
CK	0.16	0.16	0.16	0.19	0.23	0.29	2.98	2.90
CL	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.10	3.76	4.42
CM	0.04	0.05	0.05	0.09	0.14	0.18	1.59	1.71
DD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	1.29	1.32
EE	0.00	0.00	0.00	0.03	0.04	0.06	1.05	1.14
FF	0.00	0.08	0.08	0.13	0.18	0.22	1.28	1.51
GG	0.00	0.04	0.04	0.09	0.16	0.20	1.54	1.75
HH	0.00	0.01	0.01	0.03	0.05	0.08	2.12	2.24
II	0.02	0.15	0.15	0.26	0.43	0.53	1.92	2.47
JA	0.00	0.00	0.00	0.02	0.04	0.06	1.01	1.07
JB	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	1.43	1.54
JC	0.00	0.04	0.03	0.05	0.05	0.07	1.66	1.74
KK	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.90	0.93
LL	0.00	0.00	0.00	0.08	0.23	0.32	1.52	1.88
MA	0.00	0.00	0.00	0.02	0.06	0.09	1.68	1.76
MB	0.00	0.00	0.00	0.02	0.03	0.04	4.37	4.40
MC	0.00	0.00	0.00	0.05	0.12	0.17	1.76	1.91
NN	3.00	2.95	2.73	2.71	2.71	3.57	14.56	15.18
OO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
PP	0.00	0.00	0.01	0.27	0.47	0.52	1.47	1.57
QA	1.95	2.21	2.25	4.10	5.05	5.14	5.67	6.06
QB	0.00	0.00	0.10	1.91	2.94	3.58	7.46	8.50
RR	0.00	0.00	0.00	0.11	0.32	0.40	5.41	6.04
SS	0.03	0.07	0.06	0.14	0.28	0.49	2.95	3.42
TT	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.03	1.08	1.16

1.2.5. Impact van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak, sector S1, anno 2011

a. Welke info?

Tabel 7 t/m tabel 10 geven voor de grote groepen van bedrijfstakken de impact op de arbeidskosten en de samenstelling van de totale arbeidslastenverlagingen (tabel 7), de werkgeversbijdrageverminderingen (tabel 8), de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing (tabel 9) en de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid (tabel 10) anno 2011. Analoge info is te vinden voor de bedrijfstakken A38 in tabel 11 t/m tabel 14.

Kolom (1) meet de procentuele impact van de bijdrageverminderingen en loonsubsidies op de arbeidskosten (met als referentie de brutolonen plus werkgeversbijdragen, vermeerderd met de werkgeversbijdrageverminderingen). Kolom (2) meet het deel toe te schrijven aan de arbeidslastenverlagingen die het voorwerp zijn van de tabel (bijdrageverminderingen en/of loonsubsidies). De andere kolommen geven de gedetailleerde samenstelling van de arbeidslastenverlagingen.

b. Gegroepeerde bedrijfstakken

De niet-voor-winst ('MDN') kregen een hogere arbeidslastenverlaging (8,2 procent - kolom 1 van tabel 7) dan de verwerkende nijverheid ('VN', 6,9 procent) en de voor winst ('MDW', 6,8 procent) dankzij de grotere impact van de loonsubsidies (6,5 procent versus 3,7 procent voor 'VN' en 3,2 procent voor 'MDW' – kolom 3 van tabel 7). De werkgeversbijdrageverminderingen (kolom 2 van tabel 7) hebben een grotere impact in 'VN' (3,2 procent) en 'MDW' (3,6 procent) dan in 'MDN' (1,8 procent).

De arbeidskostenverlaging is lager voor de internationaal vergelijkbare ('MDI') dan voor de verwerkende nijverheid (5,2 procent versus 6,9 procent), vooral wegens de lagere loonsubsidies (1,5 procent versus 3,7 procent).

Tabel 7. Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak 2011

In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen of aandeel in procent van de loonsubsidies

Tak	(1) Totale lasten- verlagingen (1)=(2)+(3)	(2) Werkgevers- bijdrage- verminderingen	(3) Totale loon- Subsidies (4)+(5)+(6)=100%	(4) via Sociale Zekerheid	(5) via bedrijfs- voorheffing	(6) via Gewesten en Gemeenschappen (vooral beschutte werkplaatsen)
VN	6.9	3.2	3.7	3.4	86.6	10.0
MDW	6.8	3.6	3.2	47.2	44.6	8.2
MDN	8.2	1.8	6.5	91.3	8.5	0.2
PS	9.0	5.3	3.7	16.0	81.0	3.0
NMD	1.1	0.3	0.8	36.9	63.1	0.0
pm: MDI	5.2	3.7	1.5	24.7	73.7	1.6
pm: ALT	5.6	3.4	2.3	15.4	79.5	5.0

VN = VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS); PS = primaire sector (AA, BB); NMD = niet- (OO, PP, TT); MDI = selectie van 'profit' relevant voor de internationale vergelijking (MDW min EE, HH, JA, MA, NN); ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

(1 t/m 3) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen.

(4 t/m 6) aandeel in procent van de loonsubsidies, 4+5+6=100 procent.

De bijdrageverminderingen voor de verwerkende nijverheid ('VN') en de voor winst ('MDW') komen vooral uit het algemene gedeelte (87,6 procent resp. 81,9 procent van de

bijdrageverminderingen in die takken – kolom 3 van tabel 8) en in mindere mate uit de oudenbonus (8,3 procent, 6,7 procent - kolom 7 van tabel 8). De niet-voor-winst ('MDN') daarentegen steunen relatief minder op het algemene gedeelte (slechts 74 procent) en relatief meer op de doelgroepverminderingen, waarin de verminderingen ten behoeve van de langdurige werklozen (14,3 procent - kolom 4 van tabel 8) het meest prominent zijn.

Net zoals de verwerkende nijverheid is het algemene gedeelte de belangrijkste bron van bijdrageverminderingen voor de internationaal vergelijkbare ('MDI', 82,8 procent).

Tabel 8. Samenstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen in de grote bedrijfstakken 2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen (kolommen 1 en 2) of aandeel in procent van de werkgeversbijdrageverminderingen

Tak	(1) Procentuele arbeidskostenverlaging	(2) waarvan werkgeversbijdrageverminderingen	(3) Algemeen forfait + lage en hoge lonen	(4) Langdurige werklozen + risicogroepen	(5) Arbeidsduur	(6) Jongerenbonus zonder andere doelgroep	(7) Ouderenbonus	(8) Eerste aanwervingen	(9) Jongeren excl. (6)	(10) rest
VN	6.9	3.2%	87.6	1.6	0.2	0.6	8.3	0.5	1.0	0.2
MDW	6.8	3.6	81.9	4.5	0.2	2.2	6.7	2.3	1.5	0.7
MDN	8.2	1.8	74.0	14.3	0.1	1.4	4.7	2.7	1.5	1.4
PS	9.0	5.3	73.6	4.1	0.0	8.3	7.0	4.6	2.3	0.1
NMD	1.1	0.3	70.7	6.2	0.0	0.7	9.0	1.3	0.2	11.8
pm: MDI	5.2	3.7	82.8	4.0	0.2	2.0	6.6	2.7	1.5	0.3
pm: ALT	5.6	3.4	83.6	3.4	0.2	1.6	7.3	2.1	1.3	0.5

VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS); PS = primaire sector (AA, BB); NMD = niet- (OO, PP, TT); MDI = selectie van 'profit' relevant voor de internationale vergelijking (MDW min EE, HH, JA, MA, NN); ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

(1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen.

(3 t/m 10) aandeel in procent van de werkgeversbijdrageverminderingen; 3+4+5+6+7+8+9+10 = 100 procent.

De niet-voor-winst marktdiensten ('MDN') halen hun subsidies vooral uit de sociale zekerheid (91,3 procent van de loonsubsidies in die takken – kolom 4 van tabel 7), met name via de sociale Maribel (42,4 procent - kolom 6 van tabel 10), de dienstencheques (25,8 procent - kolom 5 van tabel 10), en in mindere mate de activeringen (11,1 procent - kolom 4 van tabel 10).

De verwerkende nijverheid ('VN') geniet vooral van de subsidies via enerzijds de bedrijfsvoorheffing (86,6 procent van de loonsubsidies in die takken – kolom 5 van tabel 7), dankzij nacht- en ploegenarbeid (50,3 procent - kolom 5 van tabel 9), de algemene subsidie (18,6 procent - kolom 4 van tabel 9) en de onderzoekers (13,5 procent - kolom 7 van tabel 9), en anderzijds de gewestelijke en gemeenschapssubsidies (10,0 procent, vooral de beschutte werkplaatsen – kolom 6 van tabel 7).

In de voor winst ('MDW') zijn de loonsubsidies gelijkverdeeld: 44,6 procent via bedrijfsvoorheffing, waarvan 21,5 procent uit de algemene subsidie en 13,1 procent uit nacht- en ploegenarbeid, en 47,2 procent via de Sociale Zekerheid, waarvan 33,9 procent uit de dienstencheques en 13,2 procent uit de activeringen. De loonsubsidies via de gemeenschappen en gewesten zijn ook nog goed voor 8,2 procent van de totale loonsubsidies.

De bedrijfsvoorheffing is de voornaamste bron van loonsubsidies voor de internationaal vergelijkbare diensten ('MDI', 73,7 procent), waarvan 44,9 procent via de algemene vermindering, 12,3 procent via de onderzoekers en 11,4 procent via nacht- en ploegenarbeid. Nagenoeg alle subsidies via de sociale zekerheid (24,7 procent) komen via de activeringen (24,1 procent).

Tabel 9. Samenstelling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing in de grote bedrijfstakken 2011

In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen (kolommen 1 en 2) of aandeel in procent van de loonsubsidies

Tak	(1) Procentuele arbeidskostenverlaging	(2) waarvan alle loonsubsidies	(3) (4+5+6+7+8) Aandeel in (2) via bedrijfsvoorheffing	(4) Algemene	(5) Nachten ploegenarbeid	(6) Overuren	(7) Onderzoekers	(8) Specifieke
VN	6.9	3.7	86.6	18.6	50.3	4.1	13.5	0.0
MDW	6.8	3.2	44.6	21.5	13.1	2.5	5.6	2.0
MDN	8.2	6.5	8.5	4.0	0.3	0.1	0.8	3.3
PS	9.0	3.7	81.0	19.5	26.9	4.3	2.1	28.2
NMD	1.1	0.8	63.1	1.2	0.1	0.1	61.7	0.0
pm: MDI	5.2	1.5	73.7	44.9	11.4	5.0	12.3	0.0
pm: ALT	5.6	2.3	79.5	30.0	29.5	4.2	11.7	4.2

VN = VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS); PS = primaire sector (AA, BB); NMD = niet- (OO, PP, TT); MDI = selectie van 'profit' relevant voor de internationale vergelijking (MDW min EE, HH, JA, MA, NN); ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB). (1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen.

(3 t/m 8) aandeel in procent van de loonsubsidies.

Tabel 10. Samenstelling van de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid in de grote bedrijfstakken 2011

In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen (kolommen 1 en 2) of aandeel in procent van de loonsubsidies

Tak	(1) Procentuele arbeidskostenverlaging	(2) waarvan loonsubsidies	(3) (4+5+6+7+8+9) Aandeel in (2) via Sociale Zekerheid	(4) Activeringen	(5) Dienstcheques	(6) Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	(7) Gesco's ziekenhuizen	(8) Sociale Maribel via gepoolde bedrijfsvoorheffing	(9) Jongerenbonus non-profit
VN	6.9	3.7	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MDW	6.8	3.2	47.2	13.2	33.9	0.0	0.0	0.0	0.0
MDN	8.2	6.5	91.3	11.1	25.8	42.4	7.3	4.1	0.6
PS	9.0	3.7	16.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NMD	1.1	0.8	36.9	7.3	0.2	26.5	0.0	2.5	0.4
pm: MDI	5.2	1.5	24.7	24.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
pm: ALT	5.6	2.3	15.4	13.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0

VN = VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS); PS = primaire sector (AA, BB); NMD = niet- (OO, PP, TT); MDI = selectie van 'profit' relevant voor de internationale vergelijking (MDW min EE, HH, JA, MA, NN); ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

(1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen.

(3 t/m 9) aandeel in procent van de loonsubsidies.

c. A38

Tabel 11. Samenstelling van de arbeidslastenverlagingen per bedrijfstak 2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen of aandeel in procent van de loonsubsidies

Tak	(2) Totale lasten- verlagingen	(3) Werkgevers- bijdrage- verminderingen	(4) Totale loon- subsidies	(5) via Sociale Zekerheid	(6) via bedrijfs- voorheffing	(7) via Gewesten en Gemeenschappen
AA	9.4	6.0	3.4	23.1	72.4	4.5
BB	7.9	3.3	4.6	2.0	97.8	0.2
CA	7.1	3.8	3.4	7.3	92.0	0.7
CB	7.9	4.3	3.7	5.6	70.3	24.1
CC	8.4	3.4	5.0	3.9	70.0	26.0
CD	6.5	2.2	4.3	0.0	100.0	0.0
CE	6.5	2.6	3.8	0.7	98.8	0.5
CF	6.9	2.7	4.2	0.3	99.7	0.0
CG	6.4	3.2	3.3	3.2	91.2	5.6
CH	6.8	3.2	3.6	4.3	72.5	23.2
CI	6.2	2.9	3.3	2.0	97.9	0.2
CJ	8.2	3.0	5.2	1.4	69.0	29.6
CK	5.9	3.1	2.8	3.7	85.2	11.1
CL	7.3	3.0	4.3	1.6	98.4	0.0
CM	5.5	3.9	1.6	14.2	79.8	6.0
DD	3.3	2.0	1.3	2.0	98.0	0.0
EE	2.7	1.6	1.1	14.4	85.5	0.1
FF	5.4	3.9	1.4	35.2	60.7	4.2
GG	5.8	4.2	1.7	27.5	71.0	1.5
HH	4.6	2.4	2.2	10.3	88.4	1.3
II	7.6	5.2	2.3	53.4	42.4	4.3
JA	3.3	2.3	1.0	11.7	88.3	0.0
JB	3.6	2.1	1.5	5.1	94.9	0.0
JC	4.5	2.8	1.7	12.9	86.6	0.5
KK	3.7	2.8	0.9	6.0	93.7	0.2
LL	6.2	4.4	1.8	47.9	52.1	0.0
MA	4.9	3.2	1.7	12.0	88.0	0.0
MB	7.6	3.3	4.3	1.9	98.1	0.0
MC	5.5	3.6	1.8	22.2	77.8	0.0
NN	19.6	5.2	14.4	69.2	16.9	13.9
OO	0.2	0.2	0.0	83.4	16.6	0.0
PP	2.0	0.4	1.6	36.9	63.1	0.0
QA	6.4	0.3	6.0	95.4	4.5	0.1
QB	10.8	2.5	8.3	98.1	1.9	0.0
RR	9.1	3.3	5.8	12.4	87.2	0.4
SS	7.1	3.9	3.3	74.5	24.2	1.4
TT	2.4	1.2	1.1	17.4	82.6	0.0

(1 t/m 3) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen.

(4 t/m 7) aandeel in procent van de loonsubsidies, 4+5+6=100 procent.

Tabel 12. Samenstelling van de werkgeversbijdrageverminderingen 2011
In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen of aandeel in procent van de werkgeversbijdrageverminderingen

Tak	(1) Procentuele arbeids- kosten- verlaging	(2) waarvan werk- gevers- bijdrage- verminde- ringen	(3) Algemeen forfait + lage en hoge lonen	(4) Lang- durig werk- lozen + risico- groepen	(5) Arbeids- duur	(6) Jongeren- bonus zonder andere doel- groep	(7) Ouderen- bonus	(8) Eerste aan- wervingen	(9) Jongeren excl. (6)	(10) rest
AA	9.4	6.0	71.2	4.7	0.0	9.9	5.9	5.5	2.7	0.0
BB	7.9	3.3	85.6	1.2	0.0	0.2	12.0	0.3	0.5	0.2
CA	7.1	3.8	85.5	2.5	0.0	1.1	8.5	0.8	1.5	0.1
CB	7.9	4.3	85.5	1.7	0.1	0.9	10.3	0.4	0.8	0.3
CC	8.4	3.4	85.2	2.4	0.4	0.9	9.0	0.7	1.1	0.3
CD	6.5	2.2	95.5	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0
CE	6.5	2.6	92.9	0.5	0.2	0.2	5.8	0.1	0.3	0.1
CF	6.9	2.7	96.1	0.2	0.0	0.1	3.4	0.0	0.0	0.1
CG	6.4	3.2	88.0	1.5	0.1	0.5	8.4	0.3	1.0	0.2
CH	6.8	3.2	85.0	2.1	0.4	0.7	9.6	0.7	1.3	0.2
CI	6.2	2.9	92.5	1.0	0.0	0.4	5.3	0.3	0.2	0.4
CJ	8.2	3.0	88.7	1.1	0.0	0.5	8.6	0.3	0.6	0.3
CK	5.9	3.1	86.8	1.5	0.1	0.6	9.7	0.2	0.8	0.2
CL	7.3	3.0	88.6	1.1	0.2	0.2	8.1	0.1	1.3	0.4
CM	5.5	3.9	82.7	2.5	0.0	1.2	10.7	1.3	1.2	0.3
DD	3.3	2.0	94.1	0.6	0.0	0.4	4.5	0.2	0.1	0.1
EE	2.7	1.6	84.3	4.6	0.1	0.7	7.6	1.3	1.3	0.1
FF	5.4	3.9	77.2	5.5	0.0	0.5	7.3	4.4	3.8	1.2
GG	5.8	4.2	82.5	4.0	0.1	2.9	7.0	2.1	1.4	0.1
HH	4.6	2.4	82.7	3.5	0.3	1.0	10.5	1.2	0.7	0.1
II	7.6	5.2	73.0	8.7	0.1	4.1	5.9	5.4	2.8	0.1
JA	3.3	2.3	85.5	2.2	0.6	1.6	5.4	1.4	0.1	3.1
JB	3.6	2.1	94.9	1.3	0.0	0.6	2.7	0.4	0.1	0.0
JC	4.5	2.8	90.6	2.5	0.1	1.3	2.6	2.7	0.1	0.1
KK	3.7	2.8	89.7	0.8	0.3	0.5	7.7	1.1	0.1	0.0
LL	6.2	4.4	73.3	7.3	0.3	1.2	11.5	6.0	0.4	0.1
MA	4.9	3.2	86.0	2.5	0.9	1.4	5.9	2.9	0.2	0.1
MB	7.6	3.3	71.9	1.0	0.0	0.4	3.3	0.8	0.0	22.6
MC	5.5	3.6	84.6	4.2	0.1	2.7	4.5	3.2	0.4	0.4
NN	19.6	5.2	78.1	7.6	0.1	4.2	5.2	1.1	2.3	1.4
OO	0.2	0.2	76.2	1.5	0.0	0.8	8.8	0.2	0.3	12.1
PP	2.0	0.4	68.2	9.2	0.0	0.6	8.9	0.7	0.2	12.1
QA	6.4	0.3	72.7	17.4	0.2	0.1	1.2	6.9	1.1	0.2
QB	10.8	2.5	74.1	19.4	0.1	0.4	3.6	1.0	1.2	0.1
RR	9.1	3.3	64.7	8.3	0.1	3.5	5.6	3.5	1.1	13.1
SS	7.1	3.9	77.1	6.3	0.2	2.9	7.2	4.1	2.0	0.2
TT	2.4	1.2	56.3	5.0	0.0	1.0	12.2	21.3	0.2	4.0

(1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

(3 t/m 10) aandeel in procent van de werkgeversbijdrageverminderingen; 3+4+5+6+7+8+9+10 = 100 procent.

Tabel 13. Samenstelling van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing 2011*In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen of aandeel in procent van de loonsubsidies*

Tak	(1) Procentuele arbeids- kosten- verlaging	(2) waarvan loon- subsidiës	(3) (4+5+6+7+8) Aandeel in (2) via bedrijfs- voorheffing	(4) Algemene	(5) Nacht- en ploegen- arbeid	(6) Overuren	(7) Onderzoekers	(8) Specifieke
AA	9.4	3.4	72.4	21.8	5.3	1.9	0.8	42.6
BB	7.9	4.6	97.8	15.0	69.3	9.0	4.6	0.0
CA	7.1	3.4	92.0	20.5	60.6	4.8	6.1	0.0
CB	7.9	3.7	70.3	19.5	45.8	2.4	2.6	0.0
CC	8.4	5.0	70.0	14.0	50.0	4.3	1.8	0.0
CD	6.5	4.3	100.0	16.3	69.7	4.9	9.0	0.0
CE	6.5	3.8	98.8	17.2	64.5	3.9	13.2	0.0
CF	6.9	4.2	99.7	15.0	36.9	2.8	45.0	0.0
CG	6.4	3.3	91.2	20.9	57.0	5.2	8.1	0.0
CH	6.8	3.6	72.5	19.3	43.8	4.4	5.0	0.0
CI	6.2	3.3	97.9	21.0	15.5	3.4	57.9	0.0
CJ	8.2	5.2	69.0	13.0	23.9	2.6	29.5	0.0
CK	5.9	2.8	85.2	24.6	35.3	5.3	19.9	0.0
CL	7.3	4.3	98.4	15.7	70.4	3.4	8.9	0.0
CM	5.5	1.6	79.8	44.1	22.6	4.9	8.3	0.0
DD	3.3	1.3	98.0	47.8	36.2	11.4	2.6	0.0
EE	2.7	1.1	85.5	59.8	16.5	4.9	4.3	0.0
FF	5.4	1.4	60.7	47.9	4.4	7.3	1.1	0.0
GG	5.8	1.7	71.0	41.7	16.5	5.5	7.2	0.0
HH	4.6	2.2	88.4	27.0	33.0	4.4	1.6	22.4
II	7.6	2.3	42.4	34.4	6.9	0.9	0.1	0.0
JA	3.3	1.0	88.3	49.6	23.6	3.2	11.9	0.0
JB	3.6	1.5	94.9	42.6	19.9	6.0	26.4	0.0
JC	4.5	1.7	86.6	40.8	5.1	4.2	36.5	0.0
KK	3.7	0.9	93.7	75.9	6.7	4.8	6.2	0.0
LL	6.2	1.8	52.1	39.4	9.6	2.4	0.7	0.0
MA	4.9	1.7	88.0	40.3	7.2	3.0	37.6	0.0
MB	7.6	4.3	98.1	15.6	5.7	0.7	76.0	0.0
MC	5.5	1.8	77.8	39.2	3.5	2.3	32.9	0.0
NN	19.6	14.4	16.9	5.1	10.8	0.6	0.4	0.0
OO	0.2	0.0	16.6	0.0	9.2	7.4	0.0	0.0
PP	2.0	1.6	63.1	0.0	0.0	0.0	63.0	0.0
QA	6.4	6.0	4.5	2.5	0.0	0.1	1.9	0.0
QB	10.8	8.3	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
RR	9.1	5.8	87.2	12.5	3.8	0.5	0.0	70.4
SS	7.1	3.3	24.2	21.6	1.3	0.9	0.5	0.0
TT	2.4	1.1	82.6	82.2	0.0	0.4	0.0	0.0

(1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

(3 t/m 8) aandeel in procent van de loonsubsidies

Tabel 14. Samenstelling van de loonsubsidies via de Sociale Zekerheid 2011*In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen of aandeel in procent van de loonsubsidies*

Tak	(1) Procentuele arbeids- kosten- verlaging	(2) waarvan loon- subsidiës	(3) (4+5+6+7+8+9) Aandeel in (2) via Sociale Zekerheid	(4) Activering Diensten- cheques	(5) Diensten- cheques	(6) Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	(7) Gesco's zieken- huizen	(8) Sociale Maribel via gepoolde bedrijfs- voor- heffing	(9) Jongeren- bonus non-profit
AA	9.4	3.4	23.1	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
BB	7.9	4.6	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CA	7.1	3.4	7.3	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CB	7.9	3.7	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CC	8.4	5.0	3.9	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CD	6.5	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CE	6.5	3.8	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CF	6.9	4.2	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CG	6.4	3.3	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CH	6.8	3.6	4.3	4.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
CI	6.2	3.3	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CJ	8.2	5.2	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CK	5.9	2.8	3.7	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CL	7.3	4.3	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CM	5.5	1.6	14.2	14.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
DD	3.3	1.3	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
EE	2.7	1.1	14.4	14.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
FF	5.4	1.4	35.2	34.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
GG	5.8	1.7	27.5	27.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
HH	4.6	2.2	10.3	9.2	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
II	7.6	2.3	53.4	51.8	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
JA	3.3	1.0	11.7	11.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
JB	3.6	1.5	5.1	3.9	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
JC	4.5	1.7	12.9	9.6	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
KK	3.7	0.9	6.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
LL	6.2	1.8	47.9	44.9	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MA	4.9	1.7	12.0	11.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
MB	7.6	4.3	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MC	5.5	1.8	22.2	20.3	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
NN	19.6	14.4	69.2	7.3	62.0	0.0	0.0	0.0	0.0
OO	0.2	0.0	83.4	83.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
PP	2.0	1.6	36.9	6.7	0.2	27.1	0.0	2.6	0.4
QA	6.4	6.0	95.4	2.5	0.5	67.6	17.5	6.5	0.9
QB	10.8	8.3	98.1	17.2	47.0	30.5	0.0	2.9	0.4
RR	9.1	5.8	12.4	11.9	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
SS	7.1	3.3	74.5	21.0	53.5	0.0	0.0	0.0	0.0
TT	2.4	1.1	17.4	15.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0

(1, 2) In procent van de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen

(3 t/m 9) aandeel in procent van de loonsubsidies

1.3. Verdeling van de arbeidslastenverlagingen over de bedrijfstakken, sector S1

1.3.1. Welke info?

De verdeling van de verschillende maatregelen over de bedrijfstakken wordt getoond voor de grote groepen van bedrijfstakken (tabel 15 t/m tabel 18) en de individuele A38-takken tabel 19 t/m tabel 22). Hun aandelen zijn gemeten t.o.v. de som van alle A38-takken. Om te bepalen of een bepaalde faciliteit door een bepaalde bedrijfstak al of niet intensief gebruikt wordt, kan men het aandeel van die bedrijfstak voor die maatregel vergelijken met het aandeel van de bedrijfstak in de arbeidskosten vóór arbeidslastenverlagingen (kolom 1).

1.3.2. Verwerkende nijverheid, voor winst en niet voor winst

Tabel 15. Aandeel van de bedrijfstak per type van arbeidslastenverlaging 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken inclusief onderwijs, administratie en huishoudens

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale lasten- verlagingen	(3) Werkgevers- bijdrage- verminderingen	(4) Totale loon- subsidies	(5) via Sociale Zekerheid	(6) via bedrijfs- voorheffing	(7) via Gewesten en Gemeenschappen
VN	15.9	19.3	19.8	18.8	1.3	36.5	31.3
MDW	48.6	58.2	68.4	49.8	47.6	49.9	67.9
MDN	12.1	17.6	8.3	25.3	46.7	4.8	0.7
PS	0.3	0.5	0.7	0.4	0.1	0.7	0.2
NMD	23.0	4.4	2.9	5.7	4.3	8.1	0.0
pm: MDI	34.4	31.6	49.0	17.2	8.6	28.4	4.6
pm: ALT	61.0	60.5	79.8	44.5	13.9	79.4	37.3

VN+MDW+MDN+PS+NMD=100 procent; MDI is een deel van MDW.

VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS), PS = land- en mijnbouw (AA+BB), NMD = niet- (OO+PP+TT), MDI = MDW min EE, HH, JA, MB, NN= voor winst die internationaal vergeleken worden; ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

Tabel 16. Aandeel van de bedrijfstak per type van werkgeversbijdragevermindering 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken inclusief onderwijs, administratie en huishoudens

Tak	(1) Arbeids- Kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totaal	(3) Algemeen forfait + lage en hoge lozen	(4) Lang- durig werk- + risico- groepen	(5) Arbeids- duur	(6) Jongeren- bonus zonder andere doel- groep	(7) Ouderen- bonus	(8) Eerste aan- wervingen	(9) Jongeren excl. (6)	(10) rest
VN	15.9	19.8	21.1	6.8	19.3	6.8	23.7	4.8	13.9	4.3
MDW	48.6	68.4	68.2	64.3	73.1	82.7	66.0	80.2	75.8	47.5
MDN	12.1	8.3	7.4	24.6	7.2	6.4	5.6	11.3	8.7	12.3
PS	0.3	0.7	0.6	0.6	0.0	3.0	0.7	1.6	1.1	0.0
NMD	23.0	2.9	2.5	3.7	0.4	1.1	3.7	1.9	0.5	35.7
pm:MDI	34.4	49.0	49.4	40.5	51.4	52.0	47.0	68.8	52.9	14.0
pm:ALT	61.0	79.8	81.1	57.1	88.4	68.3	84.2	85.0	74.7	45.7

VN+MDW+MDN+PS+NMD=100 procent; MDI is een deel van MDW.

VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS), PS = land- en mijnbouw (AA+BB), NMD = niet- (OO+PP+TT), MDI = MDW min EE, HH, JA, MB, NN= voor winst die internationaal vergeleken worden; ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

Kolom (10) = kunstenaars, onthaalouders, baggeraars, huisbedienden, wetenschappelijk onderzoek.

Tabel 17. Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de bedrijfsvoorheffing 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken inclusief onderwijs, administratie en huishoudens

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale loon- subsidies	(3) (4+5+6+7+8) Waarvan via bedrijfs- voorheffing	(4) Algemene	(5) Nacht- en Ploegen- arbeid	(6) Overuren	(7) Onderzoekers	(8) Specifieke
VN	15.9	18.8	36.5	22.8	58.5	37.5	27.9	0.0
MDW	48.6	49.8	49.9	69.7	40.3	60.0	30.6	51.4
MDN	12.1	25.3	4.8	6.6	0.4	1.5	2.3	43.0
PS	0.3	0.4	0.7	0.5	0.6	0.8	0.1	5.5
NMD	23.0	5.7	8.1	0.5	0.0	0.2	39.1	0.0
p.m. MDI	34.4	17.2	28.4	50.3	12.2	41.6	23.4	0.0
p.m. ALT	61.0	44.5	79.4	86.9	81.2	91.0	57.4	94.5

VN+MDW+MDN+PS+NMD=100 procent; MDI is een deel van MDW.

VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS), PS = land- en mijnbouw (AA+BB), NMD = niet- (OO+PP+TT), MDI = MDW min EE, HH, JA, MB, NN= voor winst die internationaal vergeleken worden; ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

Tabel 18. Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de Sociale Zekerheid 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken inclusief onderwijs, administratie en huishoudens

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale loon- subsidies	(3) (4+5+6+7+8+9) Waarvan via Sociale Zekerheid	(4) Activeringen	(5) Diensten- cheques	(6) Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	(7) Gesco's zieken- huizen	(8) Sociale Maribel via gepoolde bedrijfs- voor- heffing	(9) Jongeren- bonus non-profit
VN	15.9	18.8	1.3	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MDW	48.6	49.8	47.6	62.7	72.1	0.0	0.0	0.0	0.0
MDN	12.1	25.3	46.7	26.7	27.9	87.6	100.0	87.6	87.6
PS	0.3	0.4	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NMD	23.0	5.7	4.3	4.0	0.0	12.4	0.0	12.4	12.4
p.m. MDI	34.4	17.2	8.6	39.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
p.m. ALT	61.0	44.5	13.9	55.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0

VN+MDW+MDN+PS+NMD=100 procent; MDI is een deel van MDW.

VN = verwerkende nijverheid (CA t/m CM), MDW = 'profit' (DD t/m NN), MDN = 'non-profit' (QA t/m SS), PS = land- en mijnbouw (AA+BB), NMD = niet- (OO+PP+TT), MDI = MDW min EE, HH, JA, MB, NN= voor winst die internationaal vergeleken worden; ALT = VN+(MDW-NN)+(MDN-QA-QB).

1.3.3. Aandeel van de bedrijfstakken A38, sector S1, per type van arbeidslastenverlaging, anno 2011

Tabel 19. Aandeel van de bedrijfstak per type van arbeidslastenverlaging 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale lasten- verlagingen	(3) Werkgevers- bijdrage- verminderingen	(4) Totale loon- subsidies	(5) via Sociale Zekerheid	(6) via bedrijfs- voorheffing	(7) via Gewesten en Gemeenschappen
AA	0.2	0.4	0.5	0.3	0.1	0.4	0.2
BB	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.3	0.0
CA	2.2	2.7	3.2	2.4	0.3	4.9	0.3
CB	0.6	0.9	1.0	0.7	0.1	1.1	2.9
CC	1.0	1.6	1.4	1.7	0.1	2.7	7.3
CD	0.3	0.4	0.3	0.5	0.0	1.0	0.0
CE	2.0	2.3	2.0	2.4	0.0	5.4	0.2
CF	1.1	1.3	1.2	1.5	0.0	3.3	0.0
CG	1.5	1.8	1.9	1.6	0.1	3.3	1.5
CH	2.7	3.2	3.4	3.1	0.3	5.1	12.0
CI	0.5	0.6	0.6	0.6	0.0	1.2	0.0
CJ	0.6	0.8	0.7	1.0	0.0	1.5	4.7
CK	1.2	1.2	1.4	1.0	0.1	2.0	1.9
CL	1.4	1.8	1.6	1.9	0.1	4.2	0.0
CM	0.8	0.8	1.2	0.4	0.1	0.8	0.4
DD	1.1	0.7	0.9	0.5	0.0	1.1	0.0
EE	0.8	0.4	0.5	0.3	0.1	0.5	0.0
FF	5.4	5.1	8.2	2.5	1.8	3.4	1.7
GG	12.7	13.1	20.7	6.9	3.8	11.0	1.8
HH	6.4	5.2	6.0	4.5	0.9	8.9	1.0
II	1.8	2.4	3.7	1.4	1.5	1.3	1.0
JA	0.8	0.4	0.7	0.3	0.1	0.5	0.0
JB	1.0	0.6	0.8	0.5	0.0	1.0	0.0
JC	1.9	1.5	2.1	1.0	0.3	2.0	0.1
KK	5.3	3.5	5.8	1.5	0.2	3.2	0.1
LL	0.4	0.5	0.7	0.3	0.2	0.3	0.0
MA	4.1	3.6	5.1	2.3	0.5	4.5	0.0
MB	0.4	0.5	0.5	0.6	0.0	1.2	0.0
MC	0.7	0.7	1.0	0.4	0.2	0.7	0.0
NN	5.8	20.1	11.7	27.0	37.9	10.3	62.3
OO	11.6	0.5	1.1	0.0	0.1	0.0	0.0
PP	11.2	3.8	1.7	5.6	4.2	7.9	0.0
QA	5.4	6.1	0.7	10.5	20.3	1.1	0.2
QB	4.4	8.4	4.3	11.8	23.5	0.5	0.0
RR	0.6	1.0	0.8	1.2	0.3	2.3	0.1
SS	1.6	2.1	2.5	1.7	2.6	0.9	0.4
TT	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0

Tabel 20. Aandeel van de bedrijfstak per type van werkgeversbijdrageverminderingen 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totaal	(3) Algemeen forfait + lage en hoge lonen	(4) Lang- durig werk- lozen + risico- groepen	(5) Arbeids- duur	(6) Jongeren- bonus zonder andere doel- groep	(7) Ouderen- bonus	(8) Eerste aan- wervingen	(9) Jongeren excl. (6)	(10) Rest
AA	0.2	0.5	0.5	0.5	0.0	3.0	0.5	1.5	1.1	0.0
BB	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
CA	2.2	3.2	3.3	1.6	0.0	1.9	3.9	1.3	3.4	0.3
CB	0.6	1.0	1.1	0.4	0.5	0.5	1.5	0.2	0.6	0.3
CC	1.0	1.4	1.5	0.7	3.4	0.7	1.8	0.5	1.1	0.4
CD	0.3	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
CE	2.0	2.0	2.3	0.2	2.0	0.2	1.7	0.1	0.4	0.2
CF	1.1	1.2	1.3	0.1	0.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.1
CG	1.5	1.9	2.0	0.6	1.3	0.5	2.3	0.3	1.4	0.4
CH	2.7	3.4	3.5	1.5	8.3	1.3	4.7	1.2	3.1	0.7
CI	0.5	0.6	0.7	0.1	0.0	0.1	0.5	0.1	0.1	0.2
CJ	0.6	0.7	0.7	0.1	0.0	0.2	0.8	0.1	0.3	0.2
CK	1.2	1.4	1.5	0.4	1.2	0.4	1.9	0.2	0.8	0.3
CL	1.4	1.6	1.7	0.4	2.4	0.2	1.9	0.1	1.5	0.7
CM	0.8	1.2	1.2	0.6	0.0	0.8	1.9	0.8	1.1	0.4
DD	1.1	0.9	1.0	0.1	0.0	0.2	0.6	0.1	0.0	0.1
EE	0.8	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.5	0.3	0.4	0.1
FF	5.4	8.2	7.7	9.5	0.3	2.2	8.7	18.3	22.8	10.4
GG	12.7	20.7	20.8	17.3	7.2	32.4	20.8	22.5	21.0	2.1
HH	6.4	6.0	6.0	4.3	11.1	3.2	9.0	3.7	3.0	0.8
II	1.8	3.7	3.3	6.7	2.2	8.1	3.1	10.1	7.5	0.3
JA	0.8	0.7	0.7	0.3	2.6	0.6	0.5	0.5	0.1	2.2
JB	1.0	0.8	0.9	0.2	0.0	0.3	0.3	0.2	0.0	0.0
JC	1.9	2.1	2.3	1.1	1.3	1.5	0.8	2.9	0.2	0.1
KK	5.3	5.8	6.3	0.9	9.5	1.5	6.4	3.2	0.2	0.1
LL	0.4	0.7	0.7	1.1	1.2	0.5	1.2	2.3	0.2	0.1
MA	4.1	5.1	5.4	2.7	29.3	3.9	4.4	7.7	0.7	0.5
MB	0.4	0.5	0.5	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.0	12.5
MC	0.7	1.0	1.0	0.8	0.4	1.4	0.6	1.6	0.3	0.4
NN	5.8	11.7	11.1	18.6	7.9	26.6	8.7	6.7	19.3	17.9
OO	11.6	1.1	1.0	0.3	0.2	0.5	1.3	0.1	0.2	13.6
PP	11.2	1.7	1.4	3.3	0.3	0.6	2.2	0.6	0.2	21.7
QA	5.4	0.7	0.6	2.5	1.0	0.1	0.1	2.4	0.5	0.2
QB	4.4	4.3	3.9	17.6	2.3	1.0	2.2	2.3	3.9	0.5
RR	0.6	0.8	0.6	1.4	0.6	1.5	0.7	1.4	0.7	11.2
SS	1.6	2.5	2.3	3.2	3.2	3.8	2.5	5.2	3.6	0.5
TT	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.2	1.2	0.0	0.5

Tabel 21. Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de bedrijfsvoorheffing 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale loon- subsidiës	(3) (4+5+6+7+8) Waarvan via bedrijfs- voorheffing	(4) Algemene	(5) Nacht- en ploegen- arbeid	(6) Overuren	(7) Onderzoekers	(8) Specifieke
AA	0.2	0.3	0.4	0.4	0.1	0.2	0.0	5.5
BB	0.1	0.1	0.3	0.1	0.6	0.6	0.1	0.0
CA	2.2	2.4	4.9	3.2	8.9	5.5	1.6	0.0
CB	0.6	0.7	1.1	0.9	2.0	0.8	0.2	0.0
CC	1.0	1.7	2.7	1.5	5.2	3.6	0.3	0.0
CD	0.3	0.5	1.0	0.5	2.0	1.1	0.5	0.0
CE	2.0	2.4	5.4	2.7	9.7	4.7	3.6	0.0
CF	1.1	1.5	3.3	1.4	3.4	2.0	7.3	0.0
CG	1.5	1.6	3.3	2.2	5.7	4.1	1.5	0.0
CH	2.7	3.1	5.1	3.9	8.5	6.6	1.7	0.0
CI	0.5	0.6	1.2	0.8	0.5	0.9	3.6	0.0
CJ	0.6	1.0	1.5	0.8	1.4	1.2	3.1	0.0
CK	1.2	1.0	2.0	1.7	2.3	2.7	2.3	0.0
CL	1.4	1.9	4.2	1.9	8.2	3.1	1.9	0.0
CM	0.8	0.4	0.8	1.2	0.6	1.0	0.4	0.0
DD	1.1	0.5	1.1	1.5	1.1	2.7	0.1	0.0
EE	0.8	0.3	0.5	1.1	0.3	0.7	0.1	0.0
FF	5.4	2.5	3.4	7.8	0.7	8.9	0.3	0.0
GG	12.7	6.9	11.0	18.7	7.1	18.4	5.5	0.0
HH	6.4	4.5	8.9	7.9	9.2	9.6	0.8	51.4
II	1.8	1.4	1.3	3.0	0.6	0.6	0.0	0.0
JA	0.8	0.3	0.5	0.8	0.4	0.4	0.3	0.0
JB	1.0	0.5	1.0	1.3	0.6	1.4	1.4	0.0
JC	1.9	1.0	2.0	2.7	0.3	2.1	4.1	0.0
KK	5.3	1.5	3.2	7.5	0.6	3.6	1.1	0.0
LL	0.4	0.3	0.3	0.6	0.2	0.3	0.0	0.0
MA	4.1	2.3	4.5	5.9	1.0	3.3	9.4	0.0
MB	0.4	0.6	1.2	0.6	0.2	0.2	4.7	0.0
MC	0.7	0.4	0.7	1.0	0.1	0.4	1.5	0.0
NN	5.8	27.0	10.3	9.0	18.1	7.5	1.2	0.0
OO	11.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
PP	11.2	5.6	7.9	0.0	0.0	0.1	39.1	0.0
QA	5.4	10.5	1.1	1.7	0.0	0.3	2.2	0.0
QB	4.4	11.8	0.5	1.4	0.0	0.2	0.0	0.0
RR	0.6	1.2	2.3	1.0	0.3	0.3	0.0	43.0
SS	1.6	1.7	0.9	2.4	0.1	0.7	0.1	0.0
TT	0.2	0.1	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0

Tabel 22. Aandeel van de bedrijfstak per type van loonsubsidie via de Sociale Zekerheid 2011
In procent van het totaal van de bedrijfstakken

Tak	(1) Arbeids- kosten vóór lasten- verlagingen	(2) Totale loon- subsidies	(3) (4+5+6+7+8+9) Waarvan via Sociale Zekerheid	(4) Activering ingen	(5) Diensten- cheques	(6) Sociale Maribel via gepoolde bijdragen	(7) Gesco's zieken- huizen	(8) Sociale Maribel via gepoolde bedrijfs- voor- heffing	(9) Jongeren- bonus non-profit
AA	0.2	0.3	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
BB	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CA	2.2	2.4	0.3	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CB	0.6	0.7	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CC	1.0	1.7	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CD	0.3	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CE	2.0	2.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CF	1.1	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CG	1.5	1.6	0.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CH	2.7	3.1	0.3	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CI	0.5	0.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CJ	0.6	1.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CK	1.2	1.0	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CL	1.4	1.9	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CM	0.8	0.4	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
DD	1.1	0.5	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
EE	0.8	0.3	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
FF	5.4	2.5	1.8	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
GG	12.7	6.9	3.8	17.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
HH	6.4	4.5	0.9	3.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
II	1.8	1.4	1.5	6.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
JA	0.8	0.3	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
JB	1.0	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
JC	1.9	1.0	0.3	0.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
KK	5.3	1.5	0.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
LL	0.4	0.3	0.2	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MA	4.1	2.3	0.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MB	0.4	0.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
MC	0.7	0.4	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NN	5.8	27.0	37.9	18.6	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0
OO	11.6	0.0	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
PP	11.2	5.6	4.2	3.6	0.0	12.4	0.0	12.4	12.4
QA	5.4	10.5	20.3	2.5	0.2	58.1	100.0	58.1	58.1
QB	4.4	11.8	23.5	19.4	23.7	29.5	0.0	29.5	29.5
RR	0.6	1.2	0.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
SS	1.6	1.7	2.6	3.4	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0
TT	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

1.4. Définition des branches d'activité A38

Tableau 23. Définition des branches d'activité A38

Code	Intitulé
AA	Agriculture, sylviculture et pêche
BB	Industries extractives
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie
CD	Cokéfaction et raffinage
CE	Industrie chimique
CF	Industrie pharmaceutique
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipement
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
CJ	Fabrication d'équipements électriques
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
CL	Fabrication de matériel de transport
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et équipements
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
EE	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
FF	Construction
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
HH	Transports et entreposage
II	Hébergement et restauration
JA	Edition, audiovisuel et diffusion
JB	Télécommunications
JC	Activités informatiques et service d'information
KK	Activités financières et d'assurance
LL	Activités immobilières
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques
MB	Recherche-développement scientifique
MC	Publicité et études de marché, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
NN	Activités de services administratifs et de soutien
OO	Administration publique
PP	Enseignement
QA	Activités pour la santé humaine
QB	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
RR	Arts, spectacles et activités récréatives
SS	Autres activités de services
TT	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage

1.5. Bronnen werkgeversbijdrageverminderingen 1995-2011

1.5.1. Bron

RSZ-statbase, eigen berekeningen door het FPB.

1.5.2. Behandeling van de datasets

1997-2002 (gedocumenteerd in het codeboek van de RSZ, p. 23-27, op aanvraag in pdf-vorm beschikbaar) en 2003-2011 (gedocumenteerd op de RSZ-website⁵⁴): rechtstreekse observaties per bedrijfstak, download per RSZ-code, groepering van de codes in acht hoofdgroepen, nl.

1. Maribel + Lage lonen + Structurele vermindering inclusief ouderenbonus (1999-2003) + Basisgedeelte (incl lage lonen + hoge lonen; zonder ouderenbonus) structurele vermindering (2004-2011)
 - RSZ-codes 1997-2002 = 11, 22, 23, 24, 42, 49, 50, A0, DD, GG, Lo, Mo, MS, Oo, O1, O2, O4, O9, So, SM, T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9
 - RSZ-codes 2003-2011 = 1001, 3000
5. Jongerenbanenplan + Voordeelbanen + Activabanen + Bijkomende vermindering doelgroep 'langdurig werklozen' (2004-2011)
 - RSZ-codes 1997-2002 = 02, 54, 79, 89, oC, oP, oQ, B1, B2, B3, B4, B7, B8, BB, BC, SB
 - RSZ-codes 2003-2011 = 1102, 1103, 1104, 1105, 1106, 1111, 1112, 1141, 1142, 3200, 3201, 3202, 3203, 3204, 3210, 3211, 3212, 3220, 3221, 3230, 3231, 3240, 3241, 3250
6. Tewerkstellingsakkoorden en arbeidsduur + Bijkomende vermindering doelgroep 'arbeidsduur + herverdeling' (2004-2011)
 - RSZ-codes 1997-2002 = 03, 04, 08, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 40, 41, 43, 44, 46, 51, 52, 53, 63, 64, 80, 81, 84, 93, 95, oA, oK, A1, Co, D1, D2, D3, G1, G2, G3, Ro, R1, R2, R3, R4, R5, R6, RR, S4, V1, V2, V3, VV
 - RSZ-codes 2003-2011 = 1311, 1312, 1321, 1322, 1331, 1332, 1333, 1341, 1345, 1346, 1350, 1351, 1352, 1353, 3500, 3510, 3520, 3700, 3720, 9001, 9901, 9912
7. Bijkomende vermindering doelgroep 'gewone laaggeschoolde jongeren' (gewoon in de betekenis dat geen andere doelgroepvermindering geclaimd wordt)
 - RSZ-codes 1997-2002 = n.v.t.
 - RSZ-codes 2003-2011 = 3413
8. Bijkomende vermindering doelgroep 'ouderenbonus' (2004-2011)
 - RSZ-codes 1997-2002 = n.v.t.
 - RSZ-codes 2003-2011 = 3100, 3101, 3102
9. Planplus + Bijkomende vermindering doelgroep 'eerste aanwervingen' (2004-2011)

⁵⁴ Excelbestand te downloaden van <http://www.onssrszlsz.fgov.be/nl/home>, knop 'DmfA - Multifunctionele aangifte', 'knop 'bijdragevoeten', excelbestand 'tauxdmfa_yyyy_q_l.xls' (met 'yyyy' = jaar, 'q' = kwartaal, 'l' = taal), werkblad 'Vermind'.

- RSZ-codes 1997-2002 = 01, 33, 34, 35, 36, 38, 78, 88, AS, P1, P2, P3, P4, P5, P6, PP
- RSZ-codes 2003-2011 = 1121, 1122, 1123, 1124, 1125, 1126, 2001, 2002, 3310, 3311, 3313, 3314, 3320, 3322, 3330, 3332

10. Naar jongeren (o.a. startbanen, leercontracten) + Bijkomende vermindering doelgroep 'jongere risicogroepen en startbanen'

- RSZ-codes 1997-2002 = 07, 10, 55, 65, 74, 86, oR, AC, Fo, F1, F2, FF, Ko, K1, K2, KK, QS, U1, U2, U3, UU, Yo, YY
- RSZ-codes 2003-2011 = 1201, 1202, 1203, 1204, 1205, 1211, 1212, 1213, 3410,,3411, 3412, 3414, 3415, 3416, 3430

11. Verminderings buiten de structurele vermindering (baggeraars en sleepvaart, onthaalouders, podiumkunstenars, huisbedienden, wetenschappelijke onderzoekers, mentors, herstructurerings) + bijkomende vermindering doelgroep 'andere'

- RSZ-codes 1997-2002 = 70, 97, BA, BS, WO, Xo
- RSZ-codes 2003-2011 = 1131, 1501, 1511, 1521, 1531, 3600, 3611, 3612, 3800

1995-1996: geen rechtstreekse observaties op A38-niveau, wel voor het totaal per maatregel; per maatregel een retropolatie o.b.v. het aandeel van de bedrijfstak in dezelfde of gelijksoortige maatregel anno 1997.

1.5.3. Concepten

Het begrip structurele vermindering slaat op het algemene, forfaitaire gedeelte, het supplement voor de lage lonen en voor de hoge lonen. Tot 2003 ook inclusief de ouderenbonus, vanaf 2004 exclusief de ouderenbonus.

De verminderingen voor de doelgroepen slaan tot 2003 op de totale werkgeversbijdrageverminderingen voor de werknemers die onder die programma's vallen. Vanaf 2004 worden alleen de doelgroepgebonden, bijkomende verminderingen boven op de structurele vermindering gemeten: dit impliceert dat een deel van de werkgeversbijdrageverminderingen voor de werknemers die onder de doelgroepprogramma's vallen, vervat zijn in de structurele vermindering.

Het systeem 2004-2011 heeft het voordeel dat de doelgroepverminderingen eenduidiger van elkaar kunnen onderscheiden worden. Het nadeel is dat de totale werkgeversbijdrageverminderingen voor de tewerkstellingslijnen die onder een bepaalde doelgroep vallen, niet gemakkelijk kunnen geconstrueerd worden (box 1). Het systeem 1997-2003 daarentegen heeft als voordeel dat per tewerkstellingslijn de totale werkgeversbijdrageverminderingen duidelijk te traceren zijn. Het nadeel is dat heel wat maatregelen konden worden gecombineerd, zodat een duidelijke afbakening van de doelgroepen vaak moeilijk is.

1.5.4. Statistische breuken

De setup van de gegevens (geen detail voor 1995-1996, andere coderingen voor 1997-2002 en 2003-2011) en de aard van de maatregelen (tot 1999Q1 = tijdperk vóór de structurele vermindering, 1999Q2-2003Q4 = structurele vermindering zonder integratie van de doelgroepen,

2004Q1-2011Q4: geharmoniseerde structurele vermindering met integratie van de doelgroepen) hebben een aantal statistische breuken voor gevolg, aanschouwelijk voorgesteld in tabel 24.

Tabel 24. Statistische breuken in de tijdreeksen voor de werkgeversbijdrageverminderingen

	1995-1996	1997-1998	1999-2002	2003	2004-2011
Totaal	tot1		tot2		
Subgroepen	sub1	sub2	sub3	sub4	sub5

Encadré 1 Traitement des données « Statbase », 2004-2011

Les fichiers de données ONSS utilisés sont des fichiers individuels (au niveau de la prestation) d'emploi salarié trimestriels. Il s'agit de fichiers de très grande taille (plusieurs millions de lignes et une centaine de colonnes). Dans ce contexte, il est difficile de séparer les différentes mesures de réductions de cotisations (par exemple : partie structurelle et partie groupe cible) dont une prestation a bénéficié car cette séparation implique une augmentation additionnelle et considérable du nombre de lignes. De ce fait, et malgré des ordinateurs relativement puissants, nous avons été obligés de regrouper les données par type de mesure et non par type d'emploi.

1.6. Bronnen loonsubsidies 1995-2011

1.6.1. Inventaris en caveats

Tabel 25 inventariseert de loonsubsidies en de sleutels die werden gebruikt om tot een verdeling over de bedrijfstakken te komen.

Slechts voor de gesubsidieerde contractuelen (lijn 1.4), de taks specifieke subsidies via de bedrijfsvoorheffing (lijn 2.5) en de subsidies via de bedrijfsvoorheffing voor de onderzoekers aan universiteiten (lijn 2.6) zijn er observaties die voor de ganse steekproef onmiddellijk aan een bepaalde tak kunnen toegewezen worden.

In de meeste gevallen moest geretropoleerd of geëxtrapoleerd worden met een verdeelsleutel geobserveerd voor één bepaald jaar. Indien het beleid en de samenstelling van de economische activiteit stabiel zijn, is een door de tijd stabiele verdeelsleutel best te verdedigen. Maar in een omgeving van veranderende economische structuur (denk aan desindustrialisatie), fluctuerende toepassingsmodaliteiten en ongelijk gebruik van de subsidies in de bedrijfstakken kan zo'n stabiele verdeelsleutel een vertekend beeld geven.

In andere gevallen moest een proxy gebruikt worden:

- hetzij de verdeling van een maatregel die gebonden is aan de loonsubsidie (de activering van werkloosheidsvergoedingen – lijn 1.1 – was/is een begeleidende subsidie voor een aantal werkgeversbijdrageverminderingen voor de doelgroep 'langdurig werklozen'),
- hetzij de verdeling van een maatregel die gelijkaardige bedrijfstakken bespeelt: vandaar dat de Sociale Maribel (lijn 1.3) een spiegel is voor de alternatieve Sociale Maribel (lijn 1.5) en de jongerenbonus voor de non-profit (lijn 1.6).

En ook werden in het geval van de algemene subsidie via de bedrijfsvoorheffing de technische kenmerken van de maatregel gebruikt om tot een verdeling naar bedrijfstak te komen (zie paragraaf 1.6.2).

1.6.2. Loonsubsidies via het niet doorstorten van de bedrijfsvoorheffing FOD Financiën 2008-2011

a. Info 2008-2011 ...

Per SUT-tak heeft de FOD Financiën het totaal van de loonsubsidies via de bedrijfsvoorheffing beschikbaar gemaakt, met specifieke info voor (1) nacht- en ploegenarbeid, (2) overuren, (3) wetenschappelijke onderzoekers (zonder het gedeelte bestemd voor de universiteiten en wetenschappelijke instellingen), en (4) de som van de algemene subsidies, 'wetenschappelijke onderzoekers universiteiten en wetenschappelijke instellingen' en de takspecifieke maatregelen.

b. ... maar met problemen voor 2010-2011 ...

Gegeven de onderstaande inconsistenties voor 2010-2011 lijkt het dat een aantal maatregelen die via de bedrijfsvoorheffing worden gefinancierd, verkeerd geboekt zijn. De info voor 2010-2011 is dus grotendeels onbruikbaar voor de indeling volgens bedrijfstakken.

- Inconsistenties tussen enerzijds het totale budget voor de maatregel 'sportbeoefenaars' en anderzijds het totale budget 'bedrijfsvoorheffing' voor bedrijfstak RR: de post 'overige via bedrijfsvoorheffing' (de som van de 'algemene', 'specifieke takken' en 'onderzoekers universiteiten en wetenschappelijke instellingen') voor bedrijfstak '93' (sport, recreatie) is kleiner dan de maatregel 'sportbeoefenaars'.
- Inconsistenties tussen enerzijds het totale budget voor de maatregel 'zeeverij' en anderzijds het totale budget 'bedrijfsvoorheffing' AA: de post 'overige' voor bedrijfstak '3' (visserij) is veel lager dan de maatregel 'Zeevisserij' in 2010-2011.

c. ... en dus de volgende berekeningsmethode

De bedragen uit de Nationale Rekeningen worden op de volgende manier toegewezen aan de bedrijfstakken.

1. De specifieke subsidies (zeeverij, zeebaggeraars, koopvaardij, zeesleepvaart, sportbeoefenaars) worden toegekend aan de relevante bedrijfstakken.
2. 'Onderzoekers universiteiten' wordt toegekend aan tak PP.
3. Overuren, nacht- en ploegenarbeid en onderzoekers (zonder het deel universiteiten) volgen de sleutel 2008 of 2009.
4. De korting op de door te storten bedrijfsvoorheffing die voortvloeit uit de algemene maatregel, wordt als volgt berekend.
 - De maatregel slaat niet op S13 en is georganiseerd als een percentage van D11. OO en PP zijn enkel S13; het aandeel in 2010 van S1-S13 in S1 is (1498/8882) in HH (vervoer) en (277/1063) in JA (uitgeverijen, film-, radio- en tv-productie en dito programmatie).
 - De nominale loonsubsidietarieven evolueren in de tijd en kunnen verschillen tussen de bedrijfstakken, nl.

- 0 procent in OO en PP.
- Non-profit (ondernemingen die onder de sociale Maribel vallen – in praktijk takken QA en QB): 2007: 0,25 procent gedurende het laatste kwartaal; sinds 2008: 0,25 procent.
- Andere takken: 2007: 0,25 procent gedurende het laatste kwartaal; 2008: 0,25 procent; 2009: 0,25 procent gedurende de eerste 5 maanden en 0,75 procent gedurende de laatste 7 maanden; sinds 2010: 1 procent.
- Concrete berekening van de algemene loonsubsidie:
 - OO, PP: nul.
 - QA, QB: 2007-2008: aandeel in D11 (na correctie met de brutolonen van OO en PP), vanaf 2009: toepassing van de impliciete voet berekend voor 2008.
 - Andere takken: bedrag uit de NR, verminderd met de bedragen berekend voor QA en QB, verdeeld over de bedrijfstakken volgens hun aandeel in D11 (versie S1-S13), gecorrigeerd voor de brutolonen van OO, PP, QA en QB.

1.6.3. Deel van de budgetten dat niet kon worden toegewezen aan een bepaalde bedrijfstak

In het geval van de Sociale Maribel (de recyclage van de gepoolde werkgeversbijdragen) kon voor de periode waarvoor wel observaties volgens bedrijfstak bestaan (1999-2005), 14,5 à 16,8 procent niet toegewezen worden aan een bepaalde bedrijfstak. Het niet-geïdentificeerde deel werd niet gespreid over de bedrijfstakken, zodat er een kloof is tussen het totale budget dat in de Nationale Rekeningen figureert en de som over de bedrijfstakken.

Die onvolkomenheid geldt a fortiori ook voor de alternatieve Sociale Maribel (via de recyclage van de gepoolde bedrijfsvoorheffing) en de jongerenbonus voor de non-profit omdat dezelfde verdeelsleutels als voor de klassieke Sociale Maribel gebruikt worden.

Van het budget voor de Vlaamse subsidie voor de ouderen kon 23,6 procent niet toegewezen worden aan een bedrijfstak.

Tabel 25. Lijst van loonsubsidies, totaal en A38-niveau

Maatregel	Betalende instelling, wat, startjaar	Bron Totaal (S1 of S1-S13)	Sleutel voor de verdeling naar bedrijfstakken A38
1. Sociale Zekerheid			
1.1. Activeringen	RVA, activering werkloosheidsvergoedingen, forfaitair, sinds 1998	NR	Aandeel in werkgeversbijdrageverminderingen 'langdurige werklozen', sleutel = VTE's
1.2. Dienstencheques	RVA, sinds 2003, verschil tussen inruilwaarde voor de ondernemingen en aankooprijks voor de gezinnen	NR	NBB, 2010, alle bedrijfstakken)
1.3. Sociale Maribel	Pool van RSZ-bijdragen doorgesluisd via de Fondsen van de Sociale Maribel naar ondernemingen, de subsidie dekt loonkosten van de bijkomende werkgelegenheid, sinds 1997	NR	NBB, geobserveerd 1999-2005, retropolatie o.b.v. 1999, extrapolatie o.b.v. 2005 Ongeveer 15 procent van het budget niet toegewezen aan een bedrijfstak
1.4. Gesubsidieerde contractuelen ziekenhuizen	Sinds 1987	NR	Toegewezen aan QA
1.5. Alternatieve Sociale Maribel	Deel van bedrijfsvoorheffing gepoold en doorgesluisd via Fondsen naar ondernemingen, de subsidie dekt de loonkosten van de bijkomende werkgelegenheid, sinds 2009	NR	Dezelfde verdeelsleutel als de Sociale Maribel
1.6. Jongerenbonus non-profit	Via Globaal Beheer, de subsidie dekt de loonkosten van de bijkomende werkgelegenheid, sinds 2008	NR	Dezelfde verdeelsleutel als de Sociale Maribel
2. Bedrijfsvoorheffing			
Niet-doorstorting van een deel van de bedrijfsvoorheffing			
2.1. Algemene	In de tijd stijgende nominale subsidievoeten, differentiëring tussen bedrijfstakken, sinds 2007Q4,	NR	Verdeling o.b.v. D11, S1-S13 1/ 2007-2008 gelijke voet voor alle takken 2/ 2009-2011 voet van 2008 toegepast op D11 van QA en QB, residu verdeeld over de andere takken obv D11, tak S1-S13
2.2. Nacht-en ploegenarbeid	In de tijd stijgende nominale subsidievoet, sinds 2004	NR	FOD Financiën, geobserveerd 2008-2011, maar problematisch voor 2010-2011, retropolatie o.b.v. 2008, extrapolatie o.b.v. 2009
2.3. Overuren	Wisselend percentage van de brutolonen, verruiming van de brutoloonmassa waarop de maatregel toegepast wordt, sinds 2005	NR ⁽¹⁾	FOD Financiën, geobserveerd 2008-2011, maar problematisch voor 2010-2011, retropolatie o.b.v. 2008, extrapolatie o.b.v. 2009
2.4. Onderzoekers incl. wetenschappelijke instelling maar zonder universiteiten ⁽²⁾	In de tijd stijgende nominale subsidievoet, sinds 2006	NR + FOD Financiën	FOD Financiën, geobserveerd 2008-2011, maar problematisch voor 2010-2011, retropolatie o.b.v. 2008, extrapolatie o.b.v. 2009, verdeelsleutel is zonder wetenschappelijke instellingen maar wordt toegepast op onderzoekers minus universiteiten
2.5. Specifieke ⁽³⁾	Sinds 2006	FOD Financiën	O.b.v. bestemming (AA, HH, RR)
2.6. Onderzoekers – universiteiten ⁽⁴⁾	In de tijd stijgende nominale subsidievoet, sinds 2003	FOD Financiën	O.b.v. bestemming (PP)

Maatregel	Betalende instelling, wat, startjaar	Bron Totaal (S1 of S1-S13)	Sleutel voor de verdeling naar bedrijfstakken A38
3. Gewesten en gemeenschappen			
3.1. Ouderen	Wisselende modaliteiten, getrapt stijgend in functie van brutoverloning of forfaitair, Sinds 2006	Vlaams Gewest	Totale budget: observaties sinds 2006 Verdeelsleutel 2006-2008 (cumulatief), extrapolatie o.b.v. 2008 Ongeveer 24 procent van het budget niet toegewezen aan een bedrijfstak
3.2. Prime à l'emploi	Sinds 1995	Waals Gewest	Totale budget: geobserveerd 1995-2006, extrapolatie 2007-2011 Verdeelsleutel: 2006, retro— en extrapolatie o.b.v. 2006
3.3. Beschutte werkplaatsen	Sinds 1991	NR	Verdeelsleutel: NBB, geobserveerd 2006-2010, retropolatie o.b.v. 2006, extrapolatie o.b.v. 2010

Correctie voor het gedeelte dat ten onrechte werd toegeschreven aan de werknemers in de NR.

Art 275, §1, 2de lid + 3de lid, WIB 92.

Zeevissertij (AA), Koopvaardij, Zeesleepvaart en –baggeraars (HH), Sportbeoefenaars (RR).

Art 275, §1, 1ste lid, WIB 92.

2. Synthèse des données relatives aux subventions salariales en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas

2.1. Introduction

La section 2 du chapitre 2 synthétise les données récoltées concernant les subventions salariales en Allemagne, en France et aux Pays-Bas au regard des mesures existantes en Belgique.

Cette section est structurée en trois parties. La première partie reprend brièvement la définition des subventions salariales. En deuxième lieu, l'ensemble des données récoltées est présenté. Ensuite, la troisième partie offre une description complète de toutes les mesures de subventions salariales identifiées par nos recherches. La description est faite sur base d'une typologie particulière qui permet de grouper et de comparer les différentes mesures.

Les informations récoltées par branche d'activité et certaines informations transversales aux quatre pays, portant sur des thèmes spécifiques (les services de proximité, les heures supplémentaires et le chômage de court terme), sont présentées en annexe.

2.2. Définition

Comme expliqué dans la partie conceptuelle du rapport (chapitre 1), les subventions salariales ont pour objectif de réduire le coût du travail des salariés et sont des mesures qui répondent à deux critères :

1. Statistiquement, les mesures ne diminuent pas la rémunération des salariés. Cela signifie que le poste D1 de la comptabilité nationale (total des salaires bruts et des cotisations sociales patronales) est inchangé, qu'il y ait - ou pas - présence de subventions.
2. Les subventions doivent être liées à la masse salariale, à la main-d'œuvre totale ou à l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs de longue durée). Initialement, la définition du SEC95 porte également sur les subsides « basés sur le coût des formations organisées ou financées par les entreprises ». Pour des raisons d'indisponibilité des données, le présent travail exclut ce type de subventions.

Dans la comptabilité nationale, les subventions salariales se retrouvent soit dans le poste D39 « Autres subventions sur la production » soit ailleurs. En effet, des éléments correspondants aux deux critères ci-dessus peuvent également se trouver, selon Eurostat, dans d'autres concepts de la comptabilité nationale, à savoir :

- en diminution des postes suivants : D29 (Autres impôts sur la production), D51 (Impôt sur le revenu) ou P2 (Consommation intermédiaire).
- En positif dans le poste D92 (Aides à l'investissement).

Quant aux réductions de cotisations sociales, elles ne sont pas considérées comme des subventions salariales, car elles sont enregistrées par la comptabilité nationale en net de D1. Cela signifie donc que, statistiquement, les réductions de cotisations sociales diminuent la rémunération des salariés. Il est à noter que, selon le SEC95, les réductions de cotisations sociales spécifiques à certains publics (en Belgique, cela correspond aux réductions « groupe-cible ») devraient être enre-

gistrées comme des subventions salariales. En effet, comme indiqué plus haut, D39 doit recueillir les montants destinés « à l'emploi de catégories déterminées de personnes ». Eurostat a récemment interrogé l'ensemble des pays à ce sujet, et rappelé la règle du SEC95. En Belgique, ce changement pourrait être effectué à partir de 2014.

2.3. Données

2.3.1. Subventions salariales enregistrées dans D39

a. Données en niveau

Les subventions salariales enregistrées au sein du D39 ne sont pas publiées. Des demandes spécifiques ont dès lors été adressées aux comptables nationaux⁵⁵. Elles ont permis d'obtenir les données présentées dans les tableaux ci-dessous.

Il est important de noter que les données présentées n'incluent pas les subventions liées à la formation⁵⁶.

La comptabilité nationale sectorielle permet d'obtenir des informations par secteur institutionnel. Les secteurs d'intérêt pour cette analyse sont S1 : ensemble de l'économie et S1-S13 : secteur privé (ensemble de l'économie moins administrations publiques).

Tableau 1. Subventions salariales, ensemble de l'économie (S1)

<i>Millions d'euros</i>							
S1	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	7634	2281	2391	2698	5534	5274	2921
Pays-Bas	842	2039	2007	2014	3032	2716	2578
France	4015	5117	5352	4716	5449	6350	4412
Belgique	304	2210	2897	3591	4344	5454	6213

Sources : Allemagne : DESTATIS, Pays-Bas : CBS, France: INSEE, Belgique : BFP.

⁵⁵ Pour la Belgique, les données utilisées sont celles présentées dans la section 1, telles que construites par le BFP sur la base des données de l'ICN. Pour la Belgique, le secteur privé (S1-S13) est calculé de manière approximative en diminuant S1 par les branches d'activité publiques, à savoir OO (Administration publique) et PP (Enseignement). Destatis a envoyé, pour l'Allemagne, la totalité des subventions salariales enregistrées dans D39, ainsi que la partie uniquement afférente à S13. Aux Pays-Bas, CBS a envoyé les mêmes données, à l'exception de l'année 2011 qui a été extrapolée sur la base des données détaillées par branche. Enfin, l'INSEE a envoyé, pour la France, la totalité du poste D391, subdivision de D39 dénommée « subventions sur rémunérations ».

⁵⁶ Dans cette analyse, il a été décidé de ne pas reprendre les mesures de subventions enregistrées dans D39 qui sont liées à la formation. La justification de ce choix est expliquée ci-après. En Allemagne, il n'existe pas de mesures de formation dans D39. En France, la rubrique D391 de la comptabilité nationale ne correspond pas exactement aux subventions sur les salaires et la main-d'œuvre, définies par le SEC95 au § 4.37a. Celle-ci exclut les subventions concernant la formation du personnel qui sont classées dans « Prises en charge d'autres coûts de production (D393) » quand il s'agit de mesures ciblées sur la formation du personnel d'une entreprise particulière et, en « Autres subventions d'exploitation (D399) » quand il s'agit de mesures plus générales concernant, par exemple, l'apprentissage quelle que soit l'entreprise employeur. Ne pas considérer les mesures de formation, nous a permis de travailler sans les données du D393 et D399 dont nous ne disposons pas. En Belgique, les mesures de formation de type subventions salariales sont difficilement identifiables ou très marginales. Aux Pays-Bas, la mesure « afdrachtvermindering onderwijs » est la seule subvention de formation enregistrée dans D39. Par conséquent, les montants totaux des subventions D39 aux Pays-Bas, présentés dans la partie données de ce chapitre, sont « hors formation » et, pour les calculer, l'hypothèse suivante a été nécessaire : la proportion des subsides « afdrachtvermindering onderwijs » dans S1 est la même que dans S1-S13.

Tableau 2 . Subventions salariales, secteur privé (S1-S13)

S1-S13		Millions d'euros						
		1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne		6204	2181	2336	2658	5494	5254	2921
Pays-Bas		461	1462	1471	1518	2351	2044	1842
France		1915	2622	2688	1940	2606	3107	1512
Belgique		304	2048	2709	3375	4068	5147	5871

Sources : Allemagne : DESTATIS, Pays-Bas : CBS, France : INSEE, Belgique : BFP.

b. Taux de subventionnement

Les taux de subventionnement sont définis comme le rapport entre les subventions salariales et le coût salarial D1. Il s'agit donc d'un calcul où le dénominateur (D1) est diminué des réductions de cotisations sociales. Ce calcul est différent de celui qui a été présenté dans la première section de ce chapitre qui considèrerait le rapport entre les subventions et le coût salarial avant réduction des cotisations sociales. Si les deux calculs permettent d'obtenir des informations différentes, celui qui est présenté ici est utile dans le contexte du calcul de l'écart salarial, ce dernier se calculant à partir de D1 (soit après déduction des réductions de cotisations sociales).

Pour l'ensemble de l'économie (S1) et pour le secteur privé (S1-S13), les deux tableaux suivants montrent les taux de subventionnement par pays depuis 1996. Il est intéressant de constater la faiblesse de l'évolution des taux entre 1996 et aujourd'hui pour les trois pays voisins. En particulier, les taux de subventionnement baissent en Allemagne et en France. Ils augmentent légèrement aux Pays -Bas et fortement en Belgique.

Tableau 3. Taux de subventionnement, ensemble de l'économie (S1)

		Millions euros						
		1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	Masse salariale	1022860	1156980	1186950	1229440	1230560	1261380	1317300
	Subventions salariales dans D39	7634	2281	2391	2698	5534	5274	2921
	Subv sal D39 en % de MS	0.7%	0.2%	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%	0.2%
Pays-Bas	Masse salariale	161820	264925	280309	294716	298488	300434	306609
	Subs sal D39	842	2039	2007	2014	3032	2716	2578
	Subv sal D39 en % de MS	0.5%	0.8%	0.7%	0.7%	1.0%	0.9%	0.8%
France	Masse salariale	638004	939246	977023	1007296	1009855	1032695	1067480
	Subventions salariales dans D39	4015	5117	5352	4716	5449	6350	4412
	Subs sal D39 en % de MS	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.4%
Belgique	Masse salariale	108233	159652	168043	177277	178689	182359	190569
	Subventions salariales dans D39	304	2210	2897	3591	4344	5454	6213
	Subv sal D39 en % de MS	0.3%	1.4%	1.7%	2.0%	2.4%	3.0%	3.3%

Sources : Masses salariales : comptabilités nationales / subventions salariales : Allemagne : DESTATIS ; Pays-Bas : CBS, France : INSEE, Belgique : BFP

Tableau 4. Taux de subventionnement, secteur privé (S1-S13)

Millions euros

		1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	Coût salarial D1	857170	979780	1008720	1047110	1040850	1066840	1117580
	Subventions salariales D39	6204	2181	2336	2658	5494	5254	2921
	Subv sal D39 en % de MS	0.72%	0.22%	0.23%	0.25%	0.53%	0.49%	0.26%
Pays-Bas	Coût salarial D1	129429	214709	228036	240025	240763	241227	247732
	Subventions salariales D39	461	1462	1471	1518	2351	2044	1842
	Subv sal D39 en % de MS	0.36%	0.68%	0.65%	0.63%	0.98%	0.85%	0.74%
France	Coût salarial D1	469753	706033	736147	760317	755698	773273	803811
	Subventions salariales D39	1915	2622	2688	1940	2606	3107	1512
	Subs sal D39 en % de MS	0.41%	0.37%	0.37%	0.26%	0.34%	0.40%	0.19%
Belgique	Coût salarial D1	83005	121559	128420	135418	135198	137652	144082
	Subventions salariales D39	304	2048	2709	3375	4068	5147	5871
	Subv sal D39 en % de MS	0.37%	1.68%	2.11%	2.49%	3.01%	3.74%	4.07%

Sources : Masses salariales : comptabilités nationales / subventions salariales :
 Allemagne : DESTATIS ; Pays-Bas : CBS, France : INSEE, Belgique : BFP.

2.3.2. Subventions salariales enregistrées ailleurs que dans D39

Pour une question de facilité, les subventions salariales enregistrées ailleurs que dans D39 sont appelées « mesures similaires ».

Comme indiqué précédemment, l'analyse d'Eurostat conduit à considérer que les « mesures similaires », en dehors des mesures centrées sur la formation, concernent 3 postes de la comptabilité nationale :

- D29 (autres impôts sur la production) : dans le cas d'une réduction de l'impôt des sociétés basée sur la masse salariale ou les effectifs employés (ESA 95 4.23C) ;
- D51 (impôts sur le revenu) : dans le cas d'un crédit d'impôt sur le revenu, tel qu'un crédit emploi ou des crédits d'impôts liés à l'embauche de certaines catégories de salariés (ESA 95 4.78) ;
- D92 (aides à l'investissement) : à condition que le lien avec l'emploi soit démontré (ESA 95 4.152).

En Belgique, une analyse réalisée par le SPF Finance permet de pointer l'existence de 5 mesures similaires⁵⁷. Celles-ci représentent cependant un montant insignifiant (total de 39 millions en 2010) au regard des autres subventions salariales enregistrées dans D39 (pour rappel : 5 454 millions en 2010, total de l'économie). En termes de poids dans la masse salariale, cela est également insignifiant : 0,021 pourcent. Nous avons dès lors décidé de ne pas les reprendre dans cette analyse.

Dans les pays voisins, nos recherches sur les mesures similaires ont permis de faire les constats suivants : en France, plusieurs mesures similaires sont à considérer. En Allemagne, certaines mesures ont été identifiées comme similaires mais sont jugées insignifiantes. Aucune mesure simi-

⁵⁷ A savoir : Mesures IPP et ISOC : immunisation pour chef de service des exportations ou chef de service « gestion de la qualité », immunisation pour le personnel à bas salaire supplémentaire dans les PME, exonération via bonus de tutorat. Mesures ISOC uniquement : exonération de deux aides régionales : les primes de remise au travail et les primes de transition professionnelle attribuées à des sociétés par les institutions régionales compétentes ainsi que les subsides en capital et en intérêt. Mesure IPP uniquement : déduction de la rémunération des employés de maison.

laire n'a été, jusqu'à présent, identifiée aux Pays-Bas. Ce constat a aussi été confirmé par le ministère des finances néerlandais suite au questionnaire qui leur avait été envoyé. Plus d'informations sont apportées ci-dessous.

a. France

En France, les mesures similaires identifiées sont les suivantes : le Crédit d'impôt recherche (CIR), le Crédit d'impôt apprentissage, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), et les mesures de réduction et de crédit d'impôt accordées aux particuliers au titre de leurs dépenses en services à la personne (services de proximité).

Plusieurs remarques sont à prendre en compte :

- Pour le CIR, une distinction est faite entre le coût total du dispositif et le coût consacré aux dépenses de personnel qui est la partie du CIR qui nous intéresse. Il ne faut donc pas considérer l'ensemble du CIR comme une mesure similaire.
- Pour être cohérent avec le choix de ne pas prendre les subventions salariales de formation, il semble logique d'éliminer le crédit d'impôt apprentissage des mesures similaires.
- Les mesures similaires identifiées dans le dispositif « de services à la personne » qui organise les services de proximité en France sont présentées dans les sections 2.4.3 (b) et 2.1 en annexe.

Le CICE est entré en vigueur en 2013 et sera probablement à considérer comme une mesure similaire dans le futur (voir détails section 2.4.2 (a)).

Le tableau 5 présente les données récoltées concernant les mesures similaires identifiées, à l'exception du Crédit d'impôt apprentissage et du CICE, qui ne tombent pas dans la période d'observation.

Tableau 5. Chiffrage des mesures similaires identifiées en France

Economie totale (S1), millions d'euros

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CIR total	412	760	1000	1500	6200	4900	3070
CIR dépenses personnel	191	363	470	695	2840	2220	1426
Service à la personne : réduction IR	1350	2060	2190	1110	1248	1250	1270
Service à la personne : Crédit d'impôt IR				1495	1682	1785	1900

Note : Pour déterminer la partie du CIR destinée aux dépenses de personnel, les statistiques sont issues du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche de France qui publie la distribution des dépenses de l'assiette du CIR par type (dont type dépenses en personnel) pour les années 2006 à 2010. Pour les autres années, nous appliquons la moyenne des taux de cette période, à savoir 46,5 pourcent.

Sources : Comptes centralisateurs de l'État français, Voies et Moyens (tome II), DARES (ministère emploi français), ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche français.

b. Allemagne

Selon les experts de Destatis, de la Bundesbank et du ministère des finances allemand, il n'existe pas de mesures similaires (du moins de type fiscal) en Allemagne.

Pour information, la lecture du 23^{ième} rapport fédéral sur les subventions (voir Bundesministerium der Finanzen, Dreiundzwanzigster Subventionsbericht, 2012) permet d'identifier deux mesures

similaires : la déduction des coûts d'engagement de certains travailleurs ménagers et le «Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand» (programme de soutien à l'innovation dans les PME). Comme le montant de ces mesures s'élevait, respectivement, à 0,033 pourcent et moins de 0,029 pourcent de la masse salariale allemande en 2011 et 2012, il a été décidé de ne pas en tenir compte.

L'analyse du système de services de proximité, des dispositifs de minijobs ou encore de job-à-un-euro ne permettent pas d'identifier de mesures similaires.

2.3.3. Branches d'activité

Cette section résume les données de subventions salariales par branche d'activité dont nous disposons. Le lecteur peut se référer aux annexes pour obtenir l'ensemble des données récoltées à ce sujet.

L'observation générale est qu'il n'existe pas de répartition par branche des subventions salariales enregistrées dans D39 dans les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas. En France, seul pays où des mesures similaires ont été identifiées, il a également été impossible d'obtenir une répartition des montants par branche d'activité.

Si l'on ne dispose pas des données par branche en Allemagne et en France, il est intéressant de constater, comme le montrent les tableaux 3 et 4, que les taux de subventionnement observés sur la période sont faibles dans les trois pays concernés et que cette faiblesse est encore plus évidente si on considère leur évolution entre 1996 et 2011. Ce constat permet de relativiser l'importance d'obtenir des données par branche d'activité.

2.4. Description des mesures de subventions salariales

L'objectif de cette section est de décrire chaque mesure de subvention salariale, qu'elle soit enregistrée au sein du D39 ou ailleurs. Il s'agit donc de détailler ce que recouvrent les montants de subventions salariales présentés dans la première partie traitant des données (point 2.3.).

Cette description se fera selon une typologie particulière présentée au point suivant. Celle-ci permet de grouper et de comparer les différentes mesures, en fonction de leur nature (générale ou ciblée) et du public auquel elles s'adressent.

2.4.1. Typologie

Le tableau 6 classe l'ensemble des subventions salariales (enregistrées dans le poste comptable D39 ainsi que les mesures similaires) selon la typologie suivante :

- Mesures générales : mesures qui peuvent être utilisées par l'ensemble des entreprises, pour l'ensemble de leurs travailleurs.
- Mesures ciblées : mesures s'adressant uniquement à certaines catégories de travailleurs ou d'employeurs et pour lesquelles une subdivision supplémentaire est faite en trois groupes : les mesures ciblées sur des métiers (marins, sportifs, etc...), celles portant uniquement sur certains types de travailleurs (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, etc...) et troisièmement, celles liées à l'organisation du travail (heures supplémentaires, prime équipe et nuit, etc...).

Pour chaque pays et chaque mesure, on retrouve les informations suivantes, classées en six colonnes :

1. Le nom de la mesure.
2. Le poste de la comptabilité nationale au sein duquel la mesure est enregistrée.
3. L'objectif de chaque mesure. L'objectif est simplifié par les lettres majuscules suivantes : Compétitivité (C), Emploi (E) ou Autre (A) et est attribué en fonction de la connaissance des mesures.
4. Le champ d'application de la mesure. On indique si la mesure porte sur l'ensemble de l'économie (S1) ou uniquement sur le secteur privé (S1-S13)⁵⁸.
5. Les branches d'activité. La cinquième colonne indique quelles branches d'activité (Nace 64) sont couvertes par la mesure. Si l'on ne dispose pas de cette information, on indique uniquement si la mesure concerne principalement les branches marchandes 'profit' (P) ou les branches marchandes 'non profit' (NP) En troisième option, dans le cas où les informations disponibles sont trop limitées, rien n'est indiqué.
6. Enfin, la dernière colonne reprend quelques taux de subventionnement⁵⁹ (c'est-à-dire la proportion des subventions dans la masse salariale) significatifs, dans la mesure de la disponibilité des données et pour l'année 2010. Pour la Belgique, les taux de subventionnement des trois branches les plus subventionnées sont systématiquement repris. Pour les autres pays, la répartition des subventions par branche n'est pas disponible et donc, en règle générale, les taux de subventionnement sont calculés en proportion de la masse salariale du secteur privé ou de l'économie totale. Néanmoins, pour les quelques mesures qui s'identifient facilement dans une branche d'activité particulière, le taux de subventionnement a été calculé comme pour la Belgique, en proportion de la masse salariale de la branche concernée.

Quand des mesures ont des caractéristiques communes, elles sont reprises sur une même ligne et sont regroupées sous un nom commun. C'est ainsi qu'on retrouvera à la même hauteur la « subvention spécifique » en Belgique, la mesure de « afdrachtvermindering zeevaart » aux Pays-Bas et les « aides ciblées sur des secteurs » en France. Ces trois mesures sont toutes les trois ciblées sur des branches d'activité particulières et appartiennent au groupe « secteur ».

L'objectif du tableau 7, est de compléter le tableau typologie en donnant un ordre de grandeur pour l'ensemble des mesures. Il quantifie chaque mesure pour l'année 2010 et donne le secteur auquel correspond chaque montant.

Enfin, quand les informations sont en italiques, c'est qu'il s'agit de suppositions logiques pour lesquelles nous n'avons pas pu obtenir de confirmation extérieure.

⁵⁸. Pour rappel, en Belgique, le secteur privé est approximé par S1-OP.

⁵⁹. Voir commentaire section 2.b.

Tableau 6. Typologie

		Belgique					Pays-Bas					France					Allemagne										
		1.Nom	2.Com- ptabilité nationale	3.Objectif	4.Secteur	5.Bran- che(s)	6.Taux subventionne- ment	1.Nom	2.Com- ptabilité nationale	3.Objectif	4.Secteur	5.Bran- che(s)	6.Taux sub- ventionnement	1.Nom	2.Com- ptabilité nationale	3.Objectif	4.Secteur	5.Bran- che(s)	6.Taux sub- ventionnement								
A. Généraux		Subvention générale (1%)	D39	C	S1-S13	P	(S1) estimé à 0,66%							CICE ¹	D5	C	S1-S13	P	S1-S13 : 1,2% en 2013 et 1,8% en 2014								
B. Ciblés	Métiers	Subv spécifique	D39	E	S1-S13		(50) Transport par eau : 11,55% (93) Activités sportives : 8,80% (72) Recherche et Développement : 6,63%	Afdrachtvermindering zeevaart	D39	E	S1-S13	P	(50) vervoer over water : 12,87%	Aides ciblées sur secteurs	D39	S1-S13	Hotellerie, café, restauration		(II) branche hébergement et restauration : 0,29%								
		Maribel Contractuels hopitaux	D39	E	S1	NP								Assistance éducative	D39	A	S13	NM		Deutsche Bahn	D39	A	S11	Transport			
	Services de proximité	Titres-services	D39	E	S1-S13	NN	(81) Reiniging 48,2% (78) Interimbranche : 24,2% (88) Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting : 22,4%							Services à la personne (en partie)³	D5	E	S1	NN	(S1) 0,29%								
	Public	Insertion	Entreprises travail adapté Prime 50+ (VI.) Activation	D39	E	S1-S13			Tr. agés et handicapés	D39	E	S1		(S1) 0,38%								Job creation scheme	D39	E	S1	NP et Public	(S1) 0,002%
				D39	E	S1-S13			Melkert	D39	E	S1	NP	(S1) 0,12%	Contrats aidés	D39	E	S1	NP (4/5) et P(1/5)	(S1) 0,34%	Integration subsidies	D39	E	S1		(S1) 0,24%	
		Recherche et Déve- lopt	R&D	D39	C		P	(72) Recherche et Développement : 3,84% (21) Industrie Pharmaceutique : 2,27% (26) Fabrication pds informatiques : 1,75%	Af. Speur & ontwikkelings- werk	D39	C	S1	P	(72) research : 18,20%	CIR	D5	C	S1-S13	P	65,2% industrie 34,1% services ² (2009)	(S1-S13) 0,29%						
	Organisation du travail / tâches	Equipe, nuit et équipe	Travail nuit et équipe	D39	C	S1-S13	P	(51) Transports aériens : 3,70% (78) Activités liées à l'emploi : 3,31% (17) Industrie du papier et du carton : 3,27%																			
		Heures supplé- mentaires	Heures supplé- mentaires	D39	C	S1-S13	P	(17) Industrie du papier et du carton : 0,22% (23) Fabrication d'au- tres produits minéraux non métalliques : 0,20% (16) Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, etc.. : 0,20%																			
		Chômage partiel							Werktijdver- korting/ deeltijd-WW	D39	C	S1-S13	P	(S1-S13) 0,11%								Kurtzarbeit	D39	C	S1-S13	P	(S1-S13): 0,16%
			Prime à l'emploi (Wal.)	D39	E	S1-S13	P								Aide à l'embauche TPE	D39	E	S1-S13	P	(S1-S13) 0,05%							
Autre													Divers	D39	S1			(S1) 0,12%									

Notes : Les taux de subventionnement sont calculés pour l'année 2010. (1) Le taux de subventionnement moyen de la mesure de subvention générale de l'ensemble des branches est estimé à 0,66 pourcent. (2) En 2009, 65,2 pourcent des dépenses du CIR étaient destinées à l'industrie et 34,1 pourcent aux services.

(3) Uniquement les mesures de crédit et de réduction d'impôt (D5) du dispositif de services à la personne sont à considérer dans le cadre de cette analyse.

Tableau 7. Montants des subventions salariales, millions d'euros, ensemble de l'économie, S1

		Belgique			Pays-Bas			France			Allemagne			
		Nom	Montant (Mo euros)	Année	Nom	Montant (Mo euros)	Année	Nom	Montant (Mo euros)	Année	Nom	Montant (Mo euros)	Année	
A. Généraux		Subvention générale (1%)	890	2010				CICE	10000	2013				
		Subvention spécifique	110	2010	Afdrachtvermindering zeevaart	101	2010	Aides ciblées sur secteurs	76	2010				
	Métiers	Secteur	Maribel	826	2010									
			Contractuels hopitaux	116	2010				Assistance éducative	1147	2010	Deutsche Bahn	555	2010
		Services de proximité	Titres-services	1231	2010				Services à la personne (en partie)	3035	2010			
		Entreprises travail adapté	318	2010	Tr. agés et handicapés	1136	2010				Job creation scheme	21	2010	
B. Ciblés	Public	Insertion	Prime 50+ (VI.)	24	2010									
			Activation	362	2010	Melkert	371	2010	Contrats aidés	3497	2010	Integration subsidies	3042	2010
		Recherche et Développt	R&D	527	2010	Af. Speur & ontwikkelingswerk	831	2010	CIR	2220	2010			
	Organisation du travail / tâches	Equipe, nuit	Travail nuit et équipe	921	2010									
			Heures supplément.	Heures suppl	115	2010								
			Chômage partiel			Werktijdverkorting/deeltijd-WW	276	2010				Kurtzarbeit	1,655	2010
		Autre	Prime à l'emploi (Wal.)	14	2010				Aide à l'embauche TPE	413	2010			
								Divers	1217	2010				

Notes : - Le montant de la mesure af zeevaart est l'addition de la partie payée au niveau nationale et de la partie payée au niveau de la Sécurité sociale.

- Le montant du CIR correspond au CIR, partie dépenses de personnel donc ce n'est pas le coût total de la mesure.

- Le montant associé aux services à la personne correspond uniquement aux deux mesures de crédit et réduction d'impôt de l'ensemble du dispositif qui sont identifiées comme similaires.

2.4.2. Description des mesures générales

a. Groupe 1 : mesures générales

La subvention générale (Belgique)

La subvention générale en Belgique vise à réduire le coût salarial de l'ensemble des travailleurs du secteur privé.

Cette mesure accordée aux entreprises est une exonération de précompte professionnel à hauteur de 1 pourcent des salaires bruts. Cela signifie que 1 pourcent du montant du précompte professionnel ne doit pas être versé à l'administration fiscale et est gardé par l'entreprise. En ce sens, il s'agit d'une subvention salariale.

Dans le secteur 'non profit', 75 pourcent de cette dispense de versement est utilisé pour financer les fonds « Maribel social ». Le montant gardé par l'entreprise est dès lors de 25 pourcent, les 75 pourcent restant étant effectivement payés par les employeurs aux fonds « Maribel social ».

Le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi - CICE (France)

Le crédit d'impôt CICE est une nouvelle mesure de grande ampleur visant à réduire le coût du travail, rendue effective depuis janvier 2013.

Le dispositif est ouvert aux entreprises du secteur privé (c'est-à-dire aux entreprises soumises à l'imposition des sociétés).

Le CICE est calculé sur base de la masse salariale brute annuelle et permet aux entreprises d'alléger le coût du travail annuel. En 2013, le montant du crédit d'impôt sera égal à 4 pourcent de la masse salariale brute pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le SMIC. Le taux passera à 6 pourcent en 2014. Le crédit d'impôt pourra être imputé sur l'impôt sur les sociétés (IS) ou sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IR), selon la forme juridique de l'entreprise.

L'enveloppe prévue est de 20 milliards d'euros par an et sa mise en place est progressive : 10 milliards pour la première année et 5 milliards supplémentaires par an pour les deux années suivantes. Le CICE représentera environ 2,35 pourcent de la masse salariale privée quand il sera entièrement mis en place en 2015, c'est-à-dire quand son budget sera à hauteur de 20 milliards d'euros. Les taux de subventionnement de 2013 et 2014 sont estimés à 1,2 pourcent et à 1,78 pourcent (proportion du budget dans la masse salariale privée).

En France, outre l'introduction du CICE, le dispositif le plus important en termes d'allègements du coût du travail est constitué d'allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (20 milliards en 2012)⁶⁰. L'agrégat des rémunérations totales (D1) prend bien en compte l'effet modérateur sur le coût du travail induit par ces allègements. Par conséquent, ce n'est pas une subvention salariale et la typologie ne mentionne pas cette mesure.

⁶⁰. Les allègements généraux également dénommés par la « réduction Fillon » sont calculés en fonction de la rémunération brute annuelle. Il s'agit d'une baisse générale des cotisations sociales patronales sur les bas salaires jusqu'à 1.6 fois le SMIC.

2.4.3. Mesures ciblées sur un métier

a. Groupe 2 : Secteurs

Les subventions spécifiques (Belgique)

Certains secteurs bénéficient de subventions spécifiques via une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel. C'est le cas pour les sportifs, les employeurs des secteurs de la marine marchande, du dragage et du remorquage et les employeurs du secteur de la pêche en mer.

Afdrachtvermindering zeevaart (Pays-Bas)

La dispense de navigation, «afdrachtvermindering zeevaart» est octroyée sur les salaires des marins si ceux-ci remplissent certaines conditions (travailler pour un bateau néerlandais, exploitation en mer, etc...) et permet aux employeurs de garder une partie de certains montants redevables à l'administration.

Le mécanisme d'«afdrachtvermindering» aux Pays-Bas est relativement comparable au mécanisme belge de dispense de versement du précompte professionnel, à la différence que le mécanisme belge porte uniquement sur le précompte professionnel, tandis que les «afdrachtverminderingen» portent sur l'IPP et sur certaines cotisations à payer à la Sécurité sociale.

Le montant de la dispense équivaut à 40 pourcent du salaire mensuel payé aux marins habitant aux Pays-Bas ou en Europe. Pour les autres marins, le taux de la dispense descend à 10 pourcent.

Aides ciblées sur secteurs : aide à l'emploi dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (France)

L'aide à l'emploi consistait en une aide forfaitaire (supprimée au 1er juillet 2009) et une aide à l'embauche de salariés « extra » (supprimée au 1er janvier 2010) dans le secteur des hôtels, cafés, et de la restauration. La suppression de l'aide à l'emploi a été compensée par la mise en place d'un taux de TVA réduit à 5,5 pourcent pour ce secteur.

Maribel social (Belgique)

L'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur 'non profit'.

Il s'agit d'un système de mutualisation des bénéfices de la réduction de cotisations sociales. En effet, les employeurs ne déduisent pas le montant de la réduction de cotisations de leur versement à l'ONSS. C'est l'ONSS qui reverse le montant de la réduction au « Fonds Maribel social » compétent. Le Fonds s'attache ensuite à redistribuer ces montants sous forme de subventions destinées à la création d'emplois supplémentaires dans le secteur non marchand.

Depuis 2009, un Maribel fiscal vient également augmenter les moyens dont disposent les Fonds sectoriels Maribel social. Ce Maribel fiscal est alimenté par l'augmentation de la dispense structurelle de versement du précompte professionnel de 0,25 pourcent à 0,75 pourcent (en 2009) puis 1 pourcent (en 2010). Cette contribution fiscale équivaut donc au précompte non versé à l'administration fiscale sur 0,75 pourcent des salaires bruts.

Les montants repris ci-dessous incluent également la mesure « bonus jeunes non marchand », forme de Maribel social axé sur les jeunes.

Contractuels en hôpitaux (Belgique)

Pas d'information disponible.

Assistance éducative (France)

Il s'agit d'un transfert de l'Etat à lui-même pour rémunérer des agents contractuels.

Les assistants d'éducation exercent des missions de surveillance, d'encadrement des élèves, d'assistance pédagogique, etc...

Les personnels d'assistance éducative sont rémunérés par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ). L'éducation nationale prend en charge la rémunération des assistants d'éducation en subventionnant directement les EPLÉ.

Intervention dans les salaires payés par la Deutsche Bahn (Allemagne)

Cette mesure est une intervention de l'Etat dans le paiement du salaire de fonctionnaires travaillant au sein de la Deutsche Bahn (DB). Bien que la DB soit aujourd'hui une entreprise privée, 44 000 de ses travailleurs ont encore le statut de fonctionnaire. Ces derniers sont rémunérés selon le barème des fonctionnaires. La subvention correspond dès lors à l'intervention de l'Etat pour payer la différence de salaire entre ces travailleurs fonctionnaires et les travailleurs contractuels.

b. Groupe 3 : Services de proximité⁶¹

Titres-services (Belgique)

Le système des titres-services, mis en place en 2004, permet à des particuliers d'acheter des « titres-services » qu'ils utilisent auprès d'entreprises agréées pour rémunérer des heures de prestation dans le domaine des services de proximité (nettoyage, repassage, courses ménagères, etc...).

Jusqu'à présent, l'état intervient doublement dans la subvention du système : par une subvention directe payée aux entreprises (chaque titre-service acheté 8,5 euros⁶² par l'utilisateur donne droit, pour l'entreprise, à un reversement de 22,04 euros par l'Etat) et par une exonération fiscale d'une partie des frais pour l'utilisateur (30 pourcent des frais, ce qui ramène le prix d'achat du titre-service à 5,95 euros).

C'est la subvention payée par l'Etat aux entreprises (pour rappel : 22,04 euros - 8,5 euros = 13,54 euros par heure) qui est comptabilisée dans D39 et qui est considérée comme une subvention salariale. La discussion sur les services de proximité dans la section « informations complémentaires » apporte des éléments de comparaison avec les systèmes mis en place dans les autres pays.

⁶¹ Pour information, en comparaison avec les autres pays, la Belgique et la France ont une organisation de services de proximité complexe. Aux Pays-Bas, l'organisation des services de proximité de type aide-ménagère est limitée à un règlement particulier, le « dienstverlening aan huis » qui permet aux travailleurs d'ouvrir quelques droits sans être pour autant salariés. Il n'existe pas d'avantages fiscaux pouvant s'apparenter à des subventions salariales dans cette organisation aux Pays-Bas. En Allemagne, il semble que le principal canal soit le travail en noir, certains ménages recourant cependant au système de minijobs. Plus d'informations sur les systèmes apparentés aux titres-services en Belgique sont données en annexe.

⁶² Pour les titres-services, les chiffres mentionnés font référence aux modalités de 2013.

Services à la personne (France)

Le dispositif de services à la personne est un dispositif complexe qui organise les services de proximité (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, aide ménagère, etc...) en France. Le système combine plusieurs types d'avantages sociaux et fiscaux (réduction/crédit d'impôt pour particulier, réduction de TVA, exonérations de cotisations, etc...). Le coût total de l'ensemble du dispositif avoisine les 6 milliards d'euros, à l'intérieur duquel certaines mesures pourraient être considérées comme similaires moyennant certains choix. Ce sujet est discuté plus longuement en annexe dans la section « informations complémentaires ».

2.4.4. Mesures ciblées sur un public

a. Groupe 4 : Insertion

Entreprises de travail adapté (Belgique)

En Belgique, des subventions destinées aux ETA (Entreprises de Travail Adapté) sont enregistrées dans D39. Les ETA sont des entreprises qui visent à promouvoir l'emploi des personnes handicapées tout en développant une activité économique propre (sous-traitance industrielle, services aux entreprises, production propre, etc...). Ces entreprises offrent des conditions de travail adaptées au profil de leurs travailleurs porteurs d'un handicap et font partie du secteur de l'économie sociale.

Prime 50+ (Belgique - Flandre)

Cette mesure vise l'insertion durable dans l'emploi de personnes âgées de plus de 50 ans.

Lorsqu'un employeur situé en territoire flamand engage un demandeur d'emploi de plus de 50 ans, sous contrat à durée indéterminée, la Région flamande octroie une prime. Le montant ainsi que la durée d'octroi de celle-ci (maximum 8 trimestres) varient en fonction de l'âge du travailleur et de la durée pendant laquelle il a été demandeur d'emploi.

Activation (Belgique)

Cette catégorie regroupe plusieurs mesures dont les plus importantes sont : les mesures « Activa » (dont la mesure « Activa-start » et « win-win ») et « SINE ». Elle comprend également quelques mesures plus marginales comme l'allocation formation professionnelle.

Bien que les objectifs et publics visés soient différents pour chaque mesure, elles fonctionnent, globalement, selon le même principe : lorsqu'une personne est engagée et qu'elle peut prétendre à ces mesures, l'ONEM paie au travailleur une « allocation de travail ». L'employeur peut ensuite déduire ce montant du salaire net versé.

Contrats aidés (France)

En France, la majorité des subventions sur rémunérations sont des contrats aidés. Les contrats aidés sont des emplois bénéficiant de subsides spécifiques, mis en place pour inciter les employeurs à engager certains profils de travailleurs, particulièrement désavantagés sur le marché de l'emploi.

En moyenne, 70 pourcent du budget total des subventions salariales est consacré à ces contrats aidés et 85 pourcent des contrats aidés sont prévus pour les employeurs du secteur non marchand.

Etant donné la pluralité de ces contrats, ayant existé ou existant depuis 1998, nous ne présentons ici que les mesures actuelles les plus importantes :

- Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) est mis en place pour lutter contre le chômage. Il rassemble les programmes d'accompagnement à l'emploi et d'insertion professionnelle.

L'avantage pour l'employeur est une aide financière de l'Etat versée mensuellement et calculée en pourcentage du SMIC⁶³ ainsi que des exonérations de cotisations dans certains cas. Le montant de l'aide est de 47 pourcent du montant brut du SMIC par heure travaillée dans le secteur marchand et de maximum 95 pourcent du montant brut du SMIC par heure travaillée dans le secteur non marchand.

Le coût mentionné dans le rapport d'activité 2011 de l'ASP⁶⁴, gestionnaire du dispositif, était de 2 milliards pour le CUI non marchand et de 221 millions pour le CUI marchand.

- Les emplois d'avenir, nom donné au volet jeune des contrats CUI, sont entrés en vigueur en 2012. Les employeurs concernés par ces contrats sont, en priorité, ceux du non marchand.

Le groupe cible comprend les jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés, âgés de 16 à 25 ans. L'Etat paie une partie du salaire, à savoir 75 pourcent du SMIC brut pour les structures du secteur non marchand et 35 pourcent du SMIC pour les structures du secteur marchand. Les emplois d'avenir ouvrent également le droit à des exonérations des cotisations.

Melkert (Pays-Bas)

La subvention « Melkert » est payée au niveau des communes. Les emplois Melkert, devenus les ID-Banen (instroom- en doorstroombanen), sont entièrement gérés par les communes, responsables de mener leur politique propre de réinsertion socio-professionnelle. L'introduction de subventions salariales (loonkostensubsidies⁶⁵) est un des instruments possibles parmi d'autres (Activeringsinstrumenten, leer-/werkplaatsen, verplichte maatschappelijke participatie, etc...). Peu d'information est disponible sur cette subvention.

Travailleurs âgés et handicapés (Pays-Bas)

Cette mesure soutient l'emploi de certains travailleurs spécifiques, ceux considérés comme âgés et ceux contraints par un handicap, à travers des réductions de cotisations patronales ciblées sur ces groupes de travailleurs.

Pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, qui bénéficiaient d'une allocation de chômage avant d'être engagés, l'employeur a droit à une réduction de cotisations de 7 000 euros par an. Une ré-

⁶³ Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance (SMIC).

⁶⁴ L'ASP est l'Agence de Services et de Paiement qui intervient pour le compte de nombreux donneurs d'ordre dans des domaines très variés. Entre autre, c'est au titre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé que l'ASP est chargée de la gestion de dispositifs de lutte contre le chômage et d'aide au retour à l'emploi.

⁶⁵ Terme spécifique utilisé.

duction semblable est attribuée pour les travailleurs handicapés. Plusieurs conditions sont néanmoins nécessaires pour avoir recours à ces aides⁶⁶.

Au niveau de la comptabilisation, ces mesures sont enregistrées dans D39. Les Pays-Bas appliquent le règlement du SEC95 qui demande l'enregistrement dans D39 des mesures destinées à l'emploi de catégories de personnes déterminées. Cette méthode n'est pas, pour autant, appliquée en France, en Belgique et en Allemagne où les réductions de cotisations « groupes cibles » se retrouvent dans D1.

Job creation scheme (Allemagne)

Le « programme de création d'emplois » a été une importante mesure sur le marché du travail dans les années '90, mais son utilisation a ensuite largement décru pour devenir presque insignifiante dans la deuxième moitié des années 2000.

La mesure vise les chômeurs de long terme ainsi que les personnes présentant des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. Il s'agissait d'une subvention couvrant 30 à 75 pourcent du coût salarial, principalement sollicitée par des employeurs publics et non marchands. L'idée était de permettre une réinsertion durable sur le marché du travail, au travers d'une expérience de travail (généralement de 12 mois). Le programme permettait également aux participants d'utiliser une partie de leur temps de travail en formation.

Integration subsidies (Allemagne)

Cette catégorie reprend la mesure «Eingliederungszuschüsse». Il s'agit d'une subvention visant à inciter les employeurs à engager des personnes dont la productivité peut être relativement basse, la subvention compensant cette perte de compétitivité. La subvention cible donc des personnes faiblement qualifiées, plus âgées ou ayant été écartées de l'emploi pendant une longue période (chômage, invalidité, etc...).

Le montant et la durée de l'intervention dépendent du travailleur et peuvent s'élever jusqu'à 50 pourcent du salaire et des cotisations sociales patronales pendant un an. La durée peut être plus élevée ou plus longue si le travailleur a plus de 50 ans ou présente un handicap.

Les «Einstellungszuschüsse» étaient également repris dans cette catégorie, mais n'existent plus depuis 2009.

b. Groupe 5 : Recherche et Développement

Subvention R&D (Belgique)

La subvention salariale pour la recherche en Belgique a été introduite en 2005 dans le but d'augmenter les efforts de recherche et développement des entreprises. Cette dispense s'élevait jusqu'à présent à 75 pourcent du précompte professionnel et sera prochainement portée à 80 pourcent.⁶⁷

⁶⁶ Toutes les conditions ne sont pas détaillées ici.

⁶⁷ Il est prévu que l'augmentation de la dispense du précompte professionnel passe à 80 pourcent dès juillet 2013.

Cette subvention s'adresse à des employeurs spécifiques, à savoir :

les « young innovative companies », les institutions ciblées sur la recherche (universités, hautes-écoles, FNRS, etc...), les entreprises privées qui rémunèrent des travailleurs pour participer à des projets de recherche en collaboration avec ces institutions ou, qui rémunèrent, pour des projets de R&D, du personnel qualifié spécifique.

Afdrachtvermindering Speur en Ontwikkelingswerk (S&O) (Pays-Bas)

Afdrachtvermindering Speur en Ontwikkelingswerk (S&O)⁶⁸ est le nom donné à la subvention recherche et développement aux Pays-Bas.

Le principe est le suivant : l'employeur applique la dispense afdrachtvermindering aux salaires de ses travailleurs qui consacrent des heures de travail à la recherche et au développement. L'assiette utilisée pour calculer l'avantage fiscal est « le salaire S&O »⁶⁹. C'est le même mécanisme que la mesure «afdrachtvermindering zeevaart».

En 2013, la réduction accordée est de 38 pourcent pour une masse salariale S&O allant jusqu'à 200 000 euros. Au-delà, la réduction passe à 14 pourcent et le total de la dispense ne peut être supérieur à 14 000 000 euros.

Le dispositif offre un soutien supplémentaire aux «starters». La réduction est de 50 pourcent pour la première tranche jusque 200 000 euros et de 14 pourcent au delà. Sont considérés comme starters les employeurs qui n'étaient pas employeurs les années précédentes et qui n'ont pas fait appel plus de deux fois au dispositif de afdrachtvermindering S&O lors des cinq années précédentes.

Crédit d'impôt recherche (CIR) (France)

Le Crédit d'impôt recherche (CIR) est une mesure d'allègement de l'impôt basée sur les dépenses de R&D dont, entre autres, celles liées à la masse salariale pour le secteur privé.

L'avantage fiscal est calculé sur base des dépenses de R&D. Le champ des dépenses prises en compte est large et concerne autant les dépenses de fonctionnement, d'amortissement que les dépenses de personnel. Le CIR n'est donc pas uniquement basé sur la masse salariale mais sur l'ensemble des dépenses liées à la R&D.

Le taux du crédit d'impôt correspond à 30 pourcent des dépenses de R&D pour une première tranche jusqu'à 100 millions d'euros et à 5 pourcent au-delà de ce seuil. Si les entreprises utilisent pour la première fois le dispositif ou si elles ne l'ont pas utilisé pendant 5 ans, l'avantage atteint alors 40 pourcent des dépenses la première année et 35 pourcent les années suivantes.

⁶⁸ Speur-en ontwikkelingswerk.

⁶⁹ Le salaire S&O est défini au niveau du "loonbelasting/volksverzekeringen". C'est un montant fixe applicable pour tous les travailleurs et calculé par l'organisme Agentschap NL, gestionnaire de la mesure, sur base des déclarations de prélèvement sur salaire (aangiften loonheffingen).

2.4.5. Mesures ciblées sur base de l'organisation du travail / tâches des travailleurs

a. groupe 6 : Equipe et nuit

Subventions pour les heures travaillées en équipe et de nuit (Belgique)

La subvention pour le travail d'équipe et de nuit vise à éviter la destruction d'emplois en amenant le système belge à être plus comparable à celui observé dans certains Etats Membres. L'objectif est clairement d'éviter le transfert d'activité à l'étranger.

La dispense de versement est de 15,6 pourcent depuis juin 2009. Cette dispense est calculée sur le précompte dû sur l'ensemble des rémunérations (en ce compris les primes d'équipe⁷⁰) des travailleurs concernés. La totalité du revenu mensuel est donc pris en compte, pas uniquement celui relatif aux heures ouvrant le droit au paiement de la prime.

Cet avantage fiscal vaut pour les salariés du secteur privé (définis comme assujettis à l'ensemble des branches ONSS), aux entreprises de travail intérimaire et aux entreprises publiques autonomes (voir l'article Article 275/5, CIR 92 (ex. d'imp. 2013)).

b. Groupe 7 : Heures supplémentaires⁷¹

Subvention pour les heures supplémentaires (Belgique)

Le régime des heures supplémentaires en Belgique bénéficie aux employeurs via une dispense de versement du précompte professionnel et aux travailleurs via une majoration de salaire horaire. C'est uniquement la partie gardée par l'employeur (et non celle reversée au travailleur) qui est considérée comme une subvention salariale.

Cet avantage fiscal vaut pour les salariés du secteur privé, les entreprises de travail intérimaire et les entreprises publiques autonomes (voir l'article Article 275/1, CIR 92 (ex. d'imp. 2013)).

Depuis 2010, la dispense de versement du précompte professionnel est valable pour les 130 premières heures de travail supplémentaire. La dispense est calculée sur le salaire brut (hors sursalaire pour heure supplémentaire) et, est répartie différemment entre employeur et travailleur, en fonction du taux de sursalaire appliqué :

- Lorsque le sursalaire est de 20 pourcent : l'avantage est de 67 pourcent pour le travailleur et de 32 pourcent pour l'employeur.
- Lorsque le sursalaire est de 50 pourcent ou 100 pourcent : l'avantage est de 58 pourcent pour le travailleur et de 41 pourcent pour l'employeur.

⁷⁰ La dispense de versement ne porte, par contre, pas sur le précompte calculé sur le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés de rémunération (Memento fiscal 2012 p.147).

⁷¹ Une comparaison transversale entre les différents pays des systèmes de rémunération des heures supplémentaires est faite en annexe.

c. Groupe 8 : Chômage partiel⁷²

Werktijdverkorting / deeltijd-WW (Pays-Bas)

Le principe général de la politique d'emploi "werktijdverkorting" est de diminuer temporairement le temps de travail des travailleurs lorsque surviennent des circonstances particulières. Les salaires des travailleurs sont alors en partie couverts par une allocation de chômage (l'allocation ww-uitkering).

Le dispositif werktijdverkorting a été élargi pendant la crise financière de 2008-2009 pour aider les employeurs. Il leur était temporairement possible de faire appel à ce système de chômage économique.

De plus, une autre règle particulière fut mise en place de 2009 à 2011. Celle-ci permettait aux employeurs de réduire jusqu'à 50 pourcent le temps de travail de leurs travailleurs. Ces derniers recevaient alors une allocation de chômage pour les heures non effectuées.

Kurzarbeit (Allemagne)

En Allemagne, le système de chômage partiel est conçu de telle manière que les cotisations sociales au régime de pension et de soins de santé continuent à être dues en période de chômage partiel. Plus précisément, l'employeur doit payer la totalité des cotisations (c'est-à-dire la part de l'employeur et de l'employé) sur 80 pourcent des revenus perdus par le travailleur.

Il est cependant arrivé que le Gouvernement prenne des mesures particulières visant à rembourser ces cotisations, comme cela a été le cas en janvier 2009.

Ce sont ces remboursements de cotisations qui sont considérés comme subventions salariales.

d. Groupe 9 : Autre

Primes à l'emploi (Belgique - Wallonie)

La prime à l'emploi est une prime octroyée par la Région wallonne aux Très Petites Entreprises (moins de 10 travailleurs et un chiffre d'affaire ou un total de bilan annuel inférieur à 2 millions d'euros), afin d'inciter à créer de l'emploi.

En 2013, pour un premier emploi, la prime est de 5 000 euros ; pour chaque emploi supplémentaire, elle est de 3 250 euros.

Cette mesure ne concerne pas les employeurs du secteur 'non profit'.

Aide à l'embauche dans les TPE (France)

Les très petites entreprises en France sont les entreprises de moins de 10 salariés. Ce dispositif d'aides à l'embauche, également appelé « zero charges » était destiné à aider les TPE à recruter du personnel. Il a été mis en place en 2009 et 2010. Le mécanisme a ensuite été recentré sur l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en 2012 et, est, depuis cette date, supprimé.

⁷² Pour information, une comparaison transversale des systèmes de chômage partiel entre les différents pays concernés est faite en annexe. En Belgique, le système de chômage partiel n'est pas une subvention salariale parce que l'allocation de chômage temporaire est directement payée aux travailleurs.

L'aide financière s'élevait au maximum à 195 euros mensuels pour un salarié plein temps rémunéré au niveau du SMIC et était dégressive au-delà. Elle devenait nulle pour le recrutement de salariés au-dessus de 1,6 fois le SMIC. Le but était de compléter les réductions de cotisations sociales existantes sur les bas salaires pour que les employeurs ne supportent plus aucune charge.

Divers (France)

La classification « divers » reprend les subventions enregistrées dans D39 qui ne sont pas identifiables. Cette catégorie est définie comme la différence entre le montant total du D391 et la somme des mesures de subventions salariales identifiables.

2.4.6. Vue des mesures (enregistrées dans D39) par pays, économie totale (S1)

Cette section résume, par mesure incluse dans D39 et par pays, les données disponibles pour l'ensemble de l'économie. Dans la mesure du possible, les données portent sur la période 1996-2011.

a. Allemagne

Tableau 8. Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Allemagne
Millions d'euros

	1996	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Deutsche Bahn AG	1390	489	372	470	555	518	578
integration subsidies	557	1847	2286	3217	3042	1886	1201
job creation scheme	4899	55	40	42	21	8	2
Kurtzarbeit	788	0	0	1805	1655	509	221
Total	7634	2391	2698	5534	5274	2921	2003

Source : Destatis.

b. Pays-Bas

Tableau 9. Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Pays-Bas
Millions d'euros

	1996	2007	2008	2009	2010
Loonsubsidies (Niet productgebonden)	952	603	757	3361	3378
Via Rijk niveau	596	526	595	882	1 013
a. afdrachtskorting voor speur- en ontw.werk (WVA)	181	406	451	709	831
b. innovatiestimuleringsregeling (INSTIR)	0	0	0	0	0
b. afdrachtskorting voor lage lonen of langdurig werklozen, rijk	364	0	0	0	0
c. afdrachtskorting voor lonen in kinderopvang	19	0	0	0	0
d. afdrachtskorting voor lonen in onderwijs, rijk	32	89	112	135	143
h. arbeidsvoorziening, scholingssubsidies door het Rijk	0	0	0	0	0
f. afdrachtskorting voor scholing	0	0	0	0	0
g. ouderschapsverlof	0	0	0	0	0
h. arbo non-profit	0	0	0	0	0
i. zeevaart	0	31	32	38	39
Via Soc. verzekeringen niveau	193	1256	1296	2087	1703
a. afdrachtskorting voor lage lonen of langdurig werklozen, soc. verz.	24	0	0	0	0
b. afdrachtskorting voor lonen in onderwijs, soc. verz.	78	143	179	194	229
c. Melkert I aan zorg-instellingen (door Ziekenfondsraad)	91	0	0	0	0
d. afdrachtskorting voor lonen in de zeevaart	0	50	51	53	62
e. Arbo Non-Profit	0	0	0	0	0
f. ouderenkorting/subsidie/incl Arbeidsgehandicaptenkorting	0	1063	1066	1319	1136
g. Subsidie werktijdverkorting/deeltijd-WW	0			521	276
Via IZW-C	0	8	2	1	1
Via IZW-L	0	0	0	0	0
Via Gemeenten niveau	163	449	412	391	371
a. Melkert I aan gem.bedr.en ovh. en zorg	123	449	412	391	371
b. Melkert II aan banenpools en uitz.bureaus	40	0	0	0	0

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek Nederland (CBS), Detailgegevens Nationale rekeningen 2011.

Note : Le subside afdrachtvermindering onderwijs payé au niveau national et au niveau de la Sécurité sociale est un subside de formation qui n'est, dès lors, par repris dans les tableaux 1 et 3. Il est laissé pour information dans ce tableau.

c. France

Tableau 10. Subventions salariales enregistrées dans D391 par mesure, économie totale (S1), France
Millions d'euros

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contrats aidés	2848	2555	1823	2040	1178	221
Contrats aidés (CUI)					2319	1958
Aides à l'embauche TPE				365	413	41
Aides ciblées sur secteurs	524	576	617	470	76	6
Assistance éducative	862	934	1092	1198	1147	1147
Divers	883	1287	1184	1376	1217	1040
Total d391	5117	5352	4716	5449	6350	4412

Note : Pas de donnée avant 2006. CUI : Contrat Unique d'Insertion.

Source : INSEE (Comptes Centralisateurs de l'Etat Français).

d. Belgique

Tableau 11. Subventions salariales enregistrées dans D39 par mesure, économie totale (S1), Belgique
millions d'euros

	1996	2007	2008	2009	2010	2011
Subventions salariales	304	2897	3591	4344	5454	6213
Via sécu	117	1640	1945	2104	2536	3140
Activation	0	239	254	230	362	638
Titres-services	0	653	883	1,051	1,231	1,424
Maribel social	0	637	664	688	750	870
Contratcutels en hôpitaux	117	111	117	109	116	112
Maribel social alternatif	0	0	0	22	73	84
Bonus jeunes (non marchand)	0	0	27	4	3	12
Via la fiscalité fédérale	0	959	1326	1900	2562	2702
Subvention générale	0	54	205	470	890	933
Travail de nuit et en équipe	0	603	689	758	921	977
Heures supplémentaires	0	74	86	88	115	122
R&D (hors universités)	0	93	170	351	380	397
Subventions spécifiques	0	51	83	97	110	118
R&D (universités)	0	85	93	137	147	154
Via Région	187	299	320	340	356	371
Prime 50+ (Vlaamse Gewest)	0	9	12	17	24	23
Primes à l'emploi (Wallonie)	19	14	14	13	14	14
Entreprises tr adapté (communautés)	168	276	294	310	318	335

Source : BFP.

Annexe

1. Données par branche d'activité

a. Pays-Bas

Tableau 1. Pays-Bas : taux de subventionnement par branche d'activités (SBI2008)
Ensemble de l'économie (S1), période 2007-2011, en pourcent

Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)	2007	2008	2009	2010	2011
01 Landbouw	0.54	0.53	0.63	0.69	0.60
02 Bosbouw					
03 Visserij					
B Delfstoffenwinning					
10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie	0.19	0.19	0.20	0.21	0.18
13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie			0.46	0.00%	
16 Houtindustrie			0.61	0.81	0.00
17 Papierindustrie			0.50	0.30	0.00
18 Grafische industrie					
19 Aardolie-industrie	0.63	0.56	0.74	0.86	0.63
20 Chemische industrie	0.12	0.12	1.11	0.24	0.14
21 Farmaceutische industrie	0.21	0.21	0.33	0.42	0.42
22 Rubber- en kunststofproductindustrie	0.40	0.38	0.98	0.52	0.51
23 Bouwmaterialenindustrie	0.29	0.29	0.36	0.38	0.23
24 Basismetalaalindustrie			13.70%	4.10%	0.00%
25 Metaalproductenindustrie	0.37	0.35	1.24	0.66	0.39
26 Elektrotechnische industrie	0.24	0.22	0.59	0.28	0.21
27 Elektrische apparatenindustrie	0.35	0.34	2.02	0.68	0.51
28 Machine-industrie	0.70	0.65	1.72	1.11	0.70
29 Auto- en aanhangwagenindustrie	1.25	1.18	7.76	3.62	1.60
30 Overige transportmiddelenindustrie	1.15	1.05	3.21	2.25	1.23
31-32 Meubel- en overige industrie	0.35	0.31	0.75	0.38	0.34
33 Reparatie en installatie van machines	0.59	0.56	0.87	0.56	0.49
35 Energiebedrijven	0.39	0.36	0.35	0.39	0.31
36 Waterleidingbedrijven					
37-39 Afvalbeheer	0.45	0.43	0.64	0.68	0.69
41 Algemene bouw- en projectontwikkeling	1.22	1.17	1.56	2.04	1.42
42 Grond-, water- en wegenbouw	1.18	1.12	1.29	1.41	1.08
43 Gespecialiseerde bouw	0.64	0.61	0.74	0.81	0.68
45 Autohandel en -reparatie	0.83	0.81	1.00	1.08	0.80
46 Groothandel en handelsbemiddeling	0.63	0.61	0.85	0.88	0.62
47 Detailhandel (niet in auto's)	0.77	0.75	0.92	0.99	0.76
49 Vervoer over land	0.18	0.18	0.26	0.30	0.20
50 Vervoer over water	12.02	11.43	11.82	12.87	12.59
51 Vervoer door de lucht					
52 Opslag, dienstverlening voor vervoer	0.21	0.20	0.34	0.31	0.24

Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)	2007	2008	2009	2010	2011
53 Post en koeriers					
I Horeca	1.00	0.94	1.13	1.20	0.92
58 Uitgeverijen					
59-60 Film,radio en t.v.	1.24	1.13	1.43	1.62	1.27
61 Telecommunicatie					
62-63 IT- en informatiedienstverlening	0.29	0.27	0.33	0.35	0.28
64 Bankwezen	0.70	0.70	0.86	0.95	0.74
65 Verzekeraars en pensioenfondsen					
66 Overige financiële dienstverlening					
68 Verhuur en handel van onroerend goed			0.09	0.00	
69-70 Managementadvies en holdings	0.15	0.13	0.16	0.19	0.15
71 Architecten-, ingenieursbureaus e.d.	0.28	0.24	0.29	0.32	0.26
72 Research	18.90	19.79	28.72	35.72	35.28
73 Reclamewezen en marktonderzoek	0.59	0.49	0.62	0.70	0.57
74-75 Design en veterinaire diensten	1.33	1.28	1.64	1.55	1.28
77 Verhuur van roerende goederen	0.49	0.45	0.55	0.54	0.33
78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	1.08	1.01	1.39	1.55	1.03
79 Reisbureaus, reisorganisatie en -info	0.29	0.27	0.43	0.43	0.33
80-82 Beveiliging en ov. zakelijke diensten	1.11	1.07	1.30	1.37	1.11
84 Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0.95	0.94	0.87	0.89	0.85
85 Onderwijs	0.17	0.10	0.07	0.07	0.05
86 Gezondheidszorg	0.79	0.75	0.88	0.93	0.72
87-88 Verzorging en welzijn	1.70	1.71	2.01	2.04	1.57
90-92 Kunst, cultuur en loterij	1.75	1.73	2.09	2.28	1.87
93 Sport en recreatie	0.46	0.43	0.50	0.56	0.48
94 Ideële, belangen-, hobbyverenigingen	0.22	0.21	0.24	0.26	0.17
95 Reparatie van consumentenartikelen	0.45	0.42	0.46	0.45	0.44
96 Overige persoonlijke dienstverlening	1.04	1.07	1.32	1.36	1.16
T Huishoudens					
99 Extraterritoriale organisaties	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Note : pour rappel, le taux de subventionnement est calculé comme étant égal au subside divisé par la masse salariale (D1). Le dénominateur est donc déjà net des réductions de cotisations sociales.

Source: Centraal Bureau voor de Statistiek Nederland, Detailgegevens Nationale rekeningen 2011.

Le tableau 2 présente, pour le secteur privé, les branches ayant un taux de subventionnement⁷³ supérieur à la moyenne.

Le taux de subventionnement moyen⁷⁴ est de 0,70 pourcent. Ce sont les branches «vervoer over water» et «research» qui présentent les taux de subventionnement les plus élevés (respectivement 12,6 pourcent et 17,6 pourcent en 2011). Le taux de subventionnement élevé dans la branche recherche est expliqué par le CBS⁷⁵ de la manière suivante : «De niet-productgebonden subsidies binnen de bedrijfstak research betreft de afdrachtskorting voor speur- en ontwikkelingswerk

⁷³ Comme expliqué au point 2.b, le taux de subventionnement est défini comme la proportion des subventions salariales dans la rémunération des travailleurs (D1).

⁷⁴ Calculé par montant total des subventions salariales par année sur somme totale de la masse salariale par année.

⁷⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek Nederland.

(WVA). Eenheden met R&D activiteiten worden door ons waar mogelijk afgesplitst in de bedrijfstak research, vandaar de hoge mate van subsidiëring in deze bedrijfstak”.

Tableau 2. Taux de subventionnement supérieurs à la moyenne, Pays-Bas
2007-2009 et 2011, secteur privé (S1 – S13), millions d'euros

	2007			2009			2011		
	D1	D39	D39/D1	D1	D39	D39/D1	D1	D39	D39/D1
50 Vervoer over water	674	81	12.02%	770	91	11.82%	802	101	12.59%
72 Research	2148	203	9.45%	2472	355	14.36%	2540	448	17.64%
90-92 Kunst, cultuur en loterij	2003	29	1.45%	2154	45	2.09%	2143	40	1.87%
74-75 Design en veterinaire diensten	977	13	1.33%	1034	17	1.64%	1172	15	1.28%
29 Auto- en aanhangwagenindustrie	1039	13	1.25%	1044	81	7.76%	998	16	1.60%
59-60 Film, radio en t.v.	967	12	1.24%	976	14	1.43%	948	12	1.27%
41 Algemene bouw en projectontwikkeling	5807	71	1.22%	5832	91	1.56%	5409	77	1.42%
42 Grond-, water- en wegenbouw	2785	33	1.18%	3103	40	1.29%	3325	36	1.08%
30 Overige transportmiddelenindustrie	780	9	1.15%	965	31	3.21%	1056	13	1.23%
80-82 Beveiliging en ov. zakelijke diensten	5024	56	1.11%	5531	72	1.30%	5749	64	1.11%
78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	12958	140	1.08%	12304	171	1.39%	12876	132	1.03%
96 Overige persoonlijke dienstverlening	965	10	1.04%	1064	14	1.32%	1125	13	1.16%
I Horeca	4606	46	1.00%	4857	55	1.13%	5219	48	0.92%
87-88 Verzorging en welzijn	17058	161	0.94%	19086	247	1.29%	21042	205	0.97%
45 Autohandel en -reparatie	4360	36	0.83%	4593	46	1.00%	4753	38	0.80%
47 Detailhandel (niet in auto's)	11969	92	0.77%	12393	114	0.92%	12947	98	0.76%
86 Gezondheidszorg	15871	119	0.75%	17822	148	0.83%	19206	131	0.68%
28 Machine-industrie	3725	26	0.70%	4066	70	1.72%	4304	30	0.70%
64 Bankwezen	11762	82	0.70%	11539	99	0.86%	11766	87	0.74%
43 Gespecialiseerde bouw	9045	58	0.64%	9607	71	0.74%	9361	64	0.68%
19 Aardolie-industrie	473	3	0.63%	544	4	0.74%	476	3	0.63%
46 Groothandel en handelsbemiddeling	20521	130	0.63%	22010	187	0.85%	22907	141	0.62%
73 Reclamewezen en marktonderzoek	1514	9	0.59%	1604	10	0.62%	1585	9	0.57%
33 Reparatie en installatie van machines	1534	9	0.59%	1602	14	0.87%	1623	8	0.49%

Sources : CBS, calculs Secrétariat CCE.

b. Belgique

Tableau 3. Répartition des subventions salariales par branche A38
Ensemble de l'économie (S1), millions d'euros, 2011

2011		Subventions salariales	Via Sécurité sociale	Activation	Titres-services	Maribel social	Contratcouteux en hôpitaux	Maribel social alternatif	Bonus jeunes (non marchand)	Via la fiscalité fédérale	Subvention générale	Travail de nuit et en équipe	Heures supplémentaires	R&D (hors universités)	Subventions spécifiques	R&D (universités)	Via Région	Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	Primes à l'emploi (wallonie)	Postes protégés (communautés)
AA	Agriculture, sylviculture et pêche	15	4	4	0	0	0	0	0	11	3	1	0	0	7	0	1	0	0	0
BB	Industries extractives	8	0	0	0	0	0	0	0	8	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0
CA	Fabrication de denrées alimentaires, boissons et tabac	144	10	10	0	0	0	0	0	132	29	87	7	9	0	0	1	1	0	0
CB	Fabrication de textiles, habillement, cuir et chaussure	44	2	2	0	0	0	0	0	31	9	20	1	1	0	0	11	1	0	10
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	103	4	4	0	0	0	0	0	72	14	51	4	2	0	0	27	0	0	26
CD	Cokéfaction et raffinage	28	0	0	0	0	0	0	0	28	5	20	1	3	0	0	0	0	0	0
CE	Industrie chimique	148	1	1	0	0	0	0	0	146	25	95	6	20	0	0	1	0	0	0
CF	Industrie pharmaceutique	89	0	0	0	0	0	0	0	89	13	33	3	40	0	0	0	0	0	0
CG	Caoutchouc, plastique et prod. minéraux non métalliques	99	3	3	0	0	0	0	0	90	21	56	5	8	0	0	6	0	0	6
CH	Métallurgie, à l'exc. des machines et équipement	189	8	8	0	0	0	0	0	137	36	83	8	10	0	0	44	0	1	43
CI	Prod. informatiques, électroniques et optiques	34	1	1	0	0	0	0	0	33	7	5	1	20	0	0	0	0	0	0
CJ	Fabrication d'équipements électriques	58	1	1	0	0	0	0	0	40	8	14	2	17	0	0	17	0	0	17
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	63	2	2	0	0	0	0	0	54	16	22	3	13	0	0	7	2	0	5
CL	Fabrication de matériel de transport	115	2	2	0	0	0	0	0	113	18	81	4	10	0	0	0	0	0	0
CM	Industries manufacturières, rp. et instal. de machines et équips	26	4	4	0	0	0	0	0	21	11	6	1	2	0	0	2	0	0	1
DD	Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29	1	1	0	0	0	0	0	28	14	11	3	1	0	0	0	0	0	0
EE	Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	17	2	2	0	0	0	0	0	15	10	3	1	1	0	0	0	0	0	0
FF	Construction	152	54	53	1	0	0	0	0	92	73	7	11	2	0	0	6	3	3	0
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	419	115	114	1	0	0	0	0	297	175	69	23	30	0	0	6	2	4	1

2011		Subventions salariales	Via Sécurité sociale	Activation	Titres-services	Maribel social	Contratcutels en hôpitaux	Maribel social alternatif	Bonus jeunes (non marchand)	Via la fiscalité fédérale	Subvention générale	Travail de nuit et en équipe	Heures supplémentaires	R&D (hors universités)	Subventions spécifiques	R&D (universités)	Via Région	Chômeurs âgés (viaamse gewest)	Primes à l'emploi (wallonie)	Postes protégés (communautés)
HH	Transports et entreposage	273	28	25	3	0	0	0	0	242	74	90	12	4	61	0	4	3	1	0
II	Hébergement et restauration	83	44	43	1	0	0	0	0	35	28	6	1	0	0	0	4	1	2	1
JA	Edition, audiovisuel et diffusion	16	2	2	0	0	0	0	0	14	8	4	0	2	0	0	0	0	0	0
JB	Télécommunications	29	1	1	0	0	0	0	0	27	12	6	2	8	0	0	0	0	0	0
JC	Activités informatiques et service d'information	62	8	6	2	0	0	0	0	54	25	3	3	23	0	0	0	0	0	0
KK	Activités financières et d'assurance	93	6	6	0	0	0	0	0	87	70	6	4	6	0	0	0	0	0	0
LL	Activités immobilières	15	7	7	0	0	0	0	0	8	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie (etc...)	138	16	16	0	0	0	0	0	121	55	10	4	52	0	0	0	0	0	0
MB	Recherche-développement scientifique	34	1	1	0	0	0	0	0	33	5	2	0	26	0	0	0	0	0	0
MC	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	25	5	5	0	0	0	0	0	19	10	1	1	8	0	0	0	0	0	0
NN	Activités de services administratifs et de soutien	1641	1136	119	1,017	0	0	0	0	278	84	177	9	7	0	0	228	1	2	225
OO	Administration publique	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PP	Enseignement	341	126	23	1	92	0	9	1	215	0	0	0	61	0	154	0	0	0	0
QA	Activités pour la santé humaine	640	610	16	3	432	112	42	6	29	16	0	0	12	0	0	1	1	0	0
QB	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	719	705	124	338	219	0	21	3	14	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RR	Arts, spectacles et activités récréatives	73	9	9	0	0	0	0	0	63	9	3	0	0	51	0	0	0	0	0
SS	Autres activités de services	105	78	22	56	0	0	0	0	25	23	1	1	0	0	0	1	0	0	1
TT	Activités des ménages en tant qu'employeurs (etc...)	5	1	1	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UU	Activités extraterritoriales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Branches non identifiées	148	140	0	0	126	0	12	2	2	0	0	1	1	0	0	6	6	0	0
	A38 - total	6213	3140	638	1,424	870	112	84	12	2,702	933	977	122	397	118	154	371	23	14	335

Source : BFP

2. Informations complémentaires

Cette section offre un focus approfondi sur quelques thèmes en lien avec les subventions salariales.

2.1. Services de proximité

a. Allemagne

Il semble que les services de proximité soient organisés, en Allemagne, selon deux canaux : le premier, et le plus largement répandu, est le travail en noir. En effet, selon les estimations, celui-ci peut atteindre 90 à 95 pourcent des personnes travaillant pour les ménages⁷⁶.

L'autre possibilité est l'utilisation des minijobs. Les minijobs sont une forme d'emploi « marginal », car ils peuvent s'exercer en marge d'un autre emploi ou statut. Ils ont la particularité d'avoir un taux d'imposition fiscal et parafiscal nettement inférieur aux emplois « classiques ». En effet, ce statut permet une très forte réduction de l'IPP (ramené à 2 pourcent) et des cotisations sociales (10 pourcent dans le cas des ménages-employeurs jusqu'en 2013).

En outre, les frais d'engagement de certains prestataires de « services aux ménages » (comprenant la garde d'enfant, conciergerie, nettoyage, etc...) peuvent être exonérés d'impôt pour les ménages-employeurs : 20 pourcent du coût (avec un plafond à 510 euros si les travailleurs présentent sous statut minijob, 4 000 euros sinon). D'après le 23^{ième} rapport sur les subsides (voir Bundesministerium der Finanzen, Dreiundzwanzigster Subventionsbericht, 2012), cette exonération fiscale s'élevait à 435 millions d'euros en 2012.

b. Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les particuliers ont le choix de soit être directement l'employeur de leur aide ménagère - et réglementé par le système «Regeling dienstverlening aan huis», soit de faire appel à une organisation intermédiaire. Si cette deuxième possibilité est choisie, le «Regeling dienstverlening aan huis» n'est plus d'application.

Sous le régime «dienstverlening aan huis», les travailleurs ne sont pas salariés et les employeurs (les particuliers) ne doivent rien déclarer pour leur éviter toute charge administrable. Les employeurs doivent respecter le salaire minimum légal, mais ne paient ni cotisation, ni impôt sur le revenu. Les travailleurs sont néanmoins imposés sur leur revenu et doivent payer les assurances nationales (type de cotisations personnelles aux Pays-Bas). Enfin, ils ne sont pas assurés aux « assurances travailleurs » (caisses maladies, chômage et incapacité de travail) étant donné qu'il n'y a pas de cotisation patronale due. Néanmoins, ils ont droit à, au moins le salaire minimum légal horaire, à une prime de vacances et à des congés maladie payés.

Pour bénéficier de ce statut, les travailleurs doivent respecter 3 conditions : exercer du travail «huishoudelijk werk in en om het huis»⁷⁷, être un particulier (pas d'entreprise) et ne pas travailler

⁷⁶ Voir ORSEU, N. Farvaque (2013) : "Developing personal and household services in the EU A focus on housework activities", Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, January/January 2013.

⁷⁷ Schoonmaken, wassen, de tuin onderhouden, boodschappen doen, huishoudelijke hulp, etc...

plus de 3 jours par semaine pour chaque opdrachtgever (client)⁷⁸. Si cette limite de 3 jours est dépassée, le travailleur devient salarié, le client doit tenir une administration et effectuer les prélèvements salariaux habituels (loonheffingen) et ce sont les règles «personeel aan huis» qui prévalent.

A coté du dispositif de «Regeling dienstverlening aan huis», un système de réduction de TVA existe également. Certaines entreprises (ex : sociétés de nettoyeurs, etc...) actives dans le domaine des services de proximité bénéficient d'une réduction de TVA de 19 pourcent à 6 pourcent pour travailler à l'intérieur des habitations (binnen woningen), cela depuis janvier 2010.

c. France

En France, les services de proximité sont organisés par le dispositif nommé « services à la personne ».

Les services à la personne concernent une vingtaine d'activités, légalement prédéfinies (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, aide ménagère, etc...), à la différence des minijobs allemands qui ne sont pas préalablement assignés à des activités précises et des titres-services belges qui couvrent des activités nettement plus restreintes.

Le système d'aides combine des dépenses fiscales et parafiscales et bénéficie soit à ceux qui emploient directement des services à la personne (particulier, association, entreprise), soit aux entreprises intervenants dans le coût des services rendus à leurs salariés.

En France, l'emploi direct est autorisé et c'est le moyen le plus utilisé à l'intérieur du dispositif. On parle d'emploi direct quand des particuliers sont directement les employeurs des travailleurs. Par ailleurs, il existe aussi des structures agréées qui organisent l'offre de services à la personne pour les utilisateurs. Celles-ci ne sont pas, pour autant, toujours les employeurs des travailleurs. Un particulier peut rester employeur en faisant appel à ces structures agréées.

Le paiement de ces services se fait via le CESU (Chèque Emploi Service Universel) qui prend soit la forme d'un chèque bancaire (sans valeur prédéfinie), soit la forme d'un bon (voucher) préfinancé. Le CESU préfinancé ressemble aux chèques-repas : c'est une forme de rémunération que l'employeur peut offrir à ses employés.

Le tableau suivant synthétise l'ensemble des mesures intégrées dans le dispositif de services à la personne. Le coût total est de l'ordre de 6 milliards d'euros en 2009, 3,8 milliards d'euros pour les dépenses fiscales et 2,2 milliards d'euros pour les dépenses parafiscales⁷⁹ qui sont principalement des exonérations de cotisations patronales. Le soutien financier au secteur est évalué à 14 000 euros par an et par emploi ETP en 2009⁸⁰.

⁷⁸ Le nombre d'heures n'est pas pris en compte donc 1h de travail chez un client compte pour un jour.

⁷⁹ Chiffres issus du rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (août 2011).

⁸⁰ Chiffres issus de l'Annexe C « Evaluation des dépenses fiscales et des niches sociales en faveur des services à la personne » in rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (août 2011).

Tableau 4. Chiffrage des mesures sociales et fiscales des services à la personne en France

<i>Millions d'euros</i>			
	2009	2010 (1)	2011 (1)
Mesures fiscales			
a. Crédit d'impôt particulier	1682	1750	1750
Réduction d'impôt particulier	1248	1300	1300
b. Exonération TVA association	670	720	770
Exonération TVA association	600	650	700
Exonération TVA association intermédiaire	70	70	70
c. Taux de TVA de 5,5 %	110	110	120
d. Exonération de l'IR (CESU préfinancé)	20	20	20
e. Crédit d'impôt (CESU préfinancé)	66	54	45
f. Autres dispositifs fiscaux	12	11	11
Total mesures fiscales	4478	4685	4786
Mesures parafiscales			
a. Exonération de cotisations de l'aide (CESU préfinancé)	91	97	102
b. Exonérations cotisations particulier/organisme	2048	2143	1776
Aide à domicile employée par personne fragile	867	844	862
par un organisme auprès d'une personne fragile	658	719	761
un organisme auprès d'une personne non fragile (2)	235	263	69
exonération en faveur des particuliers employeurs (2)	288	317	84
c. Exonération cotisations association intermédiaire	79	79	80
Total mesures parafiscales	2218	2319	1958
Total ensemble	6696	7004	6744

Les aides adjacentes à ce système de services à la personne prennent principalement la forme d'exonération fiscale, de réduction de TVA et d'exonération de cotisations pour les employeurs. Les plus significatives en termes de montants sont les mesures de réduction/crédit d'impôt et les exonérations de cotisations. Il s'agit principalement d'exonérations de cotisations patronales bénéficiant à certains employeurs considérés comme « personne fragile » (personnes âgées, dépendantes, etc...). Le but de cette mesure est de maintenir à domicile certains publics fragiles grâce, entre autres, à des services de proximité avantageux.

Dans le cadre de cette étude sur les subventions, il est intéressant de se concentrer sur les aides fiscales de crédit et de réduction d'impôt sur le revenu parce qu'elles pourraient, moyennant discussion, être considérées comme des mesures similaires. En effet, elles portent sur des réductions octroyées à des employeurs - même si ce sont des particuliers - quand ils engagent des travailleurs pour des services de proximité.

Plus particulièrement, l'employeur d'un salarié à domicile bénéficie d'une réduction ou d'un crédit d'impôt sur le revenu au titre de sa dépense en « service à la personne ». Cet avantage fiscal atteint la moitié des dépenses de l'utilisateur (salaires + cotisations sociales) qui sont retenues dans la limite de 12 000 euros par an ⁸¹.

Il s'agit d'un crédit d'impôt si le particulier employeur exerce une activité professionnelle ou s'il est inscrit comme demandeur d'emploi ou d'une réduction d'impôt si l'employeur ne remplit pas

⁸¹ Pour certaines catégories de particuliers employeurs, les plafonds sont adaptés à la hausse. Il s'agit de particuliers fragiles (personnes invalides, personnes ayants à charge des personnes de plus de 65ans, etc...).

ces conditions (exemple : retraité). La réduction d'impôt viendra diminuer l'impôt à payer jusqu'à le rendre nul mais ne pourra pas aboutir à une restitution. En revanche, si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt à payer, la différence sera remboursée⁸². Les montants relatifs aux crédits et aux réductions d'impôts ont été présentés dans le tableau 5.

La question qui se pose est de savoir si les mesures de crédit et de réduction impôt peuvent être considérées comme des mesures similaires ou non. A priori, comme les particuliers sont employeurs et qu'ils reçoivent des avantages fiscaux liés à leurs dépenses d'engagement de personnel, ces avantages sont des mesures similaires parce qu'ils abaissent le coût salarial, sont liés à l'emploi et sont octroyés aux employeurs. Néanmoins, les particuliers ne sont pas toujours employeurs quand ils passent par des structures intermédiaires. Dès lors, ces subsides ressemblent plus à l'exonération fiscale qui existe en Belgique et qui n'est pas reprise comme mesure similaire parce qu'elle n'est pas ciblée sur les employeurs.

Pour information, d'autres mesures du dispositif de services à la personne pourraient aussi être considérées comme des mesures similaires mais, elles ne le sont pas parce les dépenses associées à ces mesures sont trop faibles (exemple : crédit d'impôt famille).

d. Belgique

Avec les titres-services, la Belgique est le pays qui semble avoir le système organisé le plus clairement.

Ce système, mis en place en 2004, vise à « favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, à créer de l'emploi et à lutter contre le travail au noir » (www.emploi.belgique.be).

Il s'agit de permettre à des particuliers d'acheter des « titres-services » qu'ils utilisent auprès d'entreprises agréées pour rémunérer des heures de prestation dans le domaine des services de proximité (nettoyage, repassage, courses ménagères, etc...). En Belgique, l'emploi direct n'est pas autorisé, les utilisateurs du système doivent passer par des structures agréées.

L'Etat intervient doublement dans la subvention du système : par une subvention directe payée aux entreprises (chaque titre-service acheté 8,5 euros par l'utilisateur donne droit, pour l'entreprise, à un reversement de 22,04 euros par l'Etat - ce qui équivaut à une subvention de 13,54 euros - montants en vigueur depuis janvier 2013) et par une exonération fiscale d'une partie des frais pour l'utilisateur (30 pourcent des frais, ce qui ramène le prix d'achat du titre-service, depuis 2013, à 5,95 euros).

⁸² La différence principale entre le mécanisme de réduction ou de crédit d'impôt est le non-remboursement de l'excédent dans le cas où la réduction/crédit dépasse l'impôt dû. Par exemple, si un couple de retraité bénéficie d'une réduction de 1 500 euros au titre de services à la personne et est redevable d'un impôt de 500 euros, il ne paiera pas d'impôt mais l'excédent de 1 000 ne lui sera pas restitué. Dans l'autre cas, imaginons un crédit d'impôt de 1 500 euros. Si l'employeur est imposable et redevable du même impôt que l'exemple précédent, le Trésor public lui transférera la différence, soit 1 000 euros.

2.2. Heures supplémentaires

a. Allemagne

En Allemagne, les heures supplémentaires peuvent soit être rémunérées, soit être compensées par des jours de congés. Un système de « comptes-épargnes temps » existe également, permettant de rendre l'organisation du travail plus flexible.

Les heures supplémentaires, tout comme leur sursalaire, semblent imposées (tant au niveau de l'impôt que des cotisations sociales) comme une heure de travail classique.

b. Pays-Bas

Il ne semble pas exister de cadre légal national organisant les heures supplémentaires aux Pays-Bas, en plus du cadre légal européen. Des accords particuliers peuvent être pris via conventions collectives de travail et déterminer des règles spécifiques attachées aux heures supplémentaires pour certaines entreprises ou certains secteurs.

Effectuer des heures supplémentaires aux Pays-Bas peut impliquer une rémunération supérieure ou une récupération en temps, mais rien n'est obligatoire.

c. France

C'est en 2007 que la loi TEPa, en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, a instauré un régime favorable aux heures supplémentaires. En premier lieu, on trouvait une réduction des cotisations et contributions sociales proportionnelle à la rémunération du salarié d'un taux maximum de 21,5 pourcent. En second lieu, une déduction forfaitaire des cotisations patronales était prévue à hauteur de 0,50 euro pour les entreprises de plus de 20 salariés, majorée de 1 euro pour les entreprises de moins de 20 salariés. En troisième lieu, une exonération totale ou partielle d'impôt sur le revenu était octroyée aux travailleurs selon les modalités suivantes :

Etaient exonérées d'impôt sur le revenu à 100 pourcent la rémunération des heures supplémentaires, complémentaires⁸³ ainsi que la majoration de salaire correspondante, dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel afférent. A défaut d'un tel texte, l'exonération s'appliquait dans la limite :

- pour les heures supplémentaires, selon qu'il s'agit des huit premières heures ou des suivantes de 25 pourcent ou de 50 pourcent ;
- pour les heures complémentaires, de 25 pourcent ;
- pour les salariés au forfait annuel en heures effectuant des heures au-delà de 1 607, de 25 pourcent de la rémunération horaire moyenne.

Depuis septembre 2012, les mesures relatives aux heures supplémentaires, en France, ont subi des modifications. Les aides fiscales accordées aux heures supplémentaires ont été abrogées (exonérations de cotisations salariales et patronales, exonération des heures supplémentaires de l'impôt sur le revenu pour les travailleurs). Seules sont maintenues les exonérations forfaitaires patronales (réduction de 1,50 euros par heure) dans les entreprises de moins de vingt salariés. Le dispositif est ainsi recentré sur les très petites entreprises.

⁸³ Heures effectuées par les salariés travaillant à temps partiel.

d. Belgique

Voir la section 2.4.5 (b).

2.3. Le chômage de court terme

Le chômage de court terme fait référence à un système de réduction temporaire du temps de travail (pouvant aller jusqu'à 100 pourcent des heures), la perte de revenu des travailleurs étant (en tout ou en partie) compensée par une allocation. En Belgique, c'est ce que l'on appelle le chômage temporaire.

a. Allemagne

Le système de chômage de court terme allemand («Kurzarbeit») comprend trois formes : le chômage saisonnier, le chômage « de transfert » et le chômage cyclique (c'est-à-dire mis en place en cas de réduction significative de l'activité économique).

En cas de chômage de court terme, le travailleur perçoit son salaire pour les heures prestées, ainsi qu'une allocation de chômage pour les heures non prestées.

A la différence du système belge, des cotisations sociales doivent encore être payées sur les heures non prestées (généralement uniquement les cotisations au système de soins de santé et de pension, calculé sur 80 pourcent de la rémunération perdue par le travailleur). En janvier 2009, les autorités allemandes se sont cependant accordées pour prendre une série de mesures (appelées «Stimulus Package II») afin de lutter contre la crise. Parmi celles-ci, se trouvait le droit au remboursement de ces cotisations sociales en cas de chômage « cyclique ». Ce remboursement s'élevait à 50 pourcent pendant les 6 premiers mois, puis a été élargi à 100 pourcent à partir du 7^{ième} mois.

Au sein de la comptabilité nationale, l'allocation payée par l'Etat est considérée comme un transfert (D6) et non comme une subvention salariale. D1 ne comprend donc que les salaires bruts et cotisations sociales effectivement payées par les employeurs.

Le subside D39 comprend cependant le remboursement des cotisations sociales, lorsque cela est permis. L'introduction de la mesure particulière de crise explique le saut observé dans les données en 2009 puis 2010.

b. Pays-Bas

Le « chômage partiel » (deeltijd werkloosheid) est une des mesures de crise prise par les Pays-Bas. En effet, avant l'éclatement de la crise, il n'existait, pas de réel système de « chômage de court terme ». Entre décembre 2008 et mars 2009, une mesure provisoire de réduction du temps de travail⁸⁴ (comprenant le paiement d'une allocation compensatoire au travailleur) a été mise en place.

A partir du premier avril 2009, le système de «deeltijd werkloosheid» est entré en vigueur, et ce jusqu'en juillet 2011. Ce chômage partiel prévoit la possibilité de réduire le temps de travail des salariés jusqu'à maximum 50 pourcent (avec un minimum, depuis juillet 2009, de 20 pourcent).

⁸⁴ Appelée «werktijdverkorting».

Pendant cette période, le travailleur reste en service chez son employeur pour les heures travaillées et non travaillées et reçoit la plupart du temps son salaire normal. L'employeur reçoit une « allocation de chômage partiel » versée par la Sécurité sociale pour payer ses salariés en horaire réduit. C'est cette allocation versée aux employeurs, leur permettant de ne pas assumer des coûts salariaux trop élevés, qui est reprise comme une subvention salariale. Le poste D39 de la comptabilité nationale reprend donc la subvention «*werktijdverkorting/deeltijd-ww*».

c. France

Il existe un système de chômage de court terme appelé « chômage partiel » ou dispositif d'activité partielle. Il repose sur la possibilité de suspendre totalement ou partiellement les prestations de travail quand les causes sont : la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les salariés ont une première garantie de revenu légale assurant à chacun de percevoir au minimum l'équivalent du SMIC. Ce salaire minimum continue à être payé par les employeurs, qui peuvent par la suite obtenir une allocation de remboursement de l'Etat (allocation spécifique plus, si nécessaire pour atteindre le montant du SMIC, une allocation complémentaire). Une seconde garantie de revenu existe pour les travailleurs des entreprises relevant de l'ANI (l'accord national interprofessionnel, accord signé en 1968 et à la base du système de chômage partiel), une allocation conventionnelle complémentaire assurant alors au travailleur une perception de minimum 60 pourcent de leur rémunération brute. Cette allocation conventionnelle est à charge de l'employeur et, sous certaines conditions, de l'Etat. Enfin, un système plus large (l'Activité Partielle de Longue Durée) permet aux travailleurs couverts de percevoir entre 75 pourcent et 100 pourcent de leur rémunération, si la période de chômage partiel perdure et qu'une convention particulière est signée avec l'Etat. Dans ce cas, c'est l'assurance chômage qui est en charge du complément d'allocation.

Les allocations de chômage partiel (allocation spécifique de l'Etat plus, selon les cas, le complément conventionnel pris en charge par l'employeur) sont exonérées de cotisations patronales de Sécurité sociale mais sont soumises aux contributions sociales personnelles (contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)), à des taux réduits (respectivement 6,2 pourcent et 0,5 pourcent).

C'est l'aide financière versée par l'Etat aux entreprises pour indemniser les « heures chômées » de leurs travailleurs qui pourrait être identifiée comme une subvention salariale. Néanmoins, sans information sur la comptabilisation de cette mesure, cette déduction ne peut pas être faite.

d. Belgique

Une entreprise peut, en Belgique, recourir au chômage temporaire pour différentes raisons : la force majeure (absence de livraison de matières premières), les vacances annuelles collectives, un accident technique (panne des machines), des intempéries (conditions atmosphériques défavorables), des causes économiques, une grève ou un lockout.

Si ces systèmes étaient initialement uniquement accessibles aux ouvriers et apprentis industriels, un nouveau régime de « suspension des employés pour manque de travail » est définitivement en place depuis janvier 2012 pour les employés.

En cas de période de chômage temporaire, l'employeur ne rémunère que les heures effectivement prestées, l'ONEM étant en charge de l'allocation de chômage temporaire. Le montant des allocations versées à ce titre était de 1 053 millions d'euros en 2009 et de 767 millions d'euros en 2012⁸⁵.

Un supplément à l'allocation de chômage est souvent prévu par convention collective, celui-ci est alors directement payé par l'employeur ou par un fonds de sécurité d'existence. Aucune cotisation sociale n'est due par l'employeur sur les heures non prestées, sauf en cas de recours jugé excessif au mécanisme de chômage temporaire (sanction en place depuis 2005 dans le secteur de la construction, en cours pour les autres secteurs).

Au sein de la comptabilité nationale, le salaire payé par l'employeur pour les heures prestées ainsi que le complément pour les heures non prestées sont enregistrés dans D1. Les allocations de chômage, par contre, se trouvent dans les transferts en D6. En effet, comme ces allocations sont directement payées aux travailleurs, il ne s'agit pas d'une subvention salariale menant à un enregistrement dans D39.

⁸⁵ L'information est disponible dans le dernier rapport de l'ONEM (volume 2, page 132, tableau 8.4.1).

Chapitre 3 – Ecart de coût salarial horaire apparent et modifié

1. Introduction

Ce chapitre a pour objectif de clarifier l'impact sur l'écart du coût salarial des subventions salariales en Belgique et dans les trois pays voisins.

L'écart salarial modifié par les subventions salariales est obtenu en incorporant dans l'évolution du coût salarial horaire (CSH) de la Belgique et des pays voisins, l'évolution des subventions salariales en vigueur dans ces pays. L'incorporation (totale ou partielle) des subventions salariales dans le calcul du CSH est effectuée à travers différentes simulations à partir des données présentées au chapitre 2.

Ce chapitre est structuré comme suit : en premier lieu, le calcul de l'écart salarial non modifié par les subventions salariales (l'écart salarial apparent tel qu'il est établi par le CCE) est expliqué. En second lieu, les principes généraux des différentes simulations sont exposés. Les résultats des différentes simulations ainsi que les écarts salariaux modifiés par les subventions salariales sont présentés dans la dernière partie.

2. Calcul de l'écart salarial apparent

La loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité confie au Conseil Central de l'Economie (CCE) l'évaluation de l'écart salarial entre la Belgique et les trois principaux pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas). Le résultat est publié chaque année dans le « Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial » du Secrétariat du CCE et se base pour chacun des pays sur les données de coût salarial par personne de la comptabilité nationale et de durée moyenne du travail des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT).

L'écart salarial est défini comme la différence entre l'évolution du coût salarial horaire moyen (pondération en fonction du PIB) dans les pays de référence et l'évolution du coût salarial horaire en Belgique.

Conformément à la méthodologie des comptes nationaux, le concept de masse salariale utilisé intègre les réductions de cotisations à la Sécurité sociale, mais pas les subventions salariales, ce qui, en fonction des politiques de réduction des charges salariales mises en œuvre dans les différents pays, peut affecter le coût relatif du travail en Belgique par rapport aux pays de référence.

Pour apprécier l'impact de la prise en compte des subventions salariales sur l'écart salarial global du secteur privé et ainsi calculer l'écart salarial modifié, le GECE a utilisé les données du Rapport technique du Secrétariat du CCE.

2.1. Précisions statistiques et méthodologiques concernant les séries utilisées par le CCE dans le Rapport technique

2.1.1. Définition du secteur privé

Le périmètre retenu par la loi de 1996 est le secteur privé (défini comme la différence entre l'ensemble de l'économie et le secteur institutionnel des administrations publiques, soit S1 moins S13 selon la terminologie des comptes nationaux). Il correspond à celui utilisé historiquement par l'OCDE.

Concernant les données de masse salariale, celles-ci se rapportent au champ S1 (économie totale) moins S13 (administrations publiques).

En revanche, les données de durée annuelle moyenne du travail concernent la différence entre l'ensemble de l'économie et les branches d'activité administration publique (OO) et enseignement (PP) (différence entre S1 et les branches OP selon la terminologie des comptes nationaux). La durée annuelle moyenne du travail du champ S1 moins S13 n'est, en effet, pas disponible pour l'ensemble des pays, tant dans la comptabilité nationale que dans les EFT.

Il faut être conscient qu'une différence existe dans l'évolution de la masse salariale selon les champs S1 moins S13 et S1 moins OP de la comptabilité nationale.

2.1.2. Durée moyenne du travail

Le CCE a originellement utilisé les séries de durée moyenne du travail des EFT (combinées avec les séries de coût par personne de la comptabilité nationale, pour calculer l'évolution du coût salarial horaire), car en 1996, les données du nombre d'heures prestées n'existaient pas dans la comptabilité nationale de tous les pays. L'utilisation des données des EFT a nécessité le développement d'une méthodologie spécifique par le CCE pour passer d'une durée hebdomadaire à une durée annuelle effective de travail⁸⁶.

Cette dernière information est aujourd'hui directement disponible dans les comptes nationaux et elle est cohérente avec celles de masse salariale et d'emploi en personnes au sein des mêmes comptes. Afin d'éviter que les résultats de coût salarial par heure prestée ne soient affectés par le changement de source (EFT versus comptabilité nationale) ou au sein de la source comptabilité nationale par des changements de concept, les interlocuteurs sociaux ont toujours privilégié le maintien de la source EFT ainsi que le concept S1 moins S13 (secteur privé) pour la masse salariale.

Il faut être conscient qu'une différence existe dans l'évaluation de la durée moyenne du travail selon les deux sources (EFT et comptabilité nationale).

⁸⁶ Cette méthodologie est développée dans la note (interne) du secrétariat du CCE: "Voorbereiding technisch verslag 2010: Extrapolaties reeksen gemiddelde arbeidsduur van werknemers" (CRB 2010-1241 BG).

2.2. Problèmes méthodologiques pour l'établissement d'un écart salarial (modifié)

Fort de ses analyses, le GECE attire l'attention du Gouvernement sur certains problèmes méthodologiques qui pourraient influencer le fonctionnement futur de la loi de 1996 (ou de toute autre qui la remplacerait).

- Depuis 2012, l'OCDE ne publie plus ni séries historiques, ni prévisions concernant le secteur privé. La référence à l'OCDE dans la loi de 1996 ne permet donc plus aujourd'hui de définir statistiquement le contenu du champ du secteur privé dont il est fait référence dans la loi. En effet, les données de coûts salariaux publiées par l'OCDE concernent aujourd'hui l'ensemble de l'économie.
- Notamment en ce qui concerne les prévisions de coût salarial par heure prestée ou par personne, les seules données disponibles pour les pays de référence se rapportent depuis 2012 à l'ensemble de l'économie. Les prévisions concernant les masses salariales diffèrent peu que celles-ci concernent le secteur privé ou l'ensemble de l'économie. Le CCE depuis 2012 se réfère donc à ce champ pour les prévisions. La Commission européenne publie aujourd'hui une prévision du coût salarial par heure prestée pour les pays de référence. C'est pourquoi les prévisions de cette institution devraient être privilégiées. Toutefois, il faut être conscient que les prévisions concernant l'année t+2, indispensables à l'élaboration du Rapport technique à la veille de l'accord interprofessionnel, ne sont disponibles qu'au mois de novembre.
- Les champs de la durée moyenne du travail (S1 moins OP) et du coût salarial par personne (S1 moins S13) ne coïncident pas. En effet, la durée annuelle moyenne du travail du champ S1 moins S13 n'est pas disponible pour l'ensemble des pays tant dans la comptabilité nationale que dans les EFT. Cela inciterait à changer la référence en faveur d'une approche branche d'activité (S1 moins OP), qui, elle, est disponible auprès de chaque institut statistique. Il faut aussi être conscient que la notion de secteur privé au sens de la comptabilité nationale dans son concept S1 moins S13 ainsi que S1 moins OP inclut des organismes publics comme les entreprises publiques alors que le concept juridique de secteur privé les exclut. Cela aurait des implications d'ordre juridique à ne pas négliger.
- La méthodologie des comptes nationaux va être revue en 2014 pour passer aux comptes SEC(2010) (actuellement SEC95). Ce passage va entraîner des modifications dans l'évaluation de nombreuses variables de la comptabilité nationale de sens et d'ampleur non prévisibles. Ces modifications peuvent entraîner une rupture dans les séries historiques depuis 1996. Pour l'éviter, il serait pertinent de recalculer l'année de base de la loi en 2010. L'écart salarial historique depuis 1996 pourrait toujours être pris en compte, il faudrait pour cela le quantifier précisément pour l'année 2010.
- La prise en compte, comme cela a été réalisé dans ce Rapport, des subventions salariales dans le calcul de l'écart salarial est loin d'avoir été une sinécure statistique. Les travaux du GECE ont montré qu'elles ne pouvaient pas être identifiées en tant que tel dans les rubriques des comptes nationaux et qu'elles pouvaient prendre de nombreuses formes, y compris de réductions à l'impôt des sociétés (par exemple en France), avec à la clé de grandes difficultés, si pas l'impossibilité, de les chiffrer. A cet égard, il serait utile que les Etats Membres collaborent avec Eurostat pour arriver à ce que la comptabilité nationale des différents pays :

- ait un poste comptable spécifique pour distinguer les subventions salariales des autres subventions sur la production à l'intérieur de la rubrique D39⁸⁷ et que celui-ci soit publié. En effet, jusqu'à présent les données publiquement disponibles afférentes à la rubrique D39, « Autres subventions sur la production » ne sont pas ventilées selon le type de subvention mais sont globalisées, ceci à l'exception de la France. En effet, la France utilise un poste D391 intitulé « Subventions sur rémunérations » à l'intérieur de D39, ce qui permet de mettre en évidence les subventions salariales⁸⁸ ;
- globalise dans le D39 les mesures similaires aux subventions salariales qui ne sont pas reprises aujourd'hui dans D39, alors qu'elles partagent les mêmes caractéristiques⁸⁹ ;
- dispose d'une identification des mesures reprises dans les subventions salariales ainsi que des montants y afférents ;
- dispose d'une répartition spécifique des subventions salariales par branche et par secteur institutionnel ;
- harmonise l'enregistrement des réductions de cotisations sociales ciblées conformément au règlement du SEC95. Aujourd'hui, les pratiques d'enregistrement sont différentes entre les pays : soit les réductions de cotisations sociales ciblées se retrouvent en net dans D1, soit elles sont reprises comme subventions salariales dans D39.

3. Principes généraux des simulations

Le mandat confié par le Gouvernement au groupe de travail consiste à préciser l'impact des subventions salariales afin de parvenir à un calcul univoque de l'écart salarial.

Dans ce but, les subventions salariales qui seront éventuellement prises en compte devront l'être aussi bien dans l'évolution du coût du travail des trois pays voisins, c'est-à-dire dans l'établissement de la marge maximale tel que prévu dans la loi de 1996, que dans l'évolution du coût du travail en Belgique.

S'agissant du coût du travail en Belgique, préciser l'impact des subventions salariales nous invite à nous poser un certains nombres de questions. Contrairement aux pays voisins, l'évolution des subventions salariales est très importante. Il faut aussi être conscient que les subventions salariales n'ont pas pour seul but de sauvegarder la compétitivité, mais aussi de soutenir le secteur 'non profit' ou de créer de l'emploi dans les services de proximité. Comme les subventions sont considérables dans ces secteurs et que la création d'emplois qui en a résulté est, elle aussi, importante, il convient d'être conscient de l'influence nettement modératrice de ces mesures relativement récentes sur l'évolution du coût salarial en Belgique.

La prise en compte des subventions salariales et autres mesures assimilées dans le calcul du coût salarial horaire du Rapport technique est à envisager dans le contexte de la loi de 1996. Le fonctionnement de la loi de 1996 est macroéconomique étant donné qu'il définit un point d'ancrage

⁸⁷ « Autres subventions sur la production ».

⁸⁸ Outre D391, la comptabilité française utilise aussi deux autres rubriques, D393 et D399 pour classer les subventions propres à la formation.

⁸⁹ Objectif de réduction du coût du travail ; avantage octroyé aux employeurs lié à la masse salariale, à la main-d'œuvre total ou à l'emploi de catégories de personnes déterminées, statistiquement, pas de diminution de la rémunération des salariés (D1). Il s'agit par exemple des mesures fiscales type Crédit d'impôt telles le Crédit d'impôt Recherche et le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi en France.

pour la négociation collective au niveau des commissions paritaires et des entreprises et ceci au travers de la marge disponible pour l'évolution des salaires.

Les différentes politiques d'emploi (baisses de cotisations patronales à la Sécurité sociale ou subventions salariales) ciblent des publics (bas/haut qualifiés, chômeurs de longue durée, chercheurs...) ou des modalités d'organisation du travail (heures supplémentaires, prime d'équipe et de nuit) qui vont *de facto* affecter différemment les branches d'activité. Dans le cadre du fonctionnement macroéconomique de la loi de 1996, c'est bien l'évolution du rapport entre le montant total affecté à ces politiques de l'emploi et la masse salariale, c'est-à-dire l'évolution du taux de réduction du coût salarial macroéconomique qui va affecter l'évolution de l'écart salarial.

En réduisant l'écart salarial, implicitement, ces mesures de politique de l'emploi vont accroître la marge disponible puisque celle-ci tient compte d'une part, de l'évolution prévue du coût salarial horaire dans les pays de référence et d'autre part, de l'écart salarial du passé. Lorsque le taux de réduction du coût salarial diffère très fortement d'une commission paritaire à l'autre, le point d'ancrage macroéconomique défini par la loi perd en pertinence. En effet, pour les commissions paritaires bénéficiant le moins des mesures de subventions salariales, la marge maximale définie pour l'ensemble du secteur privé autorise une croissance plus rapide des salaires dans ces commissions paritaires entraînant une croissance plus forte du coût du travail.

C'est dans cette perspective que le groupe d'experts a décidé d'en simuler l'effet sur l'écart salarial en fonction de différentes options quant au périmètre des subventions salariales prises en compte. Cet exercice est mené pour la période allant de 1996 à 2011, cette année étant la dernière pour laquelle on dispose des données nécessaires pour les quatre pays.

Une première option consiste à conserver le coût salarial actuellement calculé dans le Rapport technique, c'est-à-dire à ne déduire aucune des subventions salariales identifiées dans le chapitre 2 pour la Belgique et pour les pays voisins. La mise en œuvre de cette option (simulation 1 pour la Belgique et simulation 6 pour les pays voisins) donne donc l'évolution du CSH telle que publiée dans le Rapport technique 2012 du Secrétariat du CCE.

Une deuxième option consiste à déduire l'ensemble des subventions salariales identifiées dans le chapitre 2 tant pour la Belgique que pour les pays voisins. Avec cette option (simulation 2 pour la Belgique et simulation 7 pour les pays voisins), on modifie le CSH en déduisant l'ensemble des subventions salariales enregistrées dans D39 ainsi que des mesures similaires enregistrées dans D29, D51, et D92⁹⁰. En pratique, il n'y a qu'en France que des mesures similaires d'ampleur significative ont été identifiées (cf. chapitre 2). Celles-ci sont le Crédit d'impôt Recherche (CIR) et certaines mesures du dispositif de services à la personne⁹¹.

Une troisième option consiste à modifier le coût salarial non pas par l'ensemble des subventions salariales, mais par une partie de celles-ci. La logique qui sous-tend cette option est de ne pas prendre en compte les subventions salariales qui sont ciblées sur certaines branches ou certaines Régions car, dans le cadre du fonctionnement macroéconomique de la loi de 1996, la prise en compte de ces subventions pour la modification du CSH accroîtrait implicitement la marge salariale disponible pour les autres branches ou Régions. De cette option découlent différentes simulations selon les types de mesures qui n'ont pas été prises en compte pour modifier le CSH.

⁹⁰ Dans la comptabilité nationale SEC95, D29 correspond aux « autres impôts sur la production », D51 aux « impôts sur le revenu » et D92 aux « aides à l'investissement ». Pour rappel, les mesures similaires enregistrées dans P2 (consommation intermédiaire) ne sont plus considérées dans cette étude étant donné leur lien avec la formation.

⁹¹ Pour rappel, il n'y a que les mesures de crédit et de réduction d'impôt du dispositif de services à la personne qui sont considérées comme mesures similaires (Cf. chap 2).

Ainsi, les simulations 3A et 3B en Belgique consistent à ne pas tenir compte des mesures dont les effets sont fortement concentrés sur un nombre restreint de branches dont la production est exclusivement destinée au marché intérieur et qui ne sont donc pas soumises à la concurrence internationale. Il s'agit, en particulier, des mesures suivantes : subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand et contractuels en hôpitaux. Dans les pays voisins, les seules mesures qui correspondent à celles qui sont éliminées dans les simulations 3A et 3B sont les mesures de services à la personne en France. Dès lors, le périmètre des subventions salariales qui se rapproche le plus de celui des simulations 3A et 3B est celui de l'ensemble des subventions salariales hors services à la personne, utilisé dans la simulation 8.

Or, l'effet de ces mesures ciblées est double, d'une part, elles accroissent le taux de réduction du coût salarial au niveau macroéconomique et, d'autre part, elles stimulent la création d'emplois à bas salaire (pensons à la création de quelque 102 000 emplois grâce aux titres-services de 2004 à 2011), ce qui freine significativement l'évolution du coût salarial moyen au niveau macroéconomique, sans que cela n'affecte celui des branches d'activité exposées à la concurrence.

Dès lors, la simulation 3A élimine non seulement les subventions correspondant aux mesures dont les effets sont fortement concentrés sur un nombre restreint de branches qui ne sont pas soumises à la concurrence internationale, mais aussi les masses salariales ainsi que les volumes d'heures des publics concernés par ces mesures. Notons cependant que cette façon de procéder, si elle est correcte sur le plan des principes, est problématique en pratique puisqu'il conviendrait de procéder de la même façon pour les pays voisins, ce qui n'a pu être fait faute de données disponibles. Il faut toutefois noter que vu la faible ampleur des subventions salariales de ce type dans ces pays, cela n'affecterait pas significativement l'évolution du coût salarial macro-économique.

La simulation 3B élimine, elle aussi, les mesures ciblées, mais elle ne modifie pas les masses salariales et les heures prestées des publics concernés. Dans cette simulation, on élimine donc seulement le montant des subventions correspondant aux mesures éliminées dans la simulation 3A. Dans cette simulation, en conséquence, la montée en puissance des créations d'emplois dans les titres-services ou dans le domaine social, sur le CSH n'est pas neutralisée.

Dans la même logique qui vise à éliminer les subventions salariales qui sont ciblées et créent des effets de bords importants pour les autres branches, les simulations 4A et 4B ne prennent pas en compte les subventions régionales en Belgique⁹². En effet, les dispositifs régionaux peuvent éventuellement être amenés à se distinguer les uns des autres et à créer des distorsions entre Régions. Les mesures prises dans une Région pourraient alors avoir un effet induit et non désiré sur la marge de négociation dans une autre Région. Par ailleurs, ces mesures régionales sont elles aussi assez ciblées sur des publics spécifiques. Dans les simulations 5A et 5B, en outre, les subventions salariales des mesures d'activation⁹³ sont éliminées puisque ces dernières vont être régionalisées⁹⁴. Dans les pays voisins, le périmètre des subventions salariales qui se rapproche le plus de celui des simulations 4 (A et B) et 5 (A et B) est celui où seules les subventions salariales R&D sont prises en compte pour la modification du coût salarial horaire (simulation 9). Plus précisément, il s'agit uniquement du CIR en France et de la subvention « afdrachtvermindering voor speur- en ontw. werk » (S&O) aux Pays-Bas.

⁹² Prime 50 + (Vlaams gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

⁹³ Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et l'allocation de formation professionnelle.

⁹⁴ Outre l'activation, les mesures qui vont être régionalisées sont les réductions de cotisations patronales ciblées et les titres-services. Alors que les titres-services sont pris en considération dans les simulations, il n'en va pas de même des réductions de cotisations ciblées. Ainsi, à partir de 2014, compte tenu des transferts de responsabilité aux Régions, les montants concernés seront nettement plus importants.

Comme dans la simulation 3A, les simulations 4A et 5A éliminent les masses salariales et les heures prestées des publics concernés par les mesures très ciblées (subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand et contractuels en hôpitaux). Par contre, en ce qui concerne les mesures régionales et l'activation, il est impossible de déterminer la masse salariale ou le volume d'heures prestées des publics concernés, ce qui explique que l'on ne les élimine pas dans ces simulations. Dans les simulations 4B et 5B, les masses salariales et les heures prestées ne sont modifiées pour aucune mesure.

Le tableau 1 présente les mesures prises en compte dans les différentes simulations⁹⁵ :

Tableau 1. Mesures prises en compte dans les différentes simulations de modification du CSH en Belgique et dans les pays voisins

Simulation	Pays	Mesures prises en compte pour la modification du coût salarial horaire
1	Belgique	Aucune
2	Belgique	Ensemble des subventions salariales
3A	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a avec modification de l'emploi correspondant
3B	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a sans modification de l'emploi correspondant
4A	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b avec modification de l'emploi correspondant
4B	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b sans modification de l'emploi correspondant
5A	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c avec modification de l'emploi correspondant
5B	Belgique	Ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c sans modification de l'emploi correspondant
6	Pays voisins	Aucune
7	Pays voisins	Ensemble des subventions salariales ^d
8	Pays voisins	Ensemble des subventions salariales hors services à la personne ^e
9	Pays voisins	Subventions salariales R&D uniquement ^f

Notes : Pour la Belgique, quand le CSH est modifié par l'ensemble des subventions salariales (simulation 2), on reprend uniquement le montant total des subventions enregistrées dans D39 vu la décision de ne pas tenir compte des mesures enregistrées dans D29, D51 et D92 (mesures similaires) en raison de leur très faible ampleur.

a Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand, et contractuels en hôpitaux.

b Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

c Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et l'allocation de formation professionnelle.

d Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR et services à la personne.

e Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR.

f CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas.

⁹⁵ Une présentation formalisée de la méthodologie est présentée en annexe.

4. Résultats

4.1. Résultats des simulations

Tableau 2. Simulations de modification du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et dans les pays voisins sur la période 1996-2011
1996 = 100

	1996	2011
Belgique		
1 Pas de modification (Rapport technique RT 2012)	100	147,52
2 Modification ensemble subventions salariales	100	142,03
3A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a avec modification de l'emploi correspondant	100	146,00
3B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a sans modification de l'emploi correspondant	100	144,29
4A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b avec modification de l'emploi correspondant	100	146,06
4B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b sans modification de l'emploi correspondant	100	144,35
5A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c avec modification de l'emploi correspondant	100	146,71
5B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c sans modification de l'emploi correspondant	100	144,97
Pays Voisins : moyenne des 3		
6 Pas de modification (RT 2012)	100	141,03
7 Modification ensemble subventions salariales ^d	100	141,25
8 Modification ensemble subventions salariales hors services à la personne ^e	100	141,37
9 Modification subventions salariales R&D uniquement ^f	100	140,94

Source : CCE.

Notes : Pour la Belgique, quand le CSH est modifié par l'ensemble des subventions salariales (simulation 2), on reprend uniquement le montant total des subventions enregistrées dans D39 vu la décision de ne pas tenir compte des mesures enregistrées dans D29, D51 et D92 en raison de leur très faible ampleur.

a Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand, et contractuels en hôpitaux.

b Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

c Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et l'allocation de formation professionnelle.

d Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR et services à la personne.

e Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR.

f CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas.

Quand aucune modification du CSH n'est faite pour les subventions salariales (cf. Rapport technique), l'augmentation cumulée du CSH entre 1996 et 2011 est de 47,52 pourcent en Belgique (simulation 1) et de 41,03 pourcent en moyenne dans les 3 pays voisins (simulation 6).

Lorsque l'on modifie le CSH en déduisant du coût salarial l'ensemble des subventions salariales, l'augmentation du CSH passe à 42,03 pourcent en Belgique (simulation 2), ce qui est donc plus faible que lorsqu'aucune modification n'est effectuée. Pour les pays voisins, par contre, la modification du CSH entraîne une légère augmentation de sa croissance (41,45 pourcent, cf. simulation 7).

Ceci s'explique par le fait que, contrairement à la Belgique où le taux de subventionnement (rapport subventions salariales sur masse salariale) augmente fortement entre 1996 et 2011, l'ensemble des subventions salariales en proportion de la masse salariale diminue faiblement en moyenne dans les trois pays voisins. Il en est de même lorsqu'on ne prend pas en compte les mesures de services à la personne (simulation 8). En revanche, lorsqu'on prend en compte uniquement les subventions salariales R&D (simulation 9), cela entraîne une baisse de la croissance du CSH (40,94 pourcent) étant donné que les subventions salariales R&D en proportion de la masse salariale dans les pays voisins ont augmenté sur la période 1996-2011.

En ce qui concerne les simulations avec prise en compte partielle des subventions salariales pour la Belgique lorsque l'on ne modifie pas les masses salariales et les heures pour tenir compte des emplois créés par les mesures ciblées (simulations 3B, 4B et 5B), l'évolution du CSH varie entre 44,29 pourcent et 44,97 pourcent. Par contre, les simulations qui modifient les masses salariales et les heures pour tenir compte des créations d'emploi par les mesures ciblées (simulations 3A, 4A et 5A) présentent des augmentations du CSH modifiées beaucoup plus élevées (entre 46,0 pourcent et 46,71 pourcent).

Les résultats des simulations 3A, 4A et 5A s'expliquent par le fait que, dans ces simulations, on considère non pas l'évolution du CSH tel que publiée dans le Rapport technique (qui couvre l'ensemble du secteur privé), mais l'évolution du CSH des salariés du secteur privé à l'exception de ceux qui sont visés par les mesures ciblées que l'on ne prend pas en compte pour la modification du CSH. Or, ce CSH augmente déjà au départ (avant même de le modifier par les subventions salariales) plus rapidement que le CSH du Rapport technique puisque le développement des emplois à bas salaires visés par les mesures ciblées qui ont été exclues de la modification du CSH ne pèse pas à la baisse dans l'évolution du CSH.

Ceci se voit clairement dans le tableau 3 qui décompose, pour la Belgique, l'évolution cumulée sur la période 1996-2011 du CSH modifié entre l'évolution du coût salarial non modifié et l'évolution du facteur ($1 - \text{taux de subventionnement}$). L'évolution du CSH modifié dépend, en effet, à la fois de l'évolution du taux de subventionnement (rapport subventions / masse salariale) et de l'évolution du CSH de départ, non modifié⁹⁶. À titre d'information, le tableau 3 donne aussi le niveau du taux de subventionnement en 2011 en Belgique, calculé sur base des subventions prises en compte dans chaque simulation⁹⁷.

⁹⁶ Pour une représentation formelle de cette décomposition, voir les annexes.

⁹⁷ Le calcul du taux de subventionnement en 2011 obtenu avec les subventions salariales prises en compte dans la simulation 5B (1,7 pourcent) est celui qui se rapproche le plus du calcul du taux de subventionnement publié dans le Rapport technique 2012 (subventions salariales via fédéral (hors spécifiques sectorielles) en pourcent de la masse salariale). Ce dernier était évalué à 1,8 pourcent. La différence entre les deux chiffres s'explique principalement par le fait que dans le Rapport technique, les subventions salariales étaient calculées dans le champ de l'ensemble de l'économie, alors que, grâce aux travaux du GECE, ils sont calculés dans ce rapport dans le champ (S1 moins les branches OP). En outre, le type de subvention pris en compte diffère légèrement entre les deux sources: dans le Rapport technique on exclut les subventions salariales fiscales fédérales ciblées sur des secteurs spécifiques, alors que dans la simulation 5B, on prend en compte l'ensemble des subventions salariales fiscales fédérales. Enfin, les chiffres concernant les subventions salariales fiscales fédérales ont fait l'objet de révision depuis la publication du Rapport technique 2012.

Tableau 3. Modification du coût salarial horaire dans les différentes simulations pour la Belgique, évolution cumulée 1996-2011
1996 = 100

	Evolution cumulée 1996-2011	
	CSH	CSH modifié
1 Pas de modification (RT 2012)		
2 Modification ensemble subventions salariales	147,52	142,03
3A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a avec modification de l'emploi correspondant	149,34	146,00
3B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a sans modification de l'emploi correspondant	147,52	144,29
4A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b avec modification de l'emploi correspondant	149,34	146,06
4B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b sans modification de l'emploi correspondant	147,52	144,35
5A Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c avec modification de l'emploi correspondant	149,34	146,71
5B Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c sans modification de l'emploi correspondant	147,52	144,97

Source : CCE.

Notes : Pour la Belgique, quand le CSH est modifié par l'ensemble des subventions salariales (simulation 2), on reprend uniquement le montant total des subventions enregistrées dans D39 vu la décision de ne pas tenir compte des mesures enregistrées dans D29, D51 et D92 en raison de leur très faible ampleur.

a Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand, et contractuels en hôpitaux.

b Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

c Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et l'allocation de formation professionnelle.

d Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR et services à la personne.

e Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR.

f CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas.

4.2. Ecarts salariaux modifiés avec les subventions

Le tableau 4 présente les écarts salariaux entre la Belgique et la moyenne des trois pays voisins sur la période 1996-2011, obtenus en combinant les simulations d'évolution du CSH en Belgique et dans les pays voisins qui sont cohérentes en termes de périmètre des subventions salariales pris en compte.

Ces écarts salariaux sont obtenus en rapportant les indices des CSH modifiés (base 1996=100) en 2011, obtenus pour les différentes simulations de la Belgique, aux indices des CSH modifiés (base 1996=100) en 2011 obtenus suivant les simulations des pays voisins. Par exemple, modifier le CSH pour l'ensemble des subventions salariales dans tous les pays donne un écart salarial de 0,55 pourcent, ce qui correspond au rapport entre l'indice du CSH obtenu suivant la simulation 2 pour la Belgique (142,03) et l'indice du CSH modifié obtenu suivant la simulation 7 pour les pays voisins (141,25), le tout moins 1.

Les impacts des subventions salariales sur l'écart salarial peuvent ainsi être comparés avec l'écart salarial du Rapport technique non modifié par les subventions salariales, à savoir 4,6 pourcent (simulation 1/simulation 6) pour l'année 2011. Notons que pour l'année 2012, cet écart a été estimé à 5,1 pourcent dans le Rapport technique 2012 du Secrétariat du CCE.

Tableau 4. Ecart salarial 1996-2011 suivant les combinaisons des simulations d'évolution du coût salarial horaire en Belgique et dans les pays voisins

			Pays voisins				
			6	7	8	9	
			Pas de modification	Modification ensemble subventions salariales ^d	Modification ensemble subventions salariales hors services à la personne ^e	Modification R&D uniquement ^f	
Indice base 1996=100			Indice 2011: 141,03	Indice 2011: 141,25	Indice 2011: 141,37	Indice 2011: 140,94	
Belgique	1	Pas de modification	Indice 2011: 147,52	4,60% <i>Rapport technique</i>			
	2	Modification ensemble subventions salariales	Indice 2011: 142,03		0,55%		
	3A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 146,00			3,27%	
	3B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 144,29			2,06%	
	4A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 146,06				3,64%
	4B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a et subventions régionales ^b sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 144,35				2,42%
	5A	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c avec modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 146,71				4,10%
	5B	Modification ensemble subventions salariales hors mesures ciblées ^a , subventions régionales ^b et activation ^c sans modification de l'emploi correspondant	Indice 2011: 144,97				2,86%

Source : CCE.

Note : Pour la Belgique, quand le coût salarial horaire est modifié par l'ensemble des subventions salariales (simulation 2), on reprend uniquement le montant total des subventions enregistrées dans D39 vu la décision de ne pas tenir compte des mesures enregistrées dans D29, D51 et D92 en raison de leur très faible ampleur.

a Subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand, et contractuels en hôpitaux.

b Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), Entreprises de travail adapté.

c Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et les allocations de formation professionnelle.

d Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR et services à la personne.

e Ensemble des subventions salariales contenues dans D39 plus, pour la France : CIR.

f CIR en France et subventions S&O aux Pays-Bas.

On peut conclure à ce stade que de 1996 à 2011 :

- sans déduction des subventions salariales, l'écart salarial avec les trois pays voisins est de 4,6 pourcent (simulation 1/simulation 6) ;
- si l'ensemble des subventions salariales est déduit du coût salarial horaire, l'écart salarial est proche de 0,5 pourcent (simulation 2/simulation 7) ;
- lorsque les subventions très ciblées ne sont pas prises en compte dans cette déduction, c'est-à-dire en Belgique : les titres-services, le Maribel social, le Maribel social fiscal, bonus pour le non marchand et contractuels en hôpitaux, et dans les pays voisins : les mesures de services à la personne, l'écart salarial est légèrement plus élevé que 2 pourcent (simulation 3B/simulation 8). Il est de plus de 3 pourcent si, en outre, on corrige en Belgique pour le nombre important d'emplois (à salaire souvent relativement plus faible) créés par ces dispositifs (simulation 3A/simulation 8) ;
- lorsque l'on ne tient pas compte non plus, en Belgique, des subventions régionales ou de l'activation, et que l'on tient compte dans les pays voisins uniquement des subventions salariales R&D, l'écart salarial est entre 2,42 pourcent (sans tenir compte des subventions régionales : simulation 4B/ simulation 9) et 2,86 pourcent (sans tenir compte non plus de l'activation, ce qui signifie aussi qu'on modifie le coût salarial horaire uniquement pour les subventions salariales fiscales : simulation 5B/simulation 9)⁹⁸. Il est entre 3,64 pourcent (simulation 4A/simulation 9) et 4,10 pourcent (simulation 5A/simulation 9) si on tient compte également de la création d'emploi due aux mesures ciblées en Belgique⁹⁹.

⁹⁸ Notons que lorsque l'on modifie le coût salarial horaire en Belgique pour l'ensemble des subventions salariales hors mesures ciblées, subventions régionales et activation (ce qui signifie donc aussi que l'on modifie uniquement pour les subventions salariales fiscales), et que l'on ne modifie pas le coût salarial horaire dans les pays voisins, l'écart salarial est de 2,80 pourcent, ce qui correspond à une différence de 1,8 point de pourcent par rapport à l'écart salarial en 2011 publié dans le Rapport technique 2012.

⁹⁹ Notons que la cohérence entre les simulations 4 et 5 pour la Belgique et la simulation 9 pour les pays voisins n'est, en théorie, pas parfaite. En effet, premièrement la simulation 9 ne modifie pas le CSH pour les mesures de chômage temporaire, alors qu'on en tient compte dans le calcul du CSH des simulations 4 et 5 car ces mesures sont enregistrées en net dans D1 (masse salariale dans les comptes nationaux) en Belgique. En pratique, cependant, l'impact des mesures du chômage temporaire sur le CSH dans les pays voisins est insignifiant: si on en tenait compte dans la simulation 9, l'indice du CSH modifié dans les pays voisins en 2011 serait de 140,96 au lieu de 140,94, et les écarts salariaux n'en seraient pas modifiés. Deuxièmement, la simulation 9 ne modifie pas le CSH pour les mesures spécifiques à certaines branches dans les pays voisins, alors que c'est le cas des simulations 4 et 5 qui modifient le CSH pour les subventions salariales fiscales pour la marine marchande, le dragage et les sportifs en Belgique. En pratique, la prise en compte de ces subventions n'a pas un grand impact sur le CSH en Belgique : si on ne modifiait pas le CSH pour ces mesures dans la simulation 5B, l'indice du CSH modifié en Belgique en 2011 serait de 145,10 au lieu de 144,97, et l'écart salarial resterait à 2,9 pourcent.

Annexe : Formalisation des simulations

Le principe général de la modification du CSH pour les subventions salariales est de calculer l'évolution du coût salarial horaire lorsqu'on retire de la masse salariale (D1) les montants des subventions salariales identifiés. Formellement :

$$CSH \text{ modifié}_t = \frac{D1_t - Subvt_t}{H_t} \quad (1)$$

Ceci revient à appliquer au CSH de départ, non modifié (D1/H) un certain taux de subventionnement (Subv/D1) :

$$CSH \text{ modifié}_t = \left(1 - \frac{Subvt_t}{D1_t}\right) * \frac{D1_t}{H_t} \quad (2)$$

Le CSH de départ (non modifié) est, excepté pour les simulations 3A, 4A et 5A, le concept de CSH tel qu'il est calculé par le Conseil Central de l'Economie, à savoir l'évolution du coût salarial par personne dans le secteur privé (défini par les secteurs institutionnels S1 moins S13) issue des comptes nationaux corrigé par l'évolution de la durée moyenne du travail dans le secteur privé (défini par les branches d'activité S1 moins OP) issue des Enquêtes sur les Forces de Travail.

Simulations 1 (Belgique) et 6 (pays voisins)

Dans les simulations 1 (qui concerne la Belgique) et 6 (qui concerne les pays voisins), on n'opère pas de modification pour les subventions salariales. Les simulations 1 et 6 correspondent donc à l'évolution du CSH tel que publiée dans le Rapport technique. Formellement :

$$CSH \text{ (sim 1 et 6)}_t = \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}}$$

Simulations 2 (Belgique) et 7 (pays voisins)

Dans les simulations 2 (qui concerne la Belgique) et 7 (qui concerne les pays voisins), on modifie le CSH pour l'ensemble des subventions salariales enregistrées dans D39 et des mesures similaires enregistrées dans D29, D51, et D92¹⁰⁰. Formellement :

$$CSH \text{ modifié (sim 2 et 7)}_t = \frac{D1_t^{S1-S13} - \text{tot subvt}_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} = \left(1 - \frac{\text{tot subvt}_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}}\right) * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}}$$

Simulations 3A et 3B (Belgique)

Dans les simulations 3A et 3B (qui concernent la Belgique), le CSH est modifié par la prise en compte de l'ensemble des subventions sauf les mesures subventions titres-services, Maribel social, Maribel social fiscal, bonus jeunes non marchand, et contractuels en hôpitaux (ci-après « mesures ciblées »). Dans la simulation 3A, en outre, la masse salariale et les heures des travailleurs visés par les mesures ciblées sont respectivement retirées du D1 et des heures du secteur privé (S1 moins S13)¹⁰¹ ce qui donne un « D1 hors public cible » et des « heures hors publics cibles ». Dans la simulation 3B, la masse salariale et les heures ne sont pas modifiées. Formellement :

¹⁰⁰ Comme expliqué dans le chapitre 2, les subventions salariales sont définies dans le champ du secteur privé (S1 moins S13) pour les trois pays voisins, et dans le champ (S1 moins les branches O et P) pour la Belgique.

¹⁰¹ Pour obtenir les heures secteur privé hors publics cibles, on dispose des heures secteur privé provenant des EFT et des heures correspondantes aux emplois des mesures ciblées provenant de la comptabilité nationale. Pour éviter de travailler avec des heures

$$\begin{aligned}
 CSH \text{ modifié (sim 3A)}_t &= \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \\
 &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 CSH \text{ modifié (sim 3B)}_t &= \frac{D1_t^{S1-S13} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \\
 &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}}
 \end{aligned}$$

Simulations 4A et 4B (Belgique)

Dans les simulations 4A et 4B (qui concernent la Belgique), le CSH est modifié par la prise en compte de l'ensemble des subventions sauf les mesures ciblées (voir ci-dessus) et les subventions régionales, c'est-à-dire les subventions Prime 50 + (Vlaamse gewest), Primes à l'emploi (Wallonie), et Entreprises de travail adapté. Dans la simulation 4A, en outre, la masse salariale et les heures des travailleurs sont également modifiées mais uniquement en tenant compte des publics visés par les mesures ciblées étant donné qu'il est impossible de déterminer la masse salariale ou le volume d'heures prestées des publics concernés par les subventions régionales. Dans la simulation 3B, la masse salariale et les heures ne sont pas modifiées. Formellement :

$$\begin{aligned}
 CSH \text{ modifié (sim 4A)}_t &= \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \\
 &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \right) \\
 &\quad * \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 CSH \text{ modifié (sim 4B)}_t &= \frac{D1_t^{S1-S13} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \\
 &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}}
 \end{aligned}$$

Simulations 5A et 5B (Belgique)

Dans les simulations 5A et 5B (qui concernent la Belgique), le CSH est modifié par la prise en compte de l'ensemble des subventions sauf les mesures ciblées, les subventions régionales et les mesures d'activation (Mesures Activa, SINE, FPI, SIN et l'allocation de formation professionnelle) dans la mesure où elles vont être régionalisées. Dans la simulation 5A, en outre, la masse salariale et les heures des travailleurs sont également modifiées en tenant compte des publics visés par les mesures ciblées mais pas des publics visés par les subventions régionales et les mesures d'activation étant donné qu'il est n'est pas non plus possible de déterminer la masse salariale ou

provenant de différentes sources, on a procédé de la manière suivante : pour chaque année, le niveau des heures public cible a été modifié en faisant l'hypothèse que la différence de niveau entre les heures CN et les heures EFT pour les publics cibles est la même que pour l'ensemble du secteur privé.

le volume d'heures prestées des publics concernés par les mesures d'activation. Dans la simulation 5B, la masse salariale et les heures ne sont pas modifiées.

Formellement :

$$\begin{aligned} & CSH \text{ modifié (sim 5A)}_t \\ &= \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg} - \text{activation}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \\ &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg} - \text{activation}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}}{H_t^{S1-S13 \text{ hors public cible}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & CSH \text{ modifié (sim 4B)}_t \\ &= \frac{D1_t^{S1-S13} - [tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg} - \text{activation}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \\ &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{mesures ciblées} - \text{subv reg} - \text{activation}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}} \right) \\ & \quad * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \end{aligned}$$

Simulation 8 (pays voisins)

Dans la simulation 8 (qui concerne les pays voisins), le CSH est modifié par l'ensemble des subventions salariales, sauf les mesures de services à la personne en France. Formellement :

$$\begin{aligned} CSH \text{ modifié(sim 8)}_t &= \frac{D1_t^{S1-S13} - [tot \text{ subv} - \text{serv pers}]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \\ &= \left(1 - \frac{[tot \text{ subv} - \text{serv pers}]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} \end{aligned}$$

Simulation 9 (pays voisins)

Dans la simulation 9 (qui concerne les pays voisins), le CSH est modifié par les subventions salariales en faveur de la R&D uniquement. Plus précisément, il s'agit du CIR en France et de la subvention «afdrachtvermindering voor speur- en- ontw. werk» (s&o) aux Pays-Bas. Formellement :

$$CSH \text{ modifié(sim 9)}_t = \frac{D1_t^{S1-S13} - [subv R\&D]_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}} = \left(1 - \frac{[subv R\&D]_t^{S1-S13}}{D1_t^{S1-S13}} \right) * \frac{D1_t^{S1-S13}}{H_t^{S1-S13}}$$

Chapitre 4 – Coût salarial et productivité par branche d'activité

1. Introduction

La deuxième mission confiée au Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » est d'identifier les branches d'activité susceptibles de présenter des problèmes à partir de deux critères : la productivité et le coût du travail et en comparaison avec trois pays voisins, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Les indicateurs de coût du travail horaire et de productivité horaire sont importants dans l'appréciation que l'on peut faire de la situation d'une branche d'activité. Pour reprendre les choses à la base, rappelons que le chiffre d'affaires d'une branche d'activité se décompose en d'une part, la valeur ajoutée, et d'autre part, les consommations intermédiaires, que celles-ci soient le résultat de productions nationales ou importées. La valeur ajoutée est elle-même constituée de la rémunération des deux facteurs de production : le travail et le capital. La rémunération du facteur travail est égale au coût horaire moyen du travail multiplié par le nombre d'heures prestées (l'emploi fois la durée du travail). La différence entre la valeur ajoutée brute et la rémunération du travail est la rémunération du capital avant amortissement et avant impôt.

Pour obtenir une indication des éléments qui détermineront le prix des biens ou des services produits par les branches d'activité, il faudrait diviser chaque composante de coût par le nombre d'unités produites. Le nombre d'unités produites spécifiques à une branche d'activité devrait se limiter à une appréciation des unités de valeur ajoutée de la branche, à l'exclusion des consommations intermédiaires qui constituent la valeur ajoutée des autres branches ou qui sont importées. Pour obtenir les unités de valeur ajoutée comparables dans le temps, il convient de corriger celles-ci de l'évolution des prix. On parle alors de valeur ajoutée en volume¹⁰².

Le coût unitaire du travail est défini comme le rapport entre la rémunération du travail et le nombre d'unités de valeur ajoutée, ou encore comme le rapport entre le coût horaire du travail (rémunération du travail par heure prestée) et la productivité horaire du travail (valeur ajoutée par heure prestée).

Le coût unitaire du travail est un des principaux déterminants domestiques des prix. A ce titre, il est un indicateur largement utilisé comme indicateur de compétitivité¹⁰³. En effet, il exprime la contribution du coût du facteur travail dans la production d'une unité de valeur ajoutée. Le prix de vente des produits de chaque branche sera déterminé par ce coût unitaire du travail et par d'autres coûts comme ceux des consommations intermédiaires, qu'elles soient d'origine nationale ou importée. Si elles sont d'origine nationale, elles contiennent, elles aussi, une composante de coût unitaire du travail de telle sorte que l'évolution de l'ensemble des coûts unitaires du travail est importante dans l'appréciation de la compétitivité, quelle que soit la branche évaluée.

En pratique, comme la part du revenu mixte à attribuer à la rémunération du travail des indépendants n'est pas connue, seule la rémunération des salariés (masse salariale) est prise en considération pour calculer le coût horaire du travail qui est donc le coût salarial horaire (masse salariale

¹⁰² Un encadré du chapitre 1 explique les changements méthodologiques intervenus dans l'établissement des séries en volume.

¹⁰³ Indicateur utilisé en particulier dans l'application du Six Pack européen.

divisée par les heures prestées par les salariés). Le chapitre deux a fait le point sur l'allègement du coût du travail que représentent les subventions salariales en Belgique et dans chacun des trois pays voisins. Le montant total de cet allègement dans les pays voisins étant très limité et l'information disponible ne permettant pas de le ventiler par branche d'activité, il n'a pas été tenu compte de cet allègement dans le calcul du coût salarial horaire par branche en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. A l'opposé, cet allègement étant plus important en Belgique et les informations permettant la ventilation par branche d'activité étant disponibles, le coût salarial horaire considéré pour les branches d'activité belges est modifié pour prendre en compte l'effet des subventions salariales. La comparaison du coût horaire du travail effectuée dans ce chapitre correspond donc à l'hypothèse la plus favorable à la Belgique.

Pour une année donnée, la notion de productivité qu'il est possible de calculer correspond à la valeur produite spécifiquement par la branche par heure de travail. C'est donc la valeur produite en euro par heure de travail qui est comparée entre les quatre pays pour chaque branche¹⁰⁴. Cette notion est très différente de celle qui viserait à calculer le nombre d'unités physiques produites spécifiquement par la branche par heure de travail. Dès lors, la notion de productivité qu'il est possible d'envisager est influencée par d'autres éléments que la productivité technique et, en particulier, par la possibilité qu'ont les entreprises de la branche d'imposer leurs prix sur le marché international ou domestique.

Le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité horaire nominale pour une année donnée correspond à la fois au concept de niveau de coût unitaire du travail et au concept de part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée sous l'hypothèse que le travail des indépendants est rémunéré au taux de salaire des salariés.

Pour estimer l'évolution dans le temps du coût unitaire du travail, un des principaux déterminants de l'évolution des prix, la croissance du coût salarial horaire est comparée à la croissance de la productivité horaire en volume, c'est-à-dire en corrigeant l'évolution de la productivité nominale par l'évolution des prix.

La comparaison internationale du rapport des niveaux du coût salarial et de la productivité nominale ainsi que de l'évolution du coût unitaire du travail permet de mettre en évidence le risque qui pèse sur le potentiel de croissance des branches d'activité. Ce risque s'accroît, en effet, dans une petite économie ouverte, comme la Belgique, si les entreprises sont incitées à investir dans d'autres pays parce que les coûts unitaires du travail seraient relativement plus élevés (et donc elles ne pourraient pratiquer les mêmes prix qu'avec une rentabilité plus faible) et/ou parce que la branche concernée aurait du mal à faire croître sa productivité en volume à un rythme suffisant pour répondre à la croissance générale des salaires par rapport à celle de ses propres prix. Le potentiel de croissance des branches pouvant donc être influencé tant par le niveau que par l'évolution du coût unitaire du travail, il convient de comparer non seulement le niveau du coût salarial horaire au niveau de productivité horaire nominale pour la dernière année disponible, mais également l'évolution du coût salarial horaire avec celle de la productivité horaire en volume.

Comme expliqué dans le premier chapitre, mesurer la productivité moyenne du travail n'a de sens que pour 21 branches d'activité. Ce sont donc ces 21 branches qui font l'objet d'une analyse. Ces 21 branches représentaient, en 2010, 47 pourcent de la valeur ajoutée, 49 pourcent des heures travaillées et 46 pourcent de l'emploi en Belgique. Etant donné la comparaison avec les pays voisins, la dernière année pour laquelle l'ensemble des variables est disponible est 2010. C'est donc une

¹⁰⁴ Pour réaliser une comparaison internationale, il convient d'exprimer cette valeur dans la même unité monétaire. La comparaison se faisant avec trois pays de la zone euro, l'unité monétaire est identique dans les pays comparés depuis 1998.

comparaison pour l'année 2010 qui est effectuée. En ce qui concerne l'analyse des évolutions, celle-ci couvre la période allant de 1995, date à laquelle ont été établis les comptes nationaux selon la méthodologie actuelle, à 2010.

Il faut souligner que l'analyse des indicateurs de coût salarial et de productivité effectuée dans ce rapport peut donner des indications du risque pesant sur le potentiel de croissance des branches d'activité mais ne suffit pas pour établir un diagnostic des problèmes de compétitivité des branches. En effet, premièrement, le lien de cause à effet entre les indicateurs de rapport entre coût salarial et productivité et les indicateurs de résultat en termes de valeur ajoutée et d'emploi peut aller dans les deux sens. Un rapport entre coût salarial et productivité élevé peut être « la cause » d'une croissance faible de la valeur ajoutée et de l'emploi, comme une croissance faible de la valeur ajoutée due à une chute de la demande peut, au moins pour le moyen terme, entraîner un rapport élevé. Deuxièmement, la dynamique des salaires et de la productivité que l'on observe dans le passé ne se reproduira pas forcément dans le futur. Troisièmement, au sein de chaque branche, il peut y avoir une hétérogénéité des entreprises et des produits et donc aussi des croissances potentielles. Quatrièmement, les indicateurs qui sont analysés sont très synthétiques. Ils sont loin de couvrir tous les déterminants du potentiel de croissance ou de difficulté d'une branche. Cinquièmement, les indicateurs comparatifs sont basés sur une comparaison avec les trois pays voisins, ce nombre très limité de pays peut convenir à l'analyse de certaines branches mais pas pour d'autres qui sont tournées vers la grande exportation. Sixièmement, la période étudiée s'arrête en 2010 alors que la crise économique n'est pas terminée et que ses conséquences négatives se sont amplifiées les années suivantes.

Le chapitre se structure de la manière suivante : dans une deuxième section, on procède à la comparaison des niveaux de coût salarial horaire et de productivité horaire nominale. Dans une troisième section, on procède à la comparaison des croissances cumulées de la productivité horaire en valeur et en volume, du coût salarial horaire et du coût unitaire du travail. Dans une quatrième section, on synthétise les enseignements des deux premières sections en proposant un classement des branches d'activité et on met en perspective les indicateurs synthétiques du coût unitaire du travail avec des indicateurs de résultat, à savoir : la croissance de la valeur ajoutée et du nombre d'heures de travail par branche de 1995 à 2010. Dans une cinquième section, on établit des fiches synthétiques qui constituent une description des principales caractéristiques étudiées de chaque branche.

2. Comparaison des niveaux de productivité horaire nominale et coût salarial horaire

Cette section a pour but de comparer à la fois les niveaux de productivité nominale et de coût salarial horaire modifié entre eux et par rapport aux trois pays voisins.

Le premier tableau reprend le niveau de coût salarial horaire modifié en 2010¹⁰⁵. Il s'agit donc d'un taux de salaire moyen par branche d'activité.

¹⁰⁵ Le lecteur intéressé par le coût salarial horaire non modifié pour les branches d'activité belges se reportera à la section 5 de ce chapitre.

Tableau 1. Niveau de coût salarial horaire – 2010*En euros par heure*

		BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des trois pays voisins
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	29,9	23,4	24,5	31,1	24,7
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	27,7	24,6	22,5	28,5	24,2
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	30,6	26,4	27,3	30,5	27,2
CD	Cokéfaction et raffinage	76,9	49,3	66,9	52,3	56,5
CE	Industrie chimique	48,8	40,9	45,0	44,0	42,8
CF	Industrie pharmaceutique	50,6	42,0	37,6	40,4	40,1
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	34,5	26,9	29,8	30,6	28,4
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	34,3	30,4	30,1	31,1	30,4
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	43,1	39,1	31,1	37,6	35,8
CJ	Fabrication d'équipements électriques	35,5	34,7	40,2	31,0	36,4
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	35,8	36,3	30,3	33,7	33,7
CL	Fabrication de matériels de transport	41,9	42,1	37,3	32,7	39,2
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	29,3	31,4	34,2	23,2	31,5
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	62,2	44,7	56,5	43,0	49,0
FF	Construction	30,0	23,1	27,3	31,4	25,7
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	31,7	22,2	25,6	25,2	23,8
II	Hébergement et restauration	24,2	14,2	20,6	18,6	17,2
JB	Télécommunications	41,4	35,9	49,5	43,6	42,0
JC	Activités informatiques et services d'information	44,7	38,4	52,5	38,6	43,8
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	42,9	30,0	46,3	37,4	37,1
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	36,1	20,2	32,2	24,2	25,3
Total des 21 branches d'activité		37,3	27,7	30,4	29,5	29,0
Moyenne non pondérée des 21 branches		39,6	32,2	36,5	33,7	34,0
Ecart-type		12,4	9,2	12,2	8,1	9,6

Première constatation générale : si on compare le niveau du coût salarial horaire en Belgique par rapport aux autres pays, on constate que dans la grande majorité des cas, les coûts salariaux en Belgique sont plus élevés que les coûts salariaux des branches équivalentes dans les autres pays. Il n'y a que trois branches d'activité où les coûts salariaux horaires en Belgique sont légèrement inférieurs à la moyenne pondérée des trois pays voisins. Ce sont les branches : fabrication d'équipements électriques, autres industries manufacturières et télécommunications.

On constate aussi un écart important avec le niveau de coût salarial horaire en Allemagne, sauf pour quelques branches comme : fabrication de machines et d'équipements, fabrication de matériels de transport et autres industries manufacturières.

Deuxième constatation, quel que soit le pays, la dispersion, mesurée par l'écart-type, des coûts salariaux autour de la moyenne est relativement élevée. Ceci n'est pas surprenant pour deux raisons.

Première raison, le type d'emploi et le niveau moyen de qualification de la main-d'œuvre par branche peuvent différer sensiblement entre branches mais aussi, pour une même branche, entre pays. Si une branche comporte beaucoup plus de peu qualifiés ayant un salaire moins élevé, le salaire horaire moyen de la branche sera lui aussi inférieur. Inversement, si une branche comporte plus de personnel très qualifié.

Deuxième raison, la productivité de chaque branche peut être très différente, ce qui au fil du temps, peut avoir amené à des structures de salaires différentes elles aussi. Ainsi, on constate, par exemple, que les branches d'activité : textile, travail du bois et papier et imprimerie et horeca ont des niveaux de coût salarial horaire nettement inférieurs à la moyenne des 21 branches belges. Cette constatation est aussi vraie dans les autres pays. Par contre, les branches : cokéfaction et raffinage, industrie chimique, industrie pharmaceutique, fabrication de matériels de transport, production et distribution d'électricité et de gaz, télécommunications et activités informatiques ont un niveau de salaire horaire plus élevé.

Dans un second tableau, on peut comparer le niveau des productivités horaires nominales en 2010. A nouveau, on voit la très grande dispersion des productivités du travail selon les branches d'activité. Ainsi, par exemple, la production et distribution d'électricité et de gaz a une productivité extrêmement élevée de même que les branches : cokéfaction et raffinage, industrie pharmaceutique et télécommunications. On retrouve cette dispersion dans les autres pays, mais parfois avec une moindre amplitude. De manière générale, la productivité horaire nominale est plus élevée en Belgique que pour la moyenne pondérée des trois pays voisins. Il y a quelques exceptions, 5 branches qui sont : fabrication d'équipements électriques, fabrication de matériels de transport, autres industries manufacturières, télécommunications, et de manière plus limitée, cokéfaction et raffinage.

Tableau 2. Niveau de productivité horaire nominale – 2010*En euros par heure*

		BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des trois pays voisins
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	44.6	30.4	32.4	65.7	35.3
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	34.1	30.2	29.3	40.1	31.0
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	41.3	37.1	34.3	39.3	36.3
CD	Cokéfaction et raffinage	172.2	126.1	212.1	253.9	174.3
CE	Industrie chimique	86.8	80.4	73.2	137.3	84.3
CF	Industrie pharmaceutique	108.1	89.9	67.3	55.6	77.2
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	48.9	41.8	40.3	44.8	41.6
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	43.2	39.7	39.3	41.0	39.7
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	54.6	46.2	33.7	24.9	38.9
CJ	Fabrication d'équipements électriques	46.9	58.1	48.9	35.4	51.9
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	53.7	51.1	43.0	51.8	48.0
CL	Fabrication de matériels de transport	46.2	60.2	46.5	41.4	52.7
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	33.7	42.1	41.7	28.7	40.4
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	204.2	144.8	134.4	295.4	158.4
FF	Construction	42.5	25.1	34.1	34.7	29.7
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	42.4	28.4	34.4	34.6	31.4
II	Hébergement et restauration	21.7	17.8	24.1	23.3	20.8
JB	Télécommunications	107.1	97.4	159.4	155.1	128.1
JC	Activités informatiques et services d'information	56.9	33.7	60.8	41.6	45.1
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	73.4	36.5	50.5	37.3	42.0
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	36.7	31.0	37.4	29.8	33.4
Total des 21 branches d'activité		51,6	36,8	39,7	40,9	38,4
Moyenne non pondérée des 21 branches		66.6	54.7	60.8	72.0	59.1
Ecart-type		45.5	34.2	48.4	75.5	42.8

Dans un troisième tableau, on compare le coût salarial horaire avec le niveau de productivité par branche et par pays en 2010. Ceci est réalisé en faisant le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité horaire nominale moyenne des indépendants et salariés. Rappelons qu'il s'agit de la productivité en valeur, mesurée par la valeur ajoutée de la branche par heure de travail, et que le rapport entre coût salarial horaire (qui concerne uniquement les salariés) et productivité horaire (qui concerne les salariés et les indépendants) revient à calculer la part des salaires dans la valeur ajoutée, en supposant que les heures prestées par les indépendants sont évaluées au coût salarial horaire des salariés.

Le rapport entre le coût salarial et la productivité, comme on le voit dans le tableau, varie d'une branche à l'autre. Cette variation se fait autour d'une moyenne qui est de l'ordre de 70 pourcent. Il n'y a pas de valeur standard pour ce rapport au niveau des branches d'activité, mais on peut penser que les processus technologiques particulièrement intensifs en capital exigent un plus faible rapport entre le coût salarial et la productivité de telle manière que le facteur capital soit rémunéré et amorti. Il en va de même lorsque l'on compare ces rapports entre pays. Au niveau macroéconomique, pour se donner un ordre de grandeur, le rapport qui est estimé dans la littérature tourne autour de 70 pourcent. C'est ce montant que l'on constate pour la moyenne arithmétique des 21 branches reprises dans le tableau mais avec un écart type de +/- 20 pourcent. Il convient, cependant, de noter que les branches d'activité non reprises dans l'analyse sont généralement intensives en main-d'œuvre et ont donc, sans doute, une part salariale plus importante que celle obtenue ici.

Le fait que les parts salariales soient, dans les quatre pays étudiés, proches du rapport estimé dans la littérature peut cependant masquer des réalités très différentes en termes de performances économiques. En effet, la part salariale étant définie comme le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité nominale, un même niveau de part salariale peut être le résultat de différentes combinaisons de coût salarial horaire, de valeur ajoutée en volume, de nombre d'heures travaillées et de prix.

Comme on impute le taux de salaire des salariés aux indépendants d'une branche d'activité, dans les branches où les indépendants sont nombreux et sans grande qualification, cette façon de faire peut donner une idée erronée de la situation de la branche. Ceci est particulièrement vrai dans la branche horeca où le calcul aboutit à un rapport qui excède 100 pourcent. L'hypothèse que les indépendants de la branche coûtent autant qu'un salarié implique que globalement la branche aurait un profit négatif, ce qui n'est pas le cas.

Deux autres branches d'activité montrent des ratios très élevés. La branche intitulée « publicité, études de marchés et autres activités spécialisées scientifiques et techniques » et la branche intitulée « Fabrication de matériels de transport » où le rapport dépasse 90 pourcent, mais aussi les branches : « Autres industries manufacturières et réparation » et « Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure ».

Deux branches montrent un rapport particulièrement bas : « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et « Télécommunications ». Ces deux branches sont fortement intensives en capital.

En comparaison avec les trois pays voisins, le rapport entre le coût salarial et la productivité est pour la moyenne des 21 branches légèrement plus élevé en Belgique que la moyenne pondérée des trois pays voisins, mais ce rapport tourne aussi autour de 70 pourcent. On observe que le rapport du coût salarial à la productivité est plus élevé en Belgique que dans les trois pays voisins pour un certain nombre de branches. Cette différence implique, en principe, un taux de marge¹⁰⁶ plus faible dans ces branches en Belgique. Il s'agit en particulier des branches suivantes :

- Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure ;
- Cokéfaction et raffinage ;

¹⁰⁶ Le taux de marge est défini comme le rapport entre l'excédent brut d'exploitation (la rémunération du capital avant amortissement et avant impôt) et la valeur ajoutée. Il est donc un indicateur de la part de la rémunération du capital dans la valeur ajoutée. Le taux de marge diffère de la rentabilité (économique) du capital, défini comme le rapport entre l'excédent brut d'exploitation et le stock de capital. Par conséquent, le fait que le taux de marge soit, pour une branche d'activité, plus faible (plus élevé) en Belgique, n'implique pas forcément une rentabilité plus faible (plus élevée).

- Industrie chimique ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- Fabrication d'équipements électriques ;
- Fabrication de matériels de transport ;
- Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements ;
- Télécommunications ;
- Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration.

De manière générale, la plupart des branches industrielles montre un rapport plus élevé en Belgique que dans les trois pays voisins et, de manière importante, pour le textile, la chimie, la fabrication d'équipements électriques et de matériels de transport.

Dans la dernière colonne du tableau, on a distingué deux grands groupes de branches d'activité : celles qui en Belgique ont un rapport salaire productivité en 2010 supérieur au rapport de la branche pour la moyenne pondérée des trois pays voisins (indicateur = -1) et celles qui ont un rapport inférieur (indicateur = 1). Onze branches d'activité sur les 21 branches étudiées ont un indicateur égal à -1.

Tableau 3. Rapport entre le niveau de coût salarial horaire et de productivité horaire nominale - 2010
En pourcent

		BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des trois pays voisins	Indicateur comparatif des niveaux (1)
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	67	77	76	47	70	1
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	81	81	77	71	78	-1
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	74	71	80	77	75	1
CD	Cokéfaction et raffinage	45	39	32	21	32	-1
CE	Industrie chimique	56	51	61	32	51	-1
CF	Industrie pharmaceutique	47	47	56	73	52	1
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	70	64	74	68	68	-1
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	79	76	77	76	76	-1
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	79	85	92	151	92	1
CJ	Fabrication d'équipements électriques	76	60	82	87	70	-1
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	67	71	70	65	70	1
CL	Fabrication de matériels de transport	91	70	80	79	74	-1
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	87	75	82	81	78	-1
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	30	31	42	15	31	1
FF	Construction	71	92	80	91	87	1
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	75	78	74	73	76	1
II	Hébergement et restauration	111	80	85	80	82	-1
JB	Télécommunications	39	37	31	28	33	-1
JC	Activités informatiques et services d'information	79	114	86	93	97	1
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	58	82	92	100	88	1
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	98	65	86	81	76	-1
	Moyenne non pondérée des 21 branches	70,5	68,8	72,2	70,9	69,4	
	Ecart-type	19,7	19,8	17,9	30,4	19,1	

(1) L'indicateur est égal à -1 si le rapport est, pour la Belgique, supérieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins. L'indicateur est égal à 1 dans le cas inverse.

On constate que pour les trois branches où le niveau de coût salarial modifié en Belgique est inférieur à la moyenne des pays de référence, la productivité horaire nominale est aussi inférieure, et que le rapport entre ces deux niveaux est finalement supérieur en Belgique. Parmi les 18 branches où le niveau relatif de coût salarial est supérieur en Belgique, 10 branches connaissent un niveau

relatif de productivité nominale supérieur qui le compense. Dans les 8 autres branches, le niveau relatif de productivité nominale ne permet pas de compenser le niveau relatif du coût salarial.

3. Comparaison des croissances cumulées 1995-2010 de la productivité horaire et du coût salarial horaire

Dans un premier tableau, on compare l'évolution de 1995 à 2010 du coût salarial horaire modifié en Belgique pour tenir compte des subventions salariales à l'évolution du coût salarial horaire non modifié dans les autres pays (c'est-à-dire qui ne tient pas compte des subventions salariales). On constate, pour le total des 21 branches, une augmentation nettement plus importante en Belgique qu'en moyenne pondérée dans les trois pays voisins¹⁰⁷.

On remarque aussi que la dispersion entre branches autour de la moyenne non pondérée est plus limitée en Belgique avec un écart-type de 10,7 pourcent contre 14,10 pourcent pour la moyenne des trois pays voisins. La croissance du coût salarial en Belgique s'étale, néanmoins, de 30 pourcent à 68 pourcent. Les branches telles que : raffinage, textile, industrie pharmaceutique, fabrication de matériels de transport et télécommunications, montrent une croissance du coût salarial largement supérieure à la moyenne non pondérée, alors que les branches : publicité et activités spécialisées, juridiques, comptables, de contrôle et d'analyses techniques et services informatiques, montrent une croissance significativement inférieure à la moyenne non pondérée des 21 branches belges. Rappelons que le taux de croissance du coût salarial horaire moyen d'une branche est influencé par l'évolution de la composition en qualification de la main-d'œuvre.

En comparaison avec les autres pays, on peut constater, dans le tableau, que la croissance du coût salarial en Belgique est supérieure à celle de la moyenne pondérée des trois pays voisins pour une majorité de branches. Le poids de l'Allemagne dans la moyenne est particulièrement élevé et, comme on le sait, la croissance des salaires en Allemagne a été plus faible que dans les autres pays sur la période considérée. Ceci n'est cependant pas vrai pour toutes les branches. Par exemple : raffinage, fabrication d'équipements électriques, production d'électricité et de gaz, sont des branches où l'évolution du coût salarial est plus faible en Belgique que, en moyenne, dans les autres pays, de même que les branches de services spécialisés qui se caractérisent par une croissance plus faible de leur coût salarial horaire.

¹⁰⁷ Il convient de remarquer que la croissance du total des 21 branches est plus forte que la croissance enregistrée par la plus grande partie des branches étant donné un effet de structure de l'emploi important sur les 15 années étudiées. Si on maintient constante la structure de l'emploi au niveau de 1995, l'augmentation du coût salarial horaire moyen des 21 branches n'est plus que de 47,9 pourcent.

Tableau 4. Coût salarial horaire - croissance cumulée 1995-2010*En pourcent*

		BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des trois
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	38,1	25,1	42,1	62,6	35,6
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	58,4	50,0	67,6	77,7	58,2
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	37,9	20,7	50,5	65,5	34,4
CD	Cokéfaction et raffinage	68,5	79,3	114,7	46,9	91,2
CE	Industrie chimique	45,4	48,0	58,1	64,4	53,9
CF	Industrie pharmaceutique	60,5	50,4	49,9	70,8	51,2
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	50,3	29,4	53,3	57,5	40,9
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	43,4	30,2	54,7	68,2	41,0
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	51,4	48,8	38,9	67,3	45,8
CJ	Fabrication d'équipements électriques	43,7	51,6	72,8	70,4	61,1
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	50,6	40,4	58,5	66,7	46,5
CL	Fabrication de matériels de transport	64,2	56,4	72,2	88,3	61,8
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	51,1	40,8	64,6	50,3	49,1
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	37,7	58,9	59,7	70,5	61,4
FF	Construction	46,0	22,8	50,8	69,9	38,6
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	46,3	28,5	49,9	58,4	39,6
II	Hébergement et restauration	48,4	1,8	61,7	52,3	28,5
JB	Télécommunications	62,7	28,0	55,4	82,7	45,1
JC	Activités informatiques et services d'information	37,2	61,4	60,0	66,6	63,2
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	30,7	22,9	57,3	78,4	43,8
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	30,2	20,2	41,3	69,8	35,6
Total des 21 branches d'activité		52,7	28,3	56,5	66,3	41,8
Moyenne non pondérée des 21 branches		47,7	38,8	58,8	66,9	48,9
Ecart-type		10,7	18,2	15,7	10,2	14,0

Le tableau suivant donne les productivités nominales en croissance cumulée depuis 1995 jusqu'en 2010. Tout d'abord, on peut voir, qu'en moyenne non pondérée des 21 branches, en Belgique, la croissance de la productivité nominale est supérieure à la croissance du coût salarial horaire. Ceci est aussi vrai pour l'Allemagne et les Pays-Bas. Par ailleurs, on peut voir aussi que la variabilité (l'écart-type) entre branches d'activité de la croissance de la productivité nominale est elle aussi supérieure à celle du coût salarial : le double pour ce qui concerne la Belgique, le triple pour ce qui concerne l'Allemagne. Cette constatation est conforme à ce que l'on peut attendre étant donné les effets de la plus ou moins relative homogénéité du marché du travail et de la grande diversité des effets du progrès technologique sur les branches d'activité.

En moyenne non pondérée des branches d'activité, la croissance de la productivité en Belgique est supérieure à celle de la moyenne des trois pays voisins mais elle est inférieure à la moyenne non pondérée des branches en Allemagne et aux Pays-Bas. L'écart positif est particulièrement important pour les branches : denrées alimentaires, fabrication de matériels informatiques et optiques, fabrication de machines et équipements, construction, commerce, horeca, télécommunications, activités de consultance, et de manière générale, les activités scientifiques et techniques. Par contre, l'écart est particulièrement négatif dans le textile, le bois, papier et imprimerie, la cokéfaction et raffinage, la chimie, la pharmacie, la métallurgie, la fabrication de produits métalliques et la fabrication de matériels de transport ainsi que la production et la distribution d'électricité et du gaz.

Il faut constater que dans beaucoup de branches, en Belgique, l'augmentation du coût salarial horaire moyen, est inférieure à celle de la productivité nominale. Il y a pourtant des exceptions importantes, en particulier, dans les branches industrielles exposées à la concurrence internationale et, surtout, dans celles qui font face à une baisse des prix relatifs. C'est vrai dans le cas de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique et dans la fabrication de matériels de transport. C'est vrai aussi, mais dans une moindre mesure, dans le textile, la métallurgie, la chimie, le bois, papier et imprimerie et les équipements électriques. Il faut aussi noter que ces branches ont plus que d'autres subi les effets de la contraction du commerce international que l'on a connue à partir de 2008. On peut noter aussi qu'en Allemagne, le coût salarial horaire augmente moins que la productivité nominale dans toutes les branches, sauf trois qui sont des branches à haute qualification de la main-d'œuvre, comme les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.

Tableau 5. Productivité horaire nominale - croissance cumulée 1995-2010*En pourcent*

		BE	DE	FR	NL	Moyenne pondérée des trois
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	49,3	10,4	13,2	85,4	23,2
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	51,1	62,9	56,2	86,2	64,2
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	35,6	45,5	34,3	59,7	42,7
CD	Cokéfaction et raffinage	99,7	255,3	104,3	275,5	179,9
CE	Industrie chimique	49,7	71,2	31,2	87,5	60,7
CF	Industrie pharmaceutique	81,5	173,3	31,5	21,2	90,7
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	33,7	33,3	39,6	46,1	36,6
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	37,4	52,4	41,9	48,0	48,3
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	50,6	70,7	-3,4	-6,4	30,7
CJ	Fabrication d'équipements électriques	38,7	58,7	21,0	18,4	39,1
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	73,2	59,5	61,9	146,1	65,1
CL	Fabrication de matériels de transport	36,8	82,3	63,0	90,3	73,3
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	73,7	74,8	84,9	60,7	75,7
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	48,3	150,0	26,0	271,7	106,1
FF	Construction	62,5	21,2	56,9	62,3	40,5
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	80,4	41,5	42,2	76,0	46,5
II	Hébergement et restauration	102,9	38,8	51,6	64,8	48,9
JB	Télécommunications	80,7	41,2	72,6	118,4	65,7
JC	Activités informatiques et services d'information	52,8	19,1	35,8	66,9	33,7
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	40,0	-18,1	80,0	52,8	13,7
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	53,8	-41,3	33,0	43,4	-19,2
Total des 21 branches		71,4	38,2	45,8	70,5	44,4
Moyenne non pondérée des 21 branches		58,7	62,0	46,6	84,5	55,5
Ecart-type		21,1	64,8	25,5	71,1	39,3

Pour évaluer les efforts de productivité réalisés par les différentes branches d'activité, il faut éliminer les effets prix de l'évolution de la productivité nominale et calculer la productivité horaire en volume. Le tableau suivant montre que la productivité horaire en volume, sur la période 1995-2010, a augmenté en moyenne non pondérée sur l'ensemble des branches, en Belgique, beaucoup moins fortement que dans les trois autres pays. Ce phénomène a d'ailleurs été déjà mis en évidence au niveau macroéconomique dans plusieurs études.

Tableau 6. Productivité horaire en volume - croissance cumulée 1995-2010

		BE	DE	FR	NL
<i>En pourcent</i>					
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	34,6	-12,2	5,5	43,2
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	87,2	58,2	72,6	91,0
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	48,0	65,4	71,6	54,0
CD	Cokéfaction et raffinage	-6,3	16,1	-25,3	-6,2
CE	Industrie chimique	22,5	79,1	46,2	117,0
CF	Industrie pharmaceutique	79,8	195,9	123,8	72,3
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	30,7	41,8	79,0	30,3
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	45,9	27,3	34,7	47,4
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	67,9	534,1	319,4	15,8
CJ	Fabrication d'équipements électriques	26,1	30,8	29,5	49,6
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	40,9	8,7	82,1	83,1
CL	Fabrication de matériels de transport	36,5	43,5	35,4	86,3
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	0,8	47,9	80,9	30,8
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	76,4	82,4	22,4	77,7
FF	Construction	23,8	-0,5	-12,8	-11,2
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	17,6	50,0	21,9	62,3
II	Hébergement et restauration	4,9	-4,2	-1,8	-4,4
JB	Télécommunications	92,3	283,7	247,2	371,0
JC	Activités informatiques et services d'information	25,9	56,8	24,7	23,3
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	9,2	-23,1	14,0	-4,2
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	21,3	-55,7	12,4	-9,3
Moyenne non pondérée des 21 branches		37,4	72,7	61,1	58,1
Ecart-type		28,6	128,7	83,1	80,8

Ici aussi, on constate une hétérogénéité des performances en volume des branches encore plus grande que l'hétérogénéité en valeur. Cette hétérogénéité est encore plus importante dans les trois pays voisins. Elle s'explique en partie par des raisons de méthodologie statistique¹⁰⁸.

De manière générale, si la productivité nominale augmente en moyenne plus en Belgique que chez les trois voisins, et si c'est l'inverse pour la productivité en volume, c'est que les entreprises belges ont dû ou pu augmenter plus leurs prix de valeur ajoutée au risque de perdre en croissance si la qualité des produits ne fait pas la différence. Cette réflexion est importante, mais elle ne doit pas conduire à des conclusions sans une analyse plus détaillée de la situation de chaque branche.

Au tableau suivant, on peut constater, qu'en moyenne non pondérée, le rapport des évolutions, en Belgique, est inférieur à celui que l'on observe en France et aux Pays-Bas, mais supérieur à celui que l'on observe en Allemagne.

¹⁰⁸ Ainsi, la mise en œuvre des indices de prix hédoniques varie fortement d'un pays à l'autre.

On peut classer les branches d'activité en quatre catégories. Celles où l'évolution du rapport, en Belgique, est supérieure aux trois pays voisins (indicateur égal -2), celles où elle est supérieure à deux pays (indicateur égal -1), celles où elle est inférieure à deux pays (indicateur égal 1) et celles où elle est inférieure aux trois pays (indicateur égal 2). La dernière colonne du tableau donne l'appartenance de la branche d'activité à une de ces catégories.

Tableau 7. Rapport entre croissance cumulée du coût salarial horaire et de la productivité horaire en volume - 1995-2010
En pourcent

		BE	DE	FR	NL	Indicateur comparatif des évolutions (1)
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,6	42,5	34,7	13,5	2
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	-15,4	-5,2	-2,9	-7,0	2
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	-6,9	-27,0	-12,3	7,4	-1
CD	Cokéfaction et raffinage	79,8	54,4	187,3	56,7	-1
CE	Industrie chimique	18,8	-17,4	8,2	-24,2	-2
CF	Industrie pharmaceutique	-10,7	-49,2	-33,0	-0,9	-1
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	15,0	-8,8	-14,3	20,8	-1
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	-1,7	2,3	14,9	14,1	2
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	-9,8	-76,5	-66,9	44,4	-1
CJ	Fabrication d'équipements électriques	13,9	15,9	33,4	13,9	1
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	6,9	29,2	-13,0	-9,0	-1
CL	Fabrication de matériels de transport	20,3	9,0	27,3	1,1	-1
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	49,9	-4,8	-9,0	14,9	-2
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-21,9	-12,9	30,4	-4,0	2
FF	Construction	18,0	23,4	72,9	91,3	2
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	24,4	-14,4	23,0	-2,4	-2
II	Hébergement et restauration	41,4	6,3	64,6	59,2	1
JB	Télécommunications	-15,4	-66,6	-55,2	-61,2	-2
JC	Activités informatiques et services d'information	9,0	2,9	28,3	35,1	1
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	19,7	59,8	38,0	86,1	2
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,3	171,0	25,7	87,2	2
	Moyenne non pondérée des 21 branches	11,7	6,4	18,2	20,8	
	Ecart-type	24,1	51,4	52,2	38,7	

- (1) L'indicateur est égal à :
- 2 si le rapport est, pour la Belgique, supérieur au rapport de la branche dans les trois pays voisins.
 - 1 si le rapport est supérieur à celui des deux pays voisins.
 - 1 si le rapport est inférieur à deux pays voisins.
 - 2 si le rapport est inférieur à trois pays voisins.

Dans la première catégorie, on trouve la chimie, les autres industries manufacturières, le commerce et les télécommunications.

Dans la seconde catégorie, on va trouver : fabrication de matériels de transport, cokéfaction et raffinage, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, travail du bois, papier et imprimerie, industrie pharmaceutique et fabrication de machines et équipements.

Dans la troisième catégorie, on trouve les branches : horeca et activités informatiques.

La dernière catégorie reprend les autres branches d'activité.

Sur base des indicateurs comparatifs qui ont été présentés, d'une part, pour le rapport entre le niveau de coût salarial horaire modifié et de productivité nominale en 2010, d'autre part, pour l'évolution du coût unitaire du travail, on peut répartir les branches d'activité entre les quatre cadrans présentés au tableau 8.

Tableau 8. Application des indicateurs de classement aux 21 branches d'activité

Indicateurs	Niveau de coût salarial horaire/niveau de productivité nominale en 2010	
	Belgique	Supérieur à la moyenne pondérée des 3 pays voisins
Croissance du coût salarial horaire / croissance de la productivité en volume	Supérieur à au moins 2 pays	<p>CADRAN I :</p> <p>Cokéfaction et raffinage</p> <p>Fabrication de matériels de transport</p> <p>Autres industries manufacturières</p> <p>Télécommunications</p> <p>Industrie chimique</p> <p>Fabrication de produits caoutchouc et plastiques</p>
	Inférieur à au moins 2 pays	<p>CADRAN II :</p> <p>Fabrication d'équipements électriques</p> <p>Hébergement et restauration</p> <p>Publicité et autres activités spécialisées</p> <p>Métallurgie et produits métalliques</p> <p>Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure</p>
		<p>CADRAN III :</p> <p>Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques</p> <p>Fabrication de machines et équipements</p> <p>Industrie pharmaceutique</p> <p>Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</p> <p>Travail du bois, industrie du papier et imprimerie</p>
		<p>CADRAN IV :</p> <p>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques</p> <p>Construction</p> <p>Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné</p> <p>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</p> <p>Activités informatiques et services d'information</p>

Ces quatre cadrans donnent une grille d'identification du risque qui pèse sur le potentiel de croissance des branches d'activité. Ce risque s'accroît si la branche d'activité est caractérisée à la fois par un rapport entre le niveau du coût salarial et de productivité et une évolution du coût unitaire du travail supérieur à ce qui est enregistré par la même branche dans les pays voisins.

4. Mise en perspective des indicateurs de coût unitaire du travail avec des indicateurs de résultat, croissance de la valeur ajoutée et du nombre d'heures

Afin d'avoir une vue plus précise de la situation des branches d'activité, il convient de mettre ces quatre cadrans en relation avec des indicateurs de résultat, à savoir la croissance de la valeur ajoutée en volume et l'évolution du nombre d'heures travaillées de 1995 à 2010.

Les deux tableaux qui suivent permettent d'apprécier cette croissance de la valeur ajoutée et du nombre d'heures pour chacune des 21 branches d'activité qui ont été retenues. On peut constater que les évolutions peuvent être extrêmement différentes d'une branche à l'autre.

En ce qui concerne la valeur ajoutée, sur la période 1995-2010, 7 branches sur les 21 affichent un taux de croissance négatif. Par contre, 9 branches affichent des taux de croissance fortement positifs. Lorsque l'on compare ces chiffres pour la Belgique à ceux des autres pays, on voit que deux branches qui sont en décroissance, en Belgique, le sont aussi dans les pays qui nous entourent (textile et raffinage) et quatre branches ne sont en décroissance qu'en Belgique (chimie, matériels de transport, autres industries manufacturières et horeca). Notons aussi que l'évolution de la valeur ajoutée, en Belgique, est inférieure à celle des trois pays voisins dans le cas de 7 branches d'activité et inférieure à deux pays dans le cas de 4 branches d'activité. Il s'agit donc de 11 branches au total dont les performances sont, en termes de valeur ajoutée, inférieures à au moins deux pays voisins.

Tableau 9. Valeur ajoutée en volume croissance cumulée 1995-2010*En pourcent*

		BE	DE	FR	NL	Indicateur comparatif des évaluations (1)
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	20,5	-11,9	-2,6	16,9	2
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	-17,0	-33,0	-43,8	-3,1	1
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	12,9	-1,7	14,7	2,3	1
CD	Cokéfaction et raffinage	-17,1	-14,8	-57,1	-15,9	-1
CE	Industrie chimique	-6,6	25,4	17,4	68,6	-2
CF	Industrie pharmaceutique	179,7	136,7	108,2	82,5	2
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	9,5	8,0	25,6	12,2	-1
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	16,8	6,5	7,3	27,1	1
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6,8	417,0	178,1	-5,7	-1
CJ	Fabrication d'équipements électriques	-18,6	8,3	-9,41	2,4	-2
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	25,0	-0,1	34,8	81,6	-1
CL	Fabrication de matériels de transport	-18,4	38,3	0,5	46,3	-2
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	-15,8	19,7	38,9	32,1	-2
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	70,6	28,3	10,7	42,6	2
FF	Construction	35,2	-28,9	1,0	0,6	2
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	12,8	41,4	32,9	71,7	-2
II	Hébergement et restauration	-6,1	10,6	14,1	3,0	-2
JB	Télécommunications	106,0	131,3	229,3	410,8	-2
JC	Activités informatiques et services d'information	243,3	224,9	81,3	235,9	2
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	124,2	24,5	56,6	31,6	2
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	57,8	-26,7	48,3	4,4	2
	Moyenne non pondérée des 21 branches	39,1	47,8	37,5	54,7	
	Ecart-type	70,3	105,2	66,8	98,1	

(1) L'indicateur est égal à :

- 2 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, inférieure à celle de chacun des trois pays voisins.
- 1 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, inférieure à celle de deux pays voisins.
- 1 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, supérieure à celle de deux pays voisins.
- 2 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, supérieure à celle de chacun des trois pays voisins.

En ce qui concerne les heures travaillées, on peut constater, dans le cas de la Belgique, que pratiquement toutes les branches connaissent une diminution sur la période 1995-2010. Quelques exceptions, toutefois : industrie pharmaceutique (seule branche industrielle à connaître une croissance des heures travaillées sur la période), construction, télécommunications, activités informatiques, activités juridiques, comptables, de contrôle et d'analyses techniques, publicité et activités spécialisées. Donc, mise à part l'industrie pharmaceutique, les seules branches qui connaissent une croissance de l'emploi sont des branches du secteur des services.

Notons que la même constatation peut être faite dans le cas des autres pays de la comparaison. Si l'on prend l'Allemagne, par exemple, seules les branches de services : hébergement et restauration, informatique et activités scientifiques et techniques connaissent une croissance de l'emploi. Pour la France et les Pays-Bas, même constatation, ce sont essentiellement les branches de services qui voient leur emploi augmenter.

Quatre branches (hébergement et restauration ; fabrication de matériel de transport ; fabrication d'équipements électriques et fabrication d'équipements informatiques et électroniques) ont une diminution de l'emploi supérieure à celle des trois pays voisins.

Sept autres branches ont une diminution de l'emploi en Belgique supérieure à celle de deux pays voisins.

Au total, 11 branches sur 21 affichent des performances en termes d'emploi inférieures à au moins deux pays voisins.

Tableau 10. Heures travaillées croissance cumulée 1995-2010*En pourcent*

		BE	DE	FR	NL	Indicateur comparatif des évaluations (1)
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	-10,5	0,3	-7,6	-18,4	-1
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	-55,7	-57,6	-67,4	-49,3	1
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	-23,7	-40,6	-33,2	-33,6	2
CD	Cokéfaction et raffinage	-11,6	-26,7	-42,6	-10,3	1
CE	Industrie chimique	-23,7	-30,0	-19,7	-22,3	-1
CF	Industrie pharmaceutique	55,5	-20,0	-6,9	5,9	2
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	-16,2	-23,8	-29,8	-13,9	1
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	-20,0	-16,4	-20,3	-13,8	-1
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	-36,4	-18,5	-33,7	-18,6	-2
CJ	Fabrication d'équipements électriques	-35,5	-17,2	-29,8	-31,6	-2
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	-11,3	-8,1	-25,9	-0,8	-1
CL	Fabrication de matériels de transport	-40,2	-3,6	-25,8	-21,4	-2
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	-16,5	-19,0	-23,2	1,0	1
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-3,3	-29,7	-9,6	-19,8	2
FF	Construction	9,2	-28,6	15,8	13,3	-1
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	-4,1	-5,8	9,0	5,8	-1
II	Hébergement et restauration	-10,5	15,5	16,2	7,7	-2
JB	Télécommunications	7,1	-39,7	-5,2	8,4	1
JC	Activités informatiques et services d'information	172,6	107,2	45,3	172,5	2
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	105,3	61,9	37,3	37,3	2
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	30,1	65,3	31,9	15,2	-1
	Moyenne non pondérée des 21 branches	2,9	-6,4	-10,7	0,6	
	Ecart-type	52,3	39,5	28,2	44,0	

(1) L'indicateur est égal à :

- 2 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, inférieure à celle de chacun des trois pays voisins.
- 1 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, inférieure à celle de deux pays voisins.
- 1 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, supérieure à celle de deux pays voisins.
- 2 si la croissance de la variable est, pour la Belgique, supérieure à celle de chacun des trois pays voisins.

Le tableau suivant met en perspective les indicateurs que l'on a établis pour les rapports entre le coût salarial horaire et la productivité horaire, en niveau et en variation, avec les résultats en matière de croissance de la valeur ajoutée et de variations des heures travaillées. La lecture de ce tableau permet de compléter l'appréciation que l'on peut faire de la classification proposée en quatre cadrans.

a. Le premier cadran

Le premier cadran qui comprend 6 branches d'activité est caractérisé par un rapport des niveaux de coût salarial horaire et de productivité horaire nominale supérieur en Belgique à la moyenne pondérée des trois pays voisins et une croissance du coût unitaire du travail supérieure à au moins deux pays voisins.

Il s'agit de : cokéfaction et raffinage ; fabrication de matériels de transport ; autres industries manufacturières ; télécommunications ; industrie chimique et fabrication de produits en caoutchouc et en plastique.

Les branches d'activité de ce cadran appartiennent donc toutes à l'industrie manufacturière à l'exception des télécommunications.

En vis-à-vis des indicateurs de coût et de productivité, on voit pour chacune de ces branches une performance en termes de la croissance de la valeur ajoutée qui est inférieure à au moins deux pays voisins. Pour quatre branches sur les six, la performance est même inférieure à chacun des trois pays voisins (matériels de transport, autres industries manufacturières, industrie chimique et télécommunications). Par contre, les performances relatives en termes d'heures travaillées sont plus hétérogènes.

L'importance de ces six branches d'activité en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées en Belgique et dans chacun des trois pays voisins est donnée dans le tableau 11. L'importance relative de ces branches est comparable à ce qui est observé en France et aux Pays-Bas mais est plus faible que l'importance relative de ces branches en Allemagne.

Tableau 11. Importance relative des branches d'activité du premier cadran – 2010
En pourcent de l'économie totale

	Valeur ajoutée	Heures travaillées
Belgique	7,0	4,8
Allemagne	9,9	6,7
France	5,9	4,4
Pays-Bas	6,9	4,9

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

b. Le deuxième cadran

Le deuxième cadran qui comprend 5 branches d'activité est caractérisé par un rapport entre le niveau du coût salarial horaire et de la productivité nominale en 2010 supérieur en Belgique par rapport aux trois pays voisins alors que, sur la période 1995-2010, l'indicateur du coût unitaire du travail évolue plus lentement qu'au moins deux pays voisins.

Ce cadran comprend les branches : fabrication d'équipements électriques ; hébergement et restauration ; publicité et autres activités spécialisées ; métallurgie et produits métalliques et fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure.

Dans ce groupe, les performances en termes de croissance de la valeur ajoutée sont inférieures en Belgique par rapport à au moins deux pays voisins pour seulement deux branches (fabrication d'équipements électriques et hébergement et restauration). Par contre, en termes d'heures prestées, les performances sont moins bonnes qu'au moins deux pays voisins dans 4 de ces 5

branches puisque seule l'industrie textile enregistre une performance supérieure à deux des pays de la comparaison avec une moins grande destruction du volume de travail.

L'importance de ces cinq branches d'activité en termes de valeur ajoutée en volume et d'heures travaillées en Belgique et dans chacun des trois pays voisins est donnée dans le tableau 12. Dans les quatre pays étudiés, l'importance relative de ces branches est plus grande en termes d'heures travaillées qu'en termes de valeur ajoutée en volume. C'est en Allemagne que ces branches ont l'importance relative la plus élevée tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 12. Importance relative des branches d'activité du deuxième cadran – 2010
En pourcent de l'économie totale

	Valeur ajoutée	Heures travaillées
Belgique	5,4	7,7
Allemagne	7,7	9,6
France	5,5	8,1
Pays-Bas	4,5	6,6

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

c. Le troisième cadran

Un troisième cadran montre un rapport coût salarial productivité en 2010 inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins et une variation des coûts unitaires du travail supérieure à au moins deux des pays voisins.

Ces cinq branches sont : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; fabrication de machines et équipements ; commerce, réparation d'automobile et de motocycles ; industrie pharmaceutique et travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Dans ce groupe, trois branches affichent des performances relativement négatives tant en termes de croissance de la valeur ajoutée en volume qu'en termes d'évolution des heures travaillées. Il s'agit de fabrication de produits informatiques, de machines et d'équipements et du commerce. A l'opposée, deux branches d'activité, travail du bois, papier et imprimerie et industrie pharmaceutique, affichent des performances relatives positives car supérieures à au moins deux des pays voisins.

L'importance de ces cinq branches d'activité en termes de valeur ajoutée en volume et d'heures travaillées en Belgique et dans chacun des trois pays voisins est donnée dans le tableau 13. Dans les quatre pays étudiés, l'importance relative de ces branches est plus grande en termes d'heures travaillées qu'en termes de valeur ajoutée en volume.

Tableau 13. Importance relative des branches d'activité du troisième cadran – 2010
En pourcent de l'économie totale

	Valeur ajoutée	Heures travaillées
Belgique	15,9	16,0
Allemagne	16,4	18,9
France	13,1	16,4
Pays-Bas	15,3	18,9

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

d. Le quatrième cadran

Dans le dernier groupe de branches d'activité, on voit à la fois un niveau de coût salarial horaire par rapport à la productivité inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins et une variation des coûts unitaires du travail inférieure à au moins deux pays voisins. Dans ce cadran, les branches sont aussi caractérisées par des performances relatives positives, davantage en termes de valeur ajoutée puisque toutes ces branches enregistrent la plus forte croissance des pays de la comparaison qu'en termes d'évolution des heures prestées. Deux branches (construction et fabrication de denrées alimentaires) connaissent, en effet, une évolution des heures travaillées moins favorable que deux des pays voisins.

Il s'agit de : activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques ; construction ; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac et activités informatiques et services d'information. Il s'agit donc de branches d'activité principalement orientées vers la demande domestique.

L'importance de ces cinq branches d'activité en termes de valeur ajoutée en volume et d'heures travaillées en Belgique et dans chacun des trois pays voisins est donnée dans le tableau 14. L'importance relative de ces branches est plus élevée en Belgique que dans les pays de comparaison.

Tableau 14. Importance relative des branches d'activité du quatrième cadran – 2010
En pourcent de l'économie totale

	Valeur ajoutée	Heures travaillées
Belgique	19,0	20,8
Allemagne	14,7	16,5
France	16,3	16,4
Pays-Bas	17,0	16,6

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Tableau 15. Groupes de branches d'activité selon les indicateurs comparatifs du rapport de niveau de coût salarial et de productivité horaire, de coût unitaire du travail et indicateurs de résultats : valeur ajoutée et emploi

		2010	Croissance cumulée 1995-2010		
		Rapport Niveaux	Coût unitaire du travail	Valeur ajoutée	Heures prestées
Cadran I					
CD	Cokéfaction et raffinage	-1	-1	-1	1
CL	Fabrication de matériels de transport	-1	-1	-2	-2
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	-1	-2	-2	1
JB	Télécommunications	-1	-2	-2	1
CE	Industrie chimique	-1	-2	-2	-1
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	-1	-1	-1	1
Cadran II					
CJ	Fabrication d'équipements électriques	-1	1	-2	-2
II	Hébergement et restauration	-1	1	-2	-2
MC	Publicité, études de marché et autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	-1	2	2	-1
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	-1	2	1	-1
CB	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	-1	2	1	1
Cadran III					
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1	-1	-1	-2
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1	-1	-1	-1
CF	Industrie pharmaceutique	1	-1	2	2
GG	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1	-2	-2	-1
CC	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	1	-1	1	2
Cadran IV					
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	1	2	2	2
FF	Construction	1	2	2	-1
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	2	2	2
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1	2	2	-1
JC	Activités informatiques et services d'information	1	1	2	2
		-1 < à la moyenne ; 1 > à la moyenne ; -2 = inférieur aux 3 -1 = inférieur à 2 ; 1 = supérieur à 2 ; 2 = supérieur aux 3			

Comme on le voit, il semble y avoir une certaine relation entre les cadrans et les performances en termes de valeur ajoutée et d'heures prestées, en tous cas pour les branches du premier et du quatrième cadran. Dans le premier cadran, les branches affichent des performances tant en termes de croissance de la valeur ajoutée que de croissance des heures prestées plus faibles que celles observées dans les pays voisins. Il y a donc manifestement des problèmes dans ces branches. Dans le quatrième cadran, les branches affichent des performances de croissance de la valeur ajoutée supérieures à celles des pays de la comparaison. On peut aussi constater qu'à l'exception de la branches des denrées alimentaires, de boissons et de produits de base de tabac, ces branches ne font pas partie du secteur manufacturier. Pour les cadrans deux et trois, la relation entre les résultats comparatifs et les indicateurs paraît moins directement apparante mais on constate que sur les 10 branches de ces cadrans, 7 ont des performances en termes d'emploi inférieure (largement) à celles observées dans les pays voisins. Dès lors, pour ces branches, à ce stade, il convient de conclure à la possibilité que des problèmes existent et que cette possibilité doit être confirmée dans le cadre d'analyses plus approfondies.

5. Présentation par branche

Dans cette section, les branches d'activité sont décrites de façon succincte et leur importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées dans les quatre pays étudiés est commentée.

Les niveaux du coût salarial horaire et de la productivité horaire nominale en 2010 sont ensuite comparés à ceux des trois principaux pays voisins et à la moyenne pondérée de ces trois pays.

Les évolutions cumulées sur la période 1995-2010 de la productivité horaire en volume et de ses composantes¹⁰⁹, la valeur ajoutée en volume¹¹⁰ et les heures travaillées, sont aussi commentées en parallèle avec l'évolution du coût salarial horaire.

L'impact de la crise est aussi analysé. La croissance cumulée des principales variables est calculée sur la période 2007-2010 et est comparée aux mêmes branches dans les trois pays voisins. Cette comparaison permet de savoir si la branche belge a été plus ou moins impactée par la crise que la même branche dans les pays voisins. Elle permet aussi d'identifier si la crise renforce une évolution de long terme, si elle rompt avec une évolution de long terme ou si elle n'a pas de conséquence sur la branche d'activité considérée.

¹⁰⁹ Une annexe graphique présentant l'évolution de la productivité horaire en volume, de la valeur ajoutée en volume et des heures travaillées pour chacune des 21 branches d'activité analysées accompagne ce chapitre.

¹¹⁰ Il s'agit de la valeur ajoutée en euros-chaînés, année de référence 2005.

5.1. Les branches d'activité du premier cadran

a. Cokéfaction et raffinage (CD)

Cette branche regroupe les activités de cokéfaction et de raffinage de pétrole.

En 2011, 14 entreprises employaient 4 500 salariés en Belgique.

Les cinq plus grandes entreprises en termes d'emploi¹¹¹ étaient, en 2011, Exxonmobil Petroleum & Chemical, Total Raffinaderij Antwerpen, Petrofina, Belgian Refining Corporation et Antwerp Terminal & Processing company.

Le tableau 16 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance de cette branche dans l'économie totale est stable mais faible, tant en Belgique que dans les pays de comparaison, et tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 16. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,4	0,7	0,4
Allemagne	0,1	0,2	0,2
France	0,2	0,2	0,1
Pays-Bas	0,2	0,7	0,4
En % des heures travaillées			
Belgique	0,1	0,1	0,1
Allemagne	0,1	0,1	0,1
France	0,1	0,0	0,0
Pays-Bas	0,1	0,1	0,1

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau de productivité horaire nominale de la branche belge est plus faible que la moyenne pondérée des trois pays voisins et aussi plus faible que le niveau observé en France et aux Pays-Bas. Par contre, le niveau de coût salarial horaire est plus élevé que celui de chacun des trois pays voisins, même après prise en compte des subventions salariales (tableau 17). Il en résulte que le rapport entre le niveau de coût salarial horaire (modifié dans le cas de la Belgique) et la productivité horaire nominale est largement plus élevé en Belgique que dans chacun des trois pays de comparaison.

Tableau 17. Branche cokéfaction et raffinage : variables en niveau - 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	172,2	126,1	212,1	253,9	174,3
Coût salarial horaire	80,3	49,3	66,9	52,3	56,5
Coût salarial horaire modifié	76,9				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	44,7	39,1	31,6	20,6	32,4

¹¹¹ Principales entreprises et classement par branche selon le répertoire de l'ICN et/ou la centrale des bilans. Le classement peut différer de celui issu des bilans sociaux pour motif de reporting différent notamment pour les filiales étrangères.

Entre 1995 et 2010, la productivité du travail en volume s'est contractée en Belgique, la contraction de la valeur ajoutée en volume étant plus importante que la contraction des heures travaillées (tableau 18). Cette évolution est comparable à celle observée aux Pays-Bas et plus favorable que celle observée en France. L'Allemagne est le seul pays à enregistré une croissance de la productivité du travail en volume sur la période considérée.

La progression du coût salarial est, par contre, relativement modérée en Belgique : plus forte que celle observée aux Pays-Bas mais restant inférieure à la progression allemande et, surtout, française. Il est à noter que la prise en compte des subventions salariales réduit sensiblement la croissance du coût salarial horaire pour la branche belge.

Entre 1995 et 2010, le coût unitaire du travail, le ratio entre la croissance cumulée du coût salarial horaire et de la productivité horaire en volume, a augmenté en Belgique plus fortement qu'en Allemagne et qu'aux Pays-Bas.

Tableau 18. Branche cokéfaction et raffinage : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-6,3	16,1	-25,3	-6,2
- Valeur ajoutée volume	-17,1	-14,8	-57,1	-15,9
- Heures travaillées	-11,6	-26,7	-42,6	-10,3
Coût salarial horaire	76,1	79,3	114,7	46,9
Coût salarial horaire modifié	68,5			
Coût unitaire du travail	79,8	54,4	187,3	56,7

Comme l'indique le tableau 19, la crise a touché moins durement la branche en Belgique qu'aux Pays-Bas et qu'en France. La valeur ajoutée en volume continue à augmenter même si le rythme est faible et seule la branche belge continue à voir progresser les heures travaillées. Le rythme de progression du coût salarial horaire modifié est aussi relativement faible, inférieur au rythme hollandais et, surtout, au rythme allemand. L'évolution du coût unitaire du travail est plus lente que celle enregistrée par les Pays-Bas et, surtout, par la France.

Tableau 19. Branche cokéfaction et raffinage : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-0,6	21,3	-45,3	-3,6
- Valeur ajoutée volume	1,4	13,6	-51,4	-7,7
- Heures travaillées	2,1	-6,4	-11,0	-4,3
Coût salarial horaire	4,6	13,1	-2,6	2,5
Coût salarial horaire modifié	2,2			
Coût unitaire du travail	2,8	-6,8	78,2	6,3

b. Fabrication de matériels de transport (CL)

Cette branche comprend les activités de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, de construction navale, de construction de locomotives et d'autre matériel ferroviaire roulant, de construction aéronautique et spatiale, de construction de véhicules militaires de combat et de fabrication de matériels de transport non classés ailleurs.

En 2011, en Belgique, 271 entreprises employaient 42 300 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Ford Werke GmbH, Volvo Cars, Van Hool, Volvo Group Belgium S.A., Audi Brussels S.A. et DAF Trucks Vlaanderen.

Le tableau 20 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins.

Tableau 20. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	2,0	1,4	1,0
Allemagne	2,8	3,4	3,6
France	1,3	1,2	1,0
Pays-Bas	0,6	0,6	0,5
En % des heures travaillées			
Belgique	1,8	1,4	1,0
Allemagne	2,4	2,6	2,4
France	1,3	1,2	1,0
Pays-Bas	0,8	0,6	0,5

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Entre 1995 et 2010, l'importance relative de la branche se réduit dans les pays étudiés à l'exception de l'Allemagne où cette branche enregistre une progression de son importance relative en termes de valeur ajoutée et une stabilisation en termes d'heures travaillées. La réduction de l'importance relative de la branche est particulièrement marquée en Belgique et fait suite à la fermeture de plusieurs unités d'assemblage automobile.

Tableau 21. Branche fabrication de matériel de transport : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	46,2	60,2	46,5	41,4	52,7
Coût salarial horaire	43,6	42,1	37,3	32,7	39,2
Coût salarial horaire modifié	41,9				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	90,8	69,9	80,2	79,1	74,3

En 2010, en comparaison avec les trois pays voisins, la branche belge est caractérisée par un niveau relativement faible de productivité nominale et un niveau relativement élevé de coût salarial horaire, même après la prise en compte des subventions salariales. Ces derniers permettent au niveau de coût salarial horaire belge de repasser très légèrement en-dessous du niveau de l'Allemagne (tableau 21). Dès lors, le rapport entre les deux niveaux est nettement plus élevé en Belgique que dans chacun des trois pays de comparaison.

Tableau 22. Branche fabrication de matériel de transport : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	36,5	43,5	35,4	86,3
- Valeur ajoutée volume	-18,4	38,3	0,5	46,3
- Heures travaillées	-40,2	-3,6	-25,8	-21,4
Coût salarial horaire	70,6	56,4	72,2	88,3
Coût salarial horaire modifié	64,2			
Coût unitaire du travail	20,3	9,0	27,3	1,1

Entre 1995 et 2011, la croissance de la productivité du travail en volume est relativement faible en Belgique, seul pays qui enregistre une contraction de la valeur ajoutée en volume (tableau 22). Cette dernière s'accompagne d'une contraction des heures travaillées, la plus forte des pays de comparaison. La progression du coût salarial horaire y est moins forte que celle observée en France et, surtout, aux Pays-Bas mais reste supérieure à celle de l'Allemagne. Il résulte de ces évolutions un coût unitaire du travail qui augmente plus vite en Belgique qu'en Allemagne et aux Pays-Bas.

Tableau 23. Branche fabrication de matériel de transport : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-9,4	-3,1	1,4	-16,2
- Valeur ajoutée volume	-32,7	-10,4	-13,5	-19,2
- Heures travaillées	-25,7	-7,6	-14,6	-3,7
Coût salarial horaire	10,9	5,4	16,1	13,2
Coût salarial horaire modifié	8,8			
Coût unitaire du travail	20,2	8,7	14,5	35,0

La crise a un impact relativement fort sur la branche belge qui subit la plus forte contraction de la valeur ajoutée en volume et des heures prestées des pays de comparaison (tableau 23). La crise a donc amplifié une tendance baissière de l'activité visible depuis 2005 comme l'illustre le graphique 5 en annexe. Malgré cette évolution, la progression du coût unitaire du travail est restée relativement forte en Belgique puisque seuls les Pays-Bas affichent une progression plus soutenue.

c. Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements (CM)

Cette branche regroupe les activités de fabrication de meubles, de travail des pierres précieuses, de fabrication d'articles de joaillerie, de bijouterie et d'articles similaires, de fabrication d'instruments de musique, d'articles de sport, de jeux et de jouets, d'instruments et de fournitures à usage médical et dentaire et les activités manufacturières non classées ailleurs. Il s'agit donc d'une branche d'activité regroupant des activités particulièrement hétérogènes.

En 2011, en Belgique, 2 008 entreprises employaient 32 000 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Cegelec, Spie Belgium, Terumo Europe, Sabena Technics Bruxelles et Med Repair.

Le tableau 24 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins.

Tableau 24. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,7	0,6	0,6
Allemagne	1,4	1,4	1,5
France	1,6	1,4	1,4
Pays-Bas	1,8	1,6	1,6
En % des heures travaillées			
Belgique	1,1	0,9	0,8
Allemagne	1,7	1,4	1,4
France	2,0	1,6	1,5
Pays-Bas	2,7	2,5	2,4

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En termes de valeur ajoutée, l'importance relative de la branche est stable dans les quatre pays étudiés. En Belgique, la branche est relativement moins importante que dans les trois pays voisins. En termes d'heures travaillées, l'importance relative de la branche est sur une tendance baissière dans les quatre pays.

Tableau 25. Branche autres industries manufacturières : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	33,7	42,1	41,7	28,7	40,4
Coût salarial horaire	29,8	31,4	34,2	23,2	31,5
Coût salarial horaire modifié	29,3				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	87,1	74,6	81,9	80,9	78,0

En 2010, en comparaison avec les trois pays voisins, le niveau relativement faible de productivité nominale de la branche en Belgique n'est pas entièrement compensé par un niveau relativement faible du coût salarial horaire. Il en résulte un rapport entre ces deux variables qui est plus élevé en Belgique qu'en moyenne dans les trois pays voisins et dans chacun des pays de comparaison (tableau 25).

Tableau 26. Branche autres industries manufacturières : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	0,8	47,9	80,9	30,8
- Valeur ajoutée volume	-15,8	19,7	38,9	32,1
- Heures travaillées	-16,5	-19,0	-23,2	1,0
Coût salarial horaire	53,5	40,8	64,6	50,3
Coût salarial horaire modifié	51,1			
Coût unitaire du travail	49,9	-4,8	-9,0	14,9

Entre 1995 et 2010, l'évolution de la productivité du travail en volume est particulièrement faible en Belgique, seul pays de la comparaison à enregistrer une contraction de la valeur ajoutée en volume sur la période. Les heures travaillées se contractent aussi mais de façon plus modérée qu'en Allemagne et, surtout, qu'en France. La progression du coût salarial horaire reste supérieure, même après prise en compte des subventions salariales, à celle observée aux Pays-Bas et en Allemagne. Le coût unitaire du travail augmente, dès lors, beaucoup plus rapidement en Belgique que dans tous les pays de comparaison (tableau 26).

Tableau 27. Branche autres industries manufacturières : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	1,0	-9,4	3,7	-2,6
- Valeur ajoutée volume	1,5	-11,4	-0,8	-4,0
- Heures travaillées	0,5	-2,2	-4,3	-1,4
Coût salarial horaire	11,5	5,0	14,3	6,3
Coût salarial horaire modifié	10,9			
Coût unitaire du travail	9,7	15,9	10,3	9,1

A l'opposé de l'évolution de long terme, les autres industries manufacturières semblent avoir relativement bien résisté à la crise en Belgique, le seul des pays étudiés à enregistrer une progression de la valeur ajoutée en volume et des heures travaillées entre 2007 et 2010. La progression du coût salarial horaire reste soutenue puisque seule la France voit le coût salarial horaire progresser plus rapidement. Il résulte de ces évolutions contrastées, une croissance du coût unitaire du travail belge plus faible que la croissance enregistrée par l'Allemagne et la France.

d. Télécommunications (JB)

Cette branche regroupe les activités de télécommunications filaires, sans fil, par satellite et les autres activités de télécommunication.

En 2011, en Belgique, 333 entreprises employaient 26 500 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Belgacom, Telenet, Mobistar, KPN Groupe Belgium et Orange Business Belgium.

Le tableau 28 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins.

Tableau 28. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,5	2,0	1,7
Allemagne	1,7	1,4	1,1
France	1,6	1,7	1,6
Pays-Bas	1,3	2,1	1,6
En % des heures travaillées			
Belgique	0,8	0,8	0,7
Allemagne	0,7	0,6	0,4
France	0,5	0,5	0,4
Pays-Bas	0,5	0,6	0,4

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Après avoir augmenté de 1995 à 2005 (sauf en Allemagne), l'importance relative de la branche en termes de valeur ajoutée a diminué dans les quatre pays analysés. C'est en Belgique que cette branche est la plus importante, tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 29. Branche télécommunications : variables en niveau – 2010

<i>En euros</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	107,1	97,4	159,4	155,1	128,1
Coût salarial horaire	42,0	35,9	49,5	43,6	42,0
Coût salarial horaire modifié	41,4				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	38,6	36,8	31,1	28,1	32,8

En 2010, en comparaison avec les trois pays voisins, le niveau relativement faible de la productivité nominale n'est pas entièrement compensé par le niveau relativement faible du coût salarial horaire (tableau 29). Il en résulte un rapport entre ces deux variables relativement élevé en Belgique et supérieur tant à la moyenne des trois pays voisins qu'à chacun de ces pays.

Tableau 30. Branche télécommunications : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	
Productivité en volume	92,3	283,7	247,2	371,0	
- Valeur ajoutée volume	106,0	131,3	229,3	410,8	
- Heures travaillées	7,1	-39,7	-5,2	8,4	
Coût salarial horaire	65,1	28,0	55,4	82,7	
Coût salarial horaire modifié	62,7				
Coût unitaire du travail	-15,4	-66,6	-55,2	-61,2	

Les télécommunications sont un ensemble d'activités dans lesquelles des gains de productivité importants sont généralement réalisés grâce au progrès technique rapide. C'est le cas pour les pays étudiés mais les gains de productivité réalisés par la branche belge restent largement inférieurs à ce qui a été enregistré dans les pays voisins¹¹². L'expansion de la valeur ajoutée en volume y a, en effet, été beaucoup moins forte que dans les trois autres pays. La période a aussi correspondu à une progression relativement rapide du coût salarial horaire, avec une croissance supérieure à celle de la France et de l'Allemagne (tableau 31). Ces développements conduisent à une évolution du coût unitaire belge moins favorable que celle enregistrée par les trois pays voisins.

Tableau 31. Branche télécommunications : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	
Productivité en volume	9,7	49,5	5,9	19,6	
- Valeur ajoutée volume	4,4	21,8	1,4	0,1	
- Heures travaillées	-4,9	-18,5	-4,3	-16,3	
Coût salarial horaire	12,4	6,5	5,3	11,6	
Coût salarial horaire modifié	11,1				
Coût unitaire du travail	1,2	-28,7	-0,5	-6,7	

¹¹² L'écart peut, en partie, être dû à des divergences statistiques dans la prise en compte du progrès technique dans les indices de prix hédoniques d'un pays à l'autre.

Comme l'indique le tableau 31, la crise ne semble pas avoir modifié fondamentalement ces tendances et les évolutions respectives de la productivité du travail en volume et du coût salarial horaire continuent de se traduire par une évolution relativement rapide du coût unitaire du travail en Belgique en comparaison avec les trois pays voisins.

e. Industrie chimique (CE)

Cette branche comprend les activités de fabrication de produits chimiques de base, de produits azotés et d'engrais, de matières plastiques de base et de caoutchouc, de fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base, de fabrication de pesticides et d'autres produits agrochimiques, de fabrication de peintures, de vernis, d'encres et de mastics, de fabrication de savons, de produits d'entretien, de parfums et de produits de toilette, de fabrication d'autres produits chimiques et de fabrication de fibres artificielles ou synthétiques.

En 2011, en Belgique, 464 entreprises employaient 44 100 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient B.A.S.F. Antwerpen N.V., Agfa-Gevaert, Du Pont de Nemours (Belgium), McBride et Evonik Degussa Antwerpen.

Le tableau 32 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. C'est en Belgique que cette branche d'activité est la plus importante mais son importance relative a diminué et l'écart avec les pays de comparaison s'est nettement amenuisé.

Tableau 32. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	2,9	2,5	2,0
Allemagne	1,9	1,6	1,7
France	1,1	0,8	0,7
Pays-Bas	2,6	2,1	2,0
En % des heures travaillées			
Belgique	1,5	1,2	1,0
Allemagne	1,2	0,9	0,8
France	0,6	0,5	0,4
Pays-Bas	0,9	0,7	0,6

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Tableau 33. Branche industrie chimique : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	86,8	80,4	73,2	137,3	84,3
Coût salarial horaire	50,8	40,9	45,0	44,0	42,8
Coût salarial horaire modifié	48,8				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	56,3	50,8	61,4	32,0	50,8

En 2010, en comparaison avec les trois pays voisins, la branche belge se caractérise par un niveau relativement élevé de productivité nominale et un niveau du coût salarial horaire relatif encore plus élevé. Le rapport entre ces deux variables est, en Belgique, plus élevé que celui de

l'Allemagne et des Pays-Bas (tableau 33). Il est aussi plus élevé que le rapport moyen pondéré des trois pays voisins.

Tableau 34. Branche industrie chimique : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	22,5	79,1	46,2	117,0
- Valeur ajoutée volume	-6,6	25,4	17,4	68,6
- Heures travaillées	-23,7	-30,0	-19,7	-22,3
Coût salarial horaire	51,3	48,0	58,1	64,4
Coût salarial horaire modifié	45,4			
Coût unitaire du travail	18,8	-17,4	8,2	-24,2

Entre 1995 et 2010, la dynamique de la productivité en volume est particulièrement faible en Belgique, à cause de la diminution de la valeur ajoutée en volume (tableau 34). Une telle diminution n'est pas visible dans les pays de la comparaison. Le coût salarial horaire continue à progresser même si cette progression est plus faible que celle enregistrée dans les pays voisins. La progression du coût unitaire du travail est plus rapide en Belgique que dans chacun des trois pays de comparaison.

Tableau 35. Branche industrie chimique : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-11,3	6,8	12,1	6,5
- Valeur ajoutée volume	-19,3	-2,6	0,9	0,3
- Heures travaillées	-9,0	-8,8	-9,9	-5,9
Coût salarial horaire	8,3	10,5	10,1	6,1
Coût salarial horaire modifié	6,0			
Coût unitaire du travail	19,5	3,4	-1,7	-0,4

La crise semble avoir accéléré la tendance en Belgique avec un recul marqué de la croissance de la valeur ajoutée se traduisant par une décroissance de la productivité en volume contrairement aux pays voisins qui continuent d'enregistrer des gains de productivité (tableau 35). L'impact du retournement conjoncturel sur l'évolution de la valeur ajoutée en volume est illustré par le graphique 14 annexe.

La progression du coût unitaire du travail reste vive en Belgique pendant la crise, dépassant largement les évolutions des trois pays voisins.

f. Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (CG)

Cette branche regroupe les activités de fabrication de produits en caoutchouc, de produits en plastique, de verre et d'articles en verre, de fabrication de produits réfractaires, de fabrication de matériaux de construction en terre cuite et d'autres produits en céramique et en porcelaine, de fabrication de ciment, de chaux et de plâtre, de fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre, de taille, façonnage et finissage de pierres, de fabrication de produits abrasifs et de produits minéraux non métalliques non classés ailleurs.

En 2011, en Belgique, 1 440 entreprises employaient 50 300 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient AGC Flat Glass Europe, Rec-ticel, Amcor Flexibles Transpac, Cimenteries CBR et Deceuninck.

Le tableau 36 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Entre 1995 et 2010, l'importance relative de la branche, tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées, s'est réduite dans les quatre pays étudiés.

Tableau 36. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,9	1,5	1,2
Allemagne	2,2	1,8	1,7
France	1,6	1,3	1,0
Pays-Bas	1,2	0,9	0,8
En % des heures travaillées			
Belgique	1,5	1,3	1,1
Allemagne	2,0	1,7	1,6
France	1,6	1,3	1,1
Pays-Bas	1,1	0,9	0,8

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, la branche présente, à la fois, le niveau de productivité nominale et le niveau de coût salarial horaire, et donc, le rapport entre ces deux variables, le plus élevé des pays de comparaison (tableau 37).

Tableau 37. Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	48,9	41,8	40,3	44,8	41,6
Coût salarial horaire	35,7	26,9	29,8	30,6	28,4
Coût salarial horaire modifié	34,5				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	70,5	64,2	74,0	68,3	68,4

Entre 1995 et 2010, les gains de productivité en volume ont été moins importants que ceux enregistrés en Allemagne mais, surtout, en France. Ce pays connaît à la fois une progression de la valeur ajoutée en volume et une contraction des heures travaillées plus forte que celle observée en Belgique. La croissance du coût salarial horaire a été moins forte qu'en France et aux Pays-Bas mais est restée supérieure à celle observée en Allemagne (tableau 38). Il en résulte un coût unitaire belge qui croît plus rapidement que celui de l'Allemagne et de la France.

Tableau 38. Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	30,7	41,8	79,0	30,3
- Valeur ajoutée volume	9,5	8,0	25,6	12,2
- Heures travaillées	-16,2	-23,8	-29,8	-13,9
Coût salarial horaire	55,3	29,4	53,3	57,5
Coût salarial horaire modifié	50,3			
Coût unitaire du travail	15,0	-8,8	-14,3	20,8

La crise n'a pas détérioré la position relative de la branche belge. Depuis 2007, la croissance de la productivité horaire en volume est supérieure à ce qui est observé dans les trois pays voisins grâce à la contraction de la valeur ajoutée en volume la plus faible des pays de comparaison alors que la réduction des heures travaillées est supérieure à celle de l'Allemagne et des Pays-Bas. Le coût unitaire belge progresse aussi moins rapidement que celui de l'Allemagne et des Pays-Bas (tableau 39).

Tableau 39. Branche fabrication de produits en caoutchouc et plastique : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	3,7	-4,6	2,9	-5,7
- Valeur ajoutée volume	-7,3	-9,7	-12,2	-13,5
- Heures travaillées	-10,6	-5,3	-14,6	-8,3
Coût salarial horaire	8,9	6,2	5,8	8,7
Coût salarial horaire modifié	7,2			
Coût unitaire du travail	3,3	11,3	2,9	15,2

5.2. Les branches d'activité du deuxième cadran

a. Fabrication d'équipements électriques (CJ)

Cette branche comprend les activités de fabrication de moteurs, de génératrices et de transformateurs électriques, de matériel de distribution et de commande électrique, de fabrication de piles et d'accumulateurs électriques, de fabrication de fils et de câbles et de matériel d'installation électrique, de fabrication de lampes et d'appareils d'éclairage électrique, de fabrication d'appareils ménagers et de fabrication d'autres matériels électriques.

En 2011, en Belgique, 309 entreprises employaient 18 000 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Siemens, Alstom Belgium, Câblerie d'Eupen, Duracell Batteries et CG Power Systems Belgium.

Le tableau 40 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins.

Tableau 40. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,8	0,6	0,4
Allemagne	1,8	1,6	1,7
France	0,7	0,5	0,4
Pays-Bas	0,4	0,2	0,2
En % des heures travaillées			
Belgique	0,7	0,5	0,4
Allemagne	1,4	1,2	1,2
France	0,5	0,4	0,3
Pays-Bas	0,4	0,3	0,2

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

L'importance relative de la branche, tant en termes de valeur ajoutée que d'heures travaillées, diminue dans les pays analysés, à l'exception de l'Allemagne où l'importance relative est non seulement stable mais aussi plus grande que dans les autres pays.

Tableau 41. Branche fabrication d'équipements électriques : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	46,9	58,1	48,9	35,4	51,9
Coût salarial horaire	37,4	34,7	40,2	31,0	36,4
Coût salarial horaire modifié	35,5				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	75,7	59,7	82,1	87,4	70,0

En 2010, la branche belge a un niveau relativement faible de productivité nominale qui n'est pas entièrement compensé par un niveau faible du coût salarial horaire. En effet, ce dernier, bien qu'inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins, est supérieur à celui observé en Allemagne et aux Pays-Bas. Il en résulte un rapport entre le niveau de coût salarial horaire et le niveau de productivité horaire nominale, en Belgique, largement supérieur à celui de l'Allemagne et, aussi, à la moyenne pondérée des trois pays voisins (tableau 41).

Tableau 42. Branche fabrication d'équipements électriques : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	26,1	30,8	29,5	49,6
- Valeur ajoutée volume	-18,6	8,3	-9,1	2,4
- Heures travaillées	-35,5	-17,2	-29,8	-31,6
Coût salarial horaire	50,3	51,6	72,8	70,4
Coût salarial horaire modifié	43,7			
Coût unitaire du travail	13,9	15,9	33,4	13,9

La croissance de la productivité du travail en volume entre 1995 et 2010 a été particulièrement faible en Belgique résultant de la contraction de la valeur ajoutée en volume la plus forte des pays de comparaison. Cette contraction de l'activité a aussi entraîné la plus forte contraction des heures travaillées parmi les pays étudiés. Par contre, le coût salarial horaire a augmenté moins

rapidement que dans les pays voisins et l'augmentation du coût unitaire belge est plus faible que celle de l'Allemagne et, surtout, de celle de la France (tableau 42).

Tableau 43. Branche fabrication d'équipements électriques : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-9,6	-1,6	-12,2	-1,5
- Valeur ajoutée volume	-12,4	-1,3	-20,4	-17,8
- Heures travaillées	-3,1	0,3	-9,3	-16,5
Coût salarial horaire	9,6	7,5	7,4	5,6
Coût salarial horaire modifié	6,9			
Coût unitaire du travail	18,2	9,3	22,3	7,2

Durant la crise, la contraction de la productivité du travail en volume a été plus grande que celle observée en Allemagne et aux Pays-Bas. Mais la progression du coût salarial horaire est restée relativement limitée. Comme l'illustre le graphique 35 en annexe, la crise n'a pas modifié la tendance à une contraction de l'activité visible depuis le début des années 2000.

b. Hébergement et restauration (II)

Cette branche comprend les activités des hôtels et hébergement similaire, d'hébergement touristique et autres hébergements de courte durée, des terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs, des autres hébergements, des restaurants et services de restauration mobile, de traiteurs et autres services de restauration et des débits de boissons.

En 2011, en Belgique, 15 728 entreprises employaient 114 000 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Sodexo Belgium S.A., Compass Group Belgilux, Lunch Garden, Accor Hotels Belgium et Pizza Belgium.

Le tableau 44 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins.

Tableau 44. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,6	1,6	1,6
Allemagne	1,5	1,6	1,7
France	2,3	2,5	2,5
Pays-Bas	1,9	1,9	1,7
En % des heures travaillées			
Belgique	4,5	3,8	3,5
Allemagne	3,5	4,0	4,0
France	4,2	4,4	4,6
Pays-Bas	3,5	3,3	3,3

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

C'est en France, pour des raisons liées au développement touristique, que cette branche est la plus importante. L'importance relative en termes de valeur ajoutée est stable dans les pays étudiés. L'importance relative de la branche en termes d'heures travaillées est beaucoup plus grande qu'en termes de valeur ajoutée. La Belgique se distingue par une réduction marquée de l'importance de cette branche en termes d'heures travaillées.

Tableau 45. Branche hébergement et restauration : variables en niveau – 2010

<i>En euros</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	21,7	17,8	24,1	23,3	20,8
Coût salarial horaire	24,6	14,2	20,6	18,6	17,2
Coût salarial horaire modifié	24,2				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	111,3	79,9	85,5	79,9	82,4

En 2010, le niveau de productivité nominale du travail est plus élevé en Belgique que dans la moyenne des trois autres pays en raison du niveau particulièrement bas de la branche en Allemagne. A l'opposé, le niveau de coût salarial horaire de la branche belge est le plus élevé des pays de comparaison. Il en résulte un rapport entre ces deux variables particulièrement élevé en Belgique par rapport aux trois pays de comparaison¹¹³ (tableau 45).

Tableau 46. Branche hébergement et restauration : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	4,9	-4,2	-1,8	-4,4
- Valeur ajoutée volume	-6,1	10,6	14,1	3,0
- Heures travaillées	-10,5	15,5	16,2	7,7
Coût salarial horaire	51,3	1,8	61,7	52,3
Coût salarial horaire modifié	48,4			
Coût unitaire du travail	41,4	6,3	64,6	59,2

Entre 1995 et 2010, seule la branche belge enregistre des gains de productivité en volume. Mais cette bonne performance relative repose sur une contraction des heures travaillées plus importante que la contraction de la valeur ajoutée en volume. Dans les trois autres pays, la branche connaît une croissance à la fois de la valeur ajoutée en volume et des heures travaillées. L'évolution du coût salarial horaire est moins rapide en Belgique qu'en France et aux Pays-Bas mais plus marquée qu'en Allemagne qui enregistre une quasi stabilité du coût salarial sur la période. Le coût unitaire belge évolue moins rapidement que celui de la France et des Pays-Bas (tableau 46).

Tableau 47. Branche hébergement et restauration : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-9,8	-1,3	-4,9	-10,2
- Valeur ajoutée volume	-9,9	1,1	-2,0	-13,1
- Heures travaillées	-0,1	2,4	3,0	-3,2
Coût salarial horaire	12,2	5,3	9,2	4,1
Coût salarial horaire modifié	11,0			
Coût unitaire du travail	23,1	6,6	14,8	15,9

¹¹³ Le rapport est supérieur à 100 car les indépendants ont dans cette branche d'activité une productivité horaire nominale particulièrement faible selon les comptes nationaux.

La croissance du coût salarial horaire reste particulièrement dynamique en Belgique durant la crise se traduisant en une évolution relativement rapide du coût unitaire du travail. La crise semble avoir touché plus durement cette branche aux Pays-Bas et en Belgique qui enregistrent un recul relativement important de la valeur ajoutée en volume (tableau 47). L'impact conjoncturel négatif sur l'évolution de l'activité de la branche en Belgique est mis en lumière par le graphique 37 en annexe.

c. Publicité et études de marché, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC)

Cette branche regroupe les activités de publicité et d'études de marché, les activités spécialisées de design, les activités photographiques, de traduction et d'interprétation et les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques non classées ailleurs.

En 2011, en Belgique, 2 792 entreprises employaient 22 200 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Elit Promo, DI, SNT Belgium, ING Contact Centre Belgium et Square Melon International.

Le tableau 48 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche, tant en termes de valeur ajoutée que d'heures travaillées, est stable dans les pays analysés.

Tableau 48. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,6	0,8	0,8
Allemagne	1,4	1,1	1,0
France	0,7	0,8	0,8
Pays-Bas	1,1	1,0	1,0
En % des heures travaillées			
Belgique	0,8	0,9	0,9
Allemagne	0,7	1,1	1,3
France	0,7	0,9	0,9
Pays-Bas	1,4	1,5	1,4

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Tableau 49. Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	36,7	31,0	37,4	29,8	33,4
Coût salarial horaire	36,7	20,2	32,2	24,2	25,3
Coût salarial horaire modifié	36,1				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	98,3	65,0	86,0	81,2	75,8

En 2010, la branche belge affiche un niveau de productivité nominale relativement élevé puisque seule la France bénéficie d'un niveau plus élevé et le niveau de coût salarial horaire le plus élevé des pays de comparaison. Il en résulte le rapport entre ces deux variables le plus élevé des pays de la comparaison (tableau 49).

Tableau 50. Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	21,3	-55,7	12,4	-9,3
- Valeur ajoutée volume	57,8	-26,7	48,3	4,4
- Heures travaillées	30,1	65,3	31,9	15,2
Coût salarial horaire	32,5	20,2	41,3	69,8
Coût salarial horaire modifié	30,2			
Coût unitaire du travail	7,3	171,0	25,7	87,2

Entre 1995 et 2010, les évolutions ont pourtant été relativement favorables en Belgique. La croissance de la productivité en volume y a été la plus forte, soutenue par l'expansion de la valeur ajoutée en volume la plus grande des pays de comparaison. Par contre, la croissance des heures travaillées est plus faible en Belgique qu'en Allemagne et qu'en France. La croissance du coût salarial horaire a été moins forte que celle observée en France et, surtout, aux Pays-Bas. Il en résulte une augmentation du coût salarial unitaire la plus faible des pays de la comparaison (tableau 50).

Tableau 51. Branche publicité, études de marchés et activités spécialisées : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-9,8	-18,0	6,2	-5,5
- Valeur ajoutée volume	-3,5	-13,3	1,5	-9,1
- Heures travaillées	6,9	5,8	-4,5	-3,8
Coût salarial horaire	8,1	11,2	6,2	10,1
Coût salarial horaire modifié	6,8			
Coût unitaire du travail	18,3	35,6	0,0	16,6

La crise ne semble pas avoir modifié la dynamique en cours. La contraction de la productivité relativement forte s'explique par la poursuite de la progression des heures travaillées alors que la valeur ajoutée en volume se contracte. Cette contraction est plus modérée que celle visible aux Pays-Bas et en Allemagne. Par ailleurs, la croissance du coût salarial horaire reste relativement modérée en comparaison avec les trois pays voisins. L'évolution du coût unitaire du travail est cependant moins favorable, la croissance en Belgique étant plus forte que la croissance hollandaise et française (tableau 51).

d. Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (CH)

Cette branche comprend les activités de sidérurgie, de fabrication de tubes, de tuyaux, de profilés creux et d'accessoires correspondants en acier, de fabrication d'autres produits de première transformation de l'acier, de production de métaux précieux et d'autres métaux non ferreux, de fonderie de métaux, de fabrication d'éléments en métal pour la construction, de réservoirs, citernes et conteneurs métalliques, de fabrication de générateurs à vapeur, à l'exception des chaudières pour chauffage central, de fabrication d'armes et de munitions, de forge, emboutissage, estampage des métaux, de métallurgie des poudres, de traitement et revêtement des métaux, d'usinage, de fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie et de fabrication d'autres ouvrages en métaux.

En 2011, en Belgique, 3 350 entreprises employaient 92 500 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Arcelormittal Belgium, Fabricom GTI, Umicore, Bekaert S.A. et Arcelormittal-Stainless Belgium.

Le tableau 52 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche s'est réduite dans trois des quatre pays étudiés puisque seule l'Allemagne voit l'importance relative en termes de valeur ajoutée légèrement augmenter entre 1995 et 2010. Cette branche reste plus importante en Allemagne et en Belgique qu'en France et aux Pays-Bas.

Tableau 52. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	3,1	2,7	2,0
Allemagne	2,9	3,1	2,8
France	2,2	1,8	1,5
Pays-Bas	2,0	1,6	1,4
En % des heures travaillées			
Belgique	3,0	2,6	2,1
Allemagne	3,2	2,9	2,7
France	2,2	1,9	1,7
Pays-Bas	1,9	1,6	1,5

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, la branche belge enregistre à la fois le niveau le plus élevé de productivité nominale et de coût salarial horaire. Le rapport entre le niveau de coût salarial horaire et le niveau de productivité nominale est le plus élevé des pays de la comparaison (tableau 53).

Tableau 53. Branche métallurgie : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	43,2	39,7	39,3	41,0	39,7
Coût salarial horaire	35,5	30,4	30,1	31,1	30,4
Coût salarial horaire modifié	34,3				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	79,3	76,4	76,6	75,8	76,4

Entre 1995 et 2010, en termes de croissance de la productivité en volume, la position relative de la branche est favorable puisque seule les Pays-Bas performant mieux. La croissance de la valeur ajoutée en volume est plus forte que celle enregistrée en Allemagne et en France mais s'accompagne d'une réduction des heures comparable à celle enregistrée par la France et plus forte que celle observée en Allemagne. La croissance du coût salarial horaire est moins forte que celle enregistrée en France et aux Pays-Bas. Il en résulte une évolution du coût unitaire belge particulièrement favorable puisqu'elle est la plus faible des pays de la comparaison (tableau 54).

Tableau 54. Branche métallurgie : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	45,9	27,3	34,7	47,4
- Valeur ajoutée volume	16,8	6,5	7,3	27,1
- Heures travaillées	-20,0	-16,4	-20,3	-13,8
Coût salarial horaire	47,7	30,2	54,7	68,2
Coût salarial horaire modifié	43,4			
Coût unitaire du travail	-1,7	2,3	14,9	14,1

La crise a entraîné une contraction relativement importante de la valeur ajoutée en volume, plus forte que celle subie en France et aux Pays-Bas, et s'est accompagnée d'une réduction marquée des heures travaillées. La croissance du coût salarial horaire est demeurée relativement modérée, s'inscrivant en-deçà de la croissance aux Pays-Bas et en France. L'évolution du coût unitaire belge reste relativement bien orientée entre 2007 et 2011.

Tableau 55. Branche métallurgie : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	7,2	-10,3	6,7	5,5
- Valeur ajoutée volume	-8,6	-15,7	-4,6	-4,2
- Heures travaillées	-14,7	-5,9	-10,7	-9,2
Coût salarial horaire	9,7	3,5	11,3	9,9
Coût salarial horaire modifié	8,2			
Coût unitaire du travail	1,0	15,4	4,2	4,1

e. Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (CB)

Cette branche regroupe les activités de fabrication de préparation de fibres textiles et filature, de tissage, d'ennoblissement textile, de fabrication d'autres textiles, de fabrication de vêtements, d'articles en fourrure et d'articles en mailles, d'apprêt et tannage des cuirs, de préparation et teinture des fourrures, de fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie et de fabrication de chaussures.

En 2011, en Belgique, 1 130 entreprises employaient 28 300 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Balta Industries, Utexbel, Samsonite Europe, Van de Velde et Lano.

Le tableau 56 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. C'est en Belgique que cette branche reste la plus importante mais, comme dans les pays voisins, l'importance relative, tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées, s'est fortement réduite sur la période.

Tableau 56. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées*En pourcent de l'économie totale*

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,2	0,7	0,5
Allemagne	0,6	0,4	0,3
France	1,0	0,5	0,3
Pays-Bas	0,5	0,2	0,2
En % des heures travaillées			
Belgique	1,6	0,9	0,6
Allemagne	0,9	0,5	0,4
France	1,5	0,7	0,5
Pays-Bas	0,6	0,3	0,3

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Tableau 57. Branche textile et cuir : variables en niveau – 2010*En euros*

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	34,1	30,2	29,3	40,1	31,0
Coût salarial horaire	28,7	24,6	22,5	28,5	24,2
Coût salarial horaire modifié	27,7				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	81,0	81,3	76,8	71,1	78,1

En 2010, tant la productivité horaire nominale que le coût salarial horaire de la branche belge est supérieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins, seuls les Pays-Bas affichent des niveaux plus élevés que les niveaux belges. Il en résulte un rapport entre ces deux variables plus élevé en Belgique que celui visible en France et aux Pays-Bas (tableau 57).

Tableau 58. Branche textile et cuir : évolution cumulée 1995-2010*En pourcent*

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	87,2	58,2	72,6	91,0
- Valeur ajoutée volume	-17,0	-33,0	-43,8	-3,1
- Heures travaillées	-55,7	-57,6	-67,4	-49,3
Coût salarial horaire	63,8	50,0	67,6	77,7
Coût salarial horaire modifié	58,4			
Coût unitaire du travail	-15,4	-5,2	-2,9	-7,0

Entre 1995 et 2010, l'évolution de la productivité du travail en volume a été favorable à la branche belge qui enregistre une croissance plus forte que celle visible en Allemagne et en France. Les Pays-Bas sont le seul pays à affiché une croissance plus forte que la croissance belge. La contraction de la valeur ajoutée en volume et des heures travaillées dans les quatre pays étudiés indiquent des difficultés généralisées de cette branche face à la concurrence internationale. C'est en Belgique que l'évolution du coût unitaire du travail est la plus faible (tableau 58).

Tableau 59. Branche textile et cuir : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-0,4	-0,3	-1,0	6,3
- Valeur ajoutée volume	-23,3	-14,1	-23,3	-0,4
- Heures travaillées	-23,1	-13,9	-22,5	-6,3
Coût salarial horaire	10,2	8,9	3,8	9,8
Coût salarial horaire modifié	8,3			
Coût unitaire du travail	8,7	9,2	4,9	3,3

La crise est marquée par une contraction importante de la valeur ajoutée en volume en Belgique, en France et, dans une moindre mesure, en Allemagne, qui s'accompagne d'une réduction des heures travaillées. Le retournement conjoncturel a donc amplifié la tendance à contraction de l'activité visible depuis la fin des années nonante comme l'illustre le graphique 47 en annexe.

5.3. Les branches d'activité du troisième cadran

a. Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI)

Cette branche comprend les activités de fabrication de composants et cartes électroniques, de fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques, de fabrication d'équipements de communication, de fabrication de produits électroniques grand public, de fabrication d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation, d'horlogerie, de fabrication d'équipements d'irradiation médicale, d'équipements électromédicaux et électrothérapeutiques de fabrication de matériels optiques et photographiques et de fabrication de supports magnétiques et optiques.

En 2011, en Belgique, 220 entreprises employaient 13 700 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Philips Innovative Applications, Alcatel-Lucent Bell, Barco, ON Semiconductor Belgium et Thales Alenia Space ETCA.

Le tableau 60 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Entre 1995 et 2010, l'importance relative de la branche, tant en termes de valeur ajoutée que d'heures travaillées, a diminué dans les quatre pays étudiés.

Tableau 60. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées

<i>En pourcent de l'économie totale</i>			
	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,7	0,5	0,4
Allemagne	1,1	1,3	1,1
France	0,9	0,6	0,3
Pays-Bas	0,9	0,4	0,4
En % des heures travaillées			
Belgique	0,6	0,4	0,3
Allemagne	1,1	1,0	0,9
France	0,7	0,6	0,5
Pays-Bas	0,9	0,7	0,7

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

Tableau 61. Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	54,6	46,2	33,7	24,9	38,9
Coût salarial horaire	44,5	39,1	31,1	37,6	35,8
Coût salarial horaire modifié	43,1				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	78,9	84,7	92,3	151,1	92,2

En 2010, la branche belge se caractérise par le niveau de coût salarial horaire le plus élevé des pays de comparaison mais ce niveau élevé est plus que compensé par un niveau de productivité horaire nominale largement supérieur au niveau des trois pays voisins. Le rapport entre ces deux variables est plus faible en Belgique que dans chacun des pays de comparaison (tableau 61).

Le progrès technique est particulièrement important dans cette branche d'activité se traduisant, entre autre, par une augmentation rapide de la qualité des produits. Cette amélioration de qualité peut être prise en compte dans les indices de prix qui sont alors appelés indices de prix hédoniques¹¹⁴. La mise en œuvre d'indices de prix hédoniques diffère d'un pays à l'autre provoquant de grandes divergences dans les indices de prix. Ces indices de prix étant utilisés pour passer de la valeur ajoutée nominale à la valeur ajoutée en volume, il en résulte de grandes divergences aussi dans l'évolution de la valeur ajoutée en volume rendant incertaine la comparaison entre pays.

Tableau 62. Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	67,9	534,1	319,4	15,8
- Valeur ajoutée volume	6,8	417,0	178,1	-5,7
- Heures travaillées	-36,4	-18,5	-33,7	-18,6
Coût salarial horaire	56,5	48,8	38,9	67,3
Coût salarial horaire modifié	51,4			
Coût unitaire du travail	-9,8	-76,5	-66,9	44,4

Entre 1995 et 2010, la valeur ajoutée en volume a progressé moins vite en Belgique qu'en Allemagne et qu'en France et les heures travaillées en Belgique se sont contractées davantage que ce qui est visible dans les trois pays voisins. Le coût salarial horaire a progressé plus rapidement en Belgique qu'en Allemagne et en France. Il en résulte une évolution du coût unitaire belge moins favorable que celle enregistrée en France et en Allemagne (tableau 62).

¹¹⁴ Le produit est décomposé en caractéristiques et les prix sont enregistrés pour des caractéristiques constantes. Cette façon de mesurer la valeur traduit les améliorations de caractéristiques en baisses de prix.

Tableau 63. Branche fabrication de produits informatiques, électroniques et d'optique :
évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-13,5	12,8	25,6	7,6
- Valeur ajoutée volume	-24,4	5,5	2,2	7,5
- Heures travaillées	-12,6	-6,4	-18,6	-0,1
Coût salarial horaire	6,4	6,4	-1,8	13,3
Coût salarial horaire modifié	4,0			
Coût unitaire du travail	20,2	-5,6	-21,8	5,3

La crise a accéléré la tendance visible à la contraction des heures travaillées et la branche belge a réduit les heures travaillées plus fortement qu'en Allemagne et qu'aux Pays-Bas. Au vu de l'évolution de la valeur ajoutée en volume, la contraction des heures travaillées en Belgique n'a pas été suffisante pour empêcher une décroissance de la productivité, contrairement à ce qui est observé dans les trois pays voisins. La croissance du coût salarial horaire a été plus modérée que dans deux pays des trois pays de comparaison. Entre 2007 et 2010, le coût unitaire belge a progressé le plus rapidement des pays de la comparaison (tableau 63).

b. Fabrication de machines et équipements non classés ailleurs (CK)

Cette branche regroupe les activités de fabrication de machines d'usage général, de fabrication de machines agricoles et forestières, de machines de formage des métaux et de machines-outils et de fabrication d'autres machines d'usage spécifique.

En 2011, en Belgique, 878 entreprises employaient 36 000 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Caterpillar-Belgium, Atlas Copco Airpower, CNH Belgium, Daikin Europe N.V. et Hansen Transmissions International.

Le tableau 64 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. En termes de valeur ajoutée, l'importance relative de la branche est quasi stable en Belgique et en France et en légère augmentation en Allemagne et aux Pays-Bas. En termes d'heures travaillées, l'importance relative de la branche est en diminution dans les quatre pays étudiés.

Tableau 64. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,0	1,0	0,9
Allemagne	3,0	3,3	3,3
France	0,9	0,8	0,7
Pays-Bas	0,9	1,1	1,2
En % des heures travaillées			
Belgique	1,0	0,9	0,8
Allemagne	2,7	2,5	2,5
France	1,0	0,8	0,7
Pays-Bas	1,2	1,1	1,0

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, la branche belge affiche le niveau le plus élevé de productivité horaire nominale des pays de comparaison et un coût salarial horaire, lui-aussi, assez élevé puisque seule l'Allemagne a un niveau supérieur. Le rapport du niveau de coût salarial horaire sur le niveau de productivité horaire nominale est belge est inférieur à celui de l'Allemagne et de la France (tableau 65)

Tableau 65. Branche fabrication de machines et d'équipements : variables en niveau – 2010

<i>En euros</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	53,7	51,1	43,0	51,8	48,0
Coût salarial horaire	36,9	36,3	30,3	33,7	33,7
Coût salarial horaire modifié	35,8				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	66,6	71,0	70,5	64,9	70,1

Entre 1995 et 2010, la croissance de la productivité horaire en volume a été plus faible en Belgique qu'en France et aux Pays-Bas, essentiellement parce que la croissance de la valeur ajoutée en volume a été plus faible en Belgique que dans ces deux pays. Le niveau de coût salarial horaire est plus faible que celui de la France et des Pays-Bas mais reste plus élevé que celui de l'Allemagne. Il en résulte une évolution du coût unitaire belge plus rapide qu'en France et qu'aux Pays-Bas mais moins forte qu'en Allemagne (tableau 66).

Tableau 66. Branche fabrication de machines et d'équipements : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	40,9	8,7	82,1	83,1
- Valeur ajoutée volume	25,0	-0,1	34,8	81,6
- Heures travaillées	-11,3	-8,1	-25,9	-0,8
Coût salarial horaire	54,9	40,4	58,5	66,7
Coût salarial horaire modifié	50,6			
Coût unitaire du travail	6,9	29,2	-13,0	-9,0

La faiblesse relative de la croissance de la productivité horaire en volume se confirme pendant la crise puisque seule l'Allemagne affiche une décroissance de cette productivité plus forte que la décroissance belge. Entre 2007 et 2010, la branche belge enregistre la plus forte contraction de la valeur ajoutée en volume des pays de comparaison. La croissance du coût salarial horaire reste assez forte, dépassant celle de l'Allemagne et de la France. Il en résulte une évolution du coût unitaire belge moins favorable que l'évolution française et hollandaise (tableau 67).

Tableau 67. Branche fabrication de machines et d'équipements : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-12,5	-19,7	-4,6	2,3
- Valeur ajoutée volume	-23,3	-19,6	-19,5	-1,6
- Heures travaillées	-12,2	0,1	-15,5	-3,9
Coût salarial horaire	10,4	4,8	6,1	11,1
Coût salarial horaire modifié	8,8			
Coût unitaire du travail	24,4	30,5	11,2	8,6

c. Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (GG)

Cette branche comprend les activités de commerce de gros et de détail et réparation de véhicules automobiles et de motocycles, de commerce de gros spécialisé et non spécialisé et de commerce de détail spécialisé et non spécialisé.

En 2011, en Belgique, 47 632 entreprises employaient 500 500 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Etablissements Delhaize frères et Cies – Le Lion (Groupe Delhaize), Etablissements Fr. Colruyt, Carrefour Belgium, Makro Cash & Carry Belgium et Quality Meat Renmans.

Le tableau 68 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche est plus grande en termes d'heures travaillées qu'en termes de valeur ajoutée dans les quatre pays étudiés. C'est en Belgique que l'importance relative en termes d'heures travaillées a le plus diminué sur la période considérée.

Tableau 68. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	12,2	13,0	12,4
Allemagne	10,1	10,4	10,1
France	11,6	11,1	11,0
Pays-Bas	12,9	12,9	12,6
En % des heures travaillées			
Belgique	15,7	13,9	13,3
Allemagne	14,6	14,4	13,9
France	13,6	14,1	14,1
Pays-Bas	17,3	16,4	16,0

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau de productivité horaire nominale de la branche en Belgique est le plus élevé des pays de comparaison et fait plus que compenser le niveau, aussi le plus élevé, du coût salarial horaire. Il en résulte un rapport entre le niveau de coût salarial horaire et la productivité horaire nominale plus faible en Belgique qu'en Allemagne et qu'en moyenne dans les trois pays voisins (tableau 69).

Tableau 69. Branche commerce et réparation : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	42,4	28,4	34,4	34,6	31,4
Coût salarial horaire	32,2	22,2	25,6	25,2	23,8
Coût salarial horaire modifié	31,7				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	74,8	78,2	74,3	72,7	75,8

Entre 1995 et 2010, la croissance de la productivité horaire en volume de la branche belge a été la plus faible des pays de comparaison, essentiellement à cause de la faiblesse de la croissance de la valeur ajoutée en volume (la plus faible des pays de comparaison). Le coût salarial horaire a aug-

menté plus rapidement qu'en Allemagne mais moins rapidement qu'en France et qu'aux Pays-Bas. Au final, le coût unitaire belge a progressé plus rapidement que celui de chacun des trois pays voisins (tableau 70).

Tableau 70. Branche commerce et réparation : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	17,6	50,0	21,9	62,3
- Valeur ajoutée volume	12,8	41,4	32,9	71,7
- Heures travaillées	-4,1	-5,8	9,0	5,8
Coût salarial horaire	48,6	28,5	49,9	58,4
Coût salarial horaire modifié	46,3			
Coût unitaire du travail	24,4	-14,4	23,0	-2,4

La branche belge semble résister relativement bien à la crise. La productivité horaire en volume augmente en Belgique plus rapidement qu'en France et aux Pays-Bas alors que le coût salarial horaire augmente moins rapidement que dans ces deux pays. La réduction des heures est, par contre, supérieure à ce qui est observé en Allemagne et en France. Le coût unitaire belge progresse moins rapidement qu'en France et aux Pays-Bas (tableau 71)

Tableau 71. Branche commerce et réparation : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	1,4	7,4	-0,3	1,3
- Valeur ajoutée volume	-0,3	6,9	0,0	-1,5
- Heures travaillées	-1,7	-0,5	0,3	-2,7
Coût salarial horaire	8,1	4,7	7,2	7,9
Coût salarial horaire modifié	7,0			
Coût unitaire du travail	5,6	-2,5	7,6	6,5

d. Industrie pharmaceutique (CF)

Cette branche regroupe les activités de fabrication de produits pharmaceutiques de base et de fabrication de préparations pharmaceutiques.

En 2011, en Belgique, 98 entreprises employaient 23 600 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient GlaxoSmithKline Biologicals, Janssen Pharmaceutica, UCB Pharma, Baxter et Pfizer Manufacturing Belgium.

Le tableau 72 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche augmente en Belgique et en Allemagne alors qu'elle se réduit légèrement en France et aux Pays-Bas. C'est en Belgique que l'importance relative de la branche, tant en termes de valeur ajoutée que d'heures travaillées, est la plus élevée.

Tableau 72. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,8	0,9	1,3
Allemagne	0,5	0,7	0,7
France	0,6	0,6	0,4
Pays-Bas	0,4	0,3	0,3
En % des heures travaillées			
Belgique	0,4	0,5	0,5
Allemagne	0,4	0,3	0,3
France	0,3	0,3	0,3
Pays-Bas	0,2	0,2	0,2

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, la branche d'activité belge affiche un niveau de productivité horaire nominale largement supérieur à celui des trois pays voisins et qui fait plus que compenser le niveau relativement élevé du coût salarial horaire (le plus élevé des pays de comparaison). C'est pourquoi le rapport entre le niveau de coût salarial horaire et le niveau de productivité nominale est, en Belgique, inférieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins et aussi inférieur au rapport observé en France et aux Pays-Bas (tableau 73)

Tableau 73. Branche industrie pharmaceutique : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	108,1	89,9	67,3	55,6	77,2
Coût salarial horaire	52,9	42,0	37,6	40,4	40,1
Coût salarial horaire modifié	50,6				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	46,8	46,6	55,8	72,6	51,9

Entre 1995 et 2010, la croissance de la productivité horaire en volume est inférieure à la croissance française et, surtout, allemande. La croissance de la valeur ajoutée de la branche belge est la plus forte des pays de comparaison mais elle s'accompagne d'une croissance des heures travaillées de loin supérieure à celle enregistrée dans les trois autres pays. Le coût salarial horaire évolue plus rapidement qu'en Allemagne et qu'en France. L'évolution du coût unitaire belge est moins favorable que l'évolution française et, surtout, allemande.

Tableau 74. Branche industrie pharmaceutique : évolution cumulée 1995-2007
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	79,8	195,9	123,8	72,3
- Valeur ajoutée volume	179,7	136,7	108,2	82,5
- Heures travaillées	55,5	-20,0	-6,9	5,9
Coût salarial horaire	67,7	50,4	49,9	70,8
Coût salarial horaire modifié	60,5			
Coût unitaire du travail	-10,7	-49,2	-33,0	-0,9

La crise n'a pas modifié les tendances de long terme. La croissance de la productivité reste la plus importante des pays de comparaison essentiellement parce que la croissance de la valeur ajoutée en volume est plus forte en Belgique que dans les trois pays voisins. Le coût salarial évolue plus rapidement qu'en France et aux Pays-Bas. Mais l'évolution du coût salarial unitaire devient favorable à la Belgique puisque c'est en Belgique que ce coût enregistre la plus forte contraction (tableau 75).

Tableau 75. Branche industrie pharmaceutique : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	25,2	6,0	5,2	-7,4
- Valeur ajoutée volume	29,4	11,4	-1,1	-7,8
- Heures travaillées	3,4	5,1	-6,0	-0,4
Coût salarial horaire	7,4	11,2	0,1	1,0
Coût salarial horaire modifié	4,5			
Coût unitaire du travail	-16,5	4,9	-4,9	9,1

e. Travail du bois, industrie du papier et imprimerie (CC)

Cette branche comprend les activités de travail du bois et de fabrication d'articles en liège, de vannerie et sparterie, de l'industrie du papier et du carton et les activités d'imprimerie et de reproduction d'enregistrements.

En 2011, en Belgique, 2 098 entreprises employaient 39 300 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Unilin, Ontex, Roularta Media Group, Burgo Ardennes et Sappi Lanaken Press Paper.

Le tableau 76 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Dans les quatre pays étudiés, l'importance relative de la branche s'est nettement réduite entre 1995 et 2010, tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 76. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées

<i>En pourcent de l'économie totale</i>			
	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	1,5	1,2	0,9
Allemagne	1,7	1,3	1,1
France	1,2	0,9	0,7
Pays-Bas	1,6	1,1	0,9
En % des heures travaillées			
Belgique	1,5	1,2	1,0
Allemagne	1,9	1,4	1,1
France	1,3	1,0	0,9
Pays-Bas	1,7	1,2	1,0

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau relativement élevé de la productivité horaire nominale de la branche belge compense le niveau relativement élevé du coût salarial horaire. Au final, le rapport entre ces deux variables est, en Belgique, inférieur au rapport français et hollandais (tableau 77).

Tableau 77. Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	41,3	37,1	34,3	39,3	36,3
Coût salarial horaire	32,2	26,4	27,3	30,5	27,2
Coût salarial horaire modifié	30,6				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	74,1	71,1	79,7	77,5	75,1

Entre 1995 et 2010, la croissance de la productivité horaire en volume de la branche belge est la plus faible du tableau 78, essentiellement parce que la branche belge a contracté les heures travaillées à un rythme plus faible que celui observé dans les pays voisins. La croissance du coût salarial horaire a été relativement modérée, plus faible que la croissance française et hollandaise. Il en résulte, cependant, une évolution du coût unitaire belge moins favorable à l'évolution enregistrée par l'Allemagne et la France.

Tableau 78. Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	48,0	65,4	71,6	54,0
- Valeur ajoutée volume	12,9	-1,7	14,7	2,3
- Heures travaillées	-23,7	-40,6	-33,2	-33,6
Coût salarial horaire	43,9	20,7	50,5	65,5
Coût salarial horaire modifié	37,9			
Coût unitaire du travail	-6,9	-27,0	-12,3	7,4

La crise s'est accompagnée d'une contraction relativement forte de la valeur ajoutée en volume en Belgique (tableau 79) qui s'est traduite par une croissance relativement faible de la productivité horaire en volume (la plus faible des pays de comparaison). La croissance du coût salarial horaire est restée inférieure à celle observée en France et aux Pays-Bas. Au final, la croissance du coût unitaire belge est plus rapide que les croissances allemande et française.

Tableau 79. Branche travail du bois, industrie du papier et imprimerie : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	1,1	12,7	19,2	6,0
- Valeur ajoutée volume	-12,8	-5,1	3,7	-7,5
- Heures travaillées	-13,8	-15,8	-13,0	-12,8
Coût salarial horaire	9,4	3,7	7,8	9,2
Coût salarial horaire modifié	7,3			
Coût salarial unitaire	6,1	-7,9	-9,6	3,0

5.4. Les branches d'activité du quatrième cadran

a. Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA)

Cette branche regroupe les activités juridiques et comptables, des sièges sociaux, de conseil en gestion, d'architecture et d'ingénierie et de contrôle et analyses techniques.

En 2011, en Belgique, 13 874 entreprises employaient 113 900 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient KBC Global Services, Randstad Group Belgium, SGS Belgium, Solvay et AIB-Vincotte Belgium.

Le tableau 80 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Cette branche est particulièrement importante en Belgique mais pour des raisons réglementaires.

Tableau 80. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	5,3	6,7	7,5
Allemagne	4,5	4,9	4,5
France	3,1	4,4	4,7
Pays-Bas	4,2	4,7	4,6
En % des heures travaillées			
Belgique	6,8	9,4	10,9
Allemagne	2,9	4,2	4,8
France	3,1	3,7	4,1
Pays-Bas	4,6	5,3	5,5

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En effet, en Belgique, les administrateurs de société sont tenus par la loi de prendre le statut de travailleurs indépendants. Les comptes nationaux comptabilisent toutes les activités d'administration de société dans cette branche d'activité. Ce n'est pas le cas dans les trois autres pays de comparaison. L'administrateur de société est considéré, dans ces trois pays, comme salarié de la société qu'il administre et son activité d'administrateur est comptabilisée par les comptes nationaux dans la branche relative à l'activité de la société administrée. Ces différences méthodologiques faussent la comparaison internationale. C'est pourquoi le diagnostic de cette branche est élaboré en ne reprenant, pour la branche belge, que les variables du secteur institutionnel des entreprises (S11). Cette correction permet de ne pas tenir compte de l'emploi et de la valeur ajoutée créés par les indépendants et, donc en grande partie, par les administrateurs de société. Les subventions et subventions salariales prises en compte pour estimer le coût salarial horaire modifié sont basés sur l'hypothèse que l'ensemble de ces mesures portent sur la masse salariale du secteur institutionnel des entreprises.

Tableau 81. Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	73,4	36,5	50,5	37,3	42,0
Coût salarial horaire	43,7	30,0	46,3	37,4	37,1
Coût salarial horaire modifié	42,9				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	58,4	82,3	91,5	100,3	88,5

En 2010, le niveau de productivité nominale élevé atteint par la branche belge au regard des trois pays voisins fait plus que compenser le niveau relativement élevé du coût salarial horaire. Ce dernier est supérieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins mais reste inférieur au niveau français. Il en résulte un rapport entre ces deux variables qui est largement inférieur en Belgique au rapport affiché par chacun des trois pays de la comparaison (tableau 81).

Tableau 82. Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : évolution cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	9,2	-23,1	14,0	-4,2
- Valeur ajoutée volume	124,2	24,5	56,6	31,6
- Heures travaillées	105,3	61,9	37,3	37,3
Coût salarial horaire	33,0	22,9	57,3	78,4
Coût salarial horaire modifié	30,7			
Coût unitaire du travail	19,7	59,8	38,0	86,1

Entre 1995 et 2010, la progression de la productivité du travail en volume a été soutenue en Belgique alors que l'Allemagne et les Pays-Bas enregistraient des pertes de productivité. Cette bonne performance relative s'explique par une croissance très forte de la valeur ajoutée en volume qui excède la croissance marquée des heures travaillées. Pour ces deux variables, la croissance belge est de loin supérieure à celle des pays voisins. L'évolution du coût salarial horaire est restée relativement modérée, s'inscrivant en retrait par rapport à la croissance française et, surtout, hollandaise. Il en ressort une évolution du coût unitaire du travail favorable à la Belgique puisqu'elle est la plus faible des pays voisins (tableau 82)

Tableau 83. Branche activités juridique, comptable et d'analyses techniques : évolution cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-2,6	-17,1	-2,5	-0,9
- Valeur ajoutée volume	9,0	-8,6	-0,5	-1,8
- Heures travaillées	11,8	10,2	2,0	-1,0
Coût salarial horaire	4,4	7,7	8,3	7,8
Coût salarial horaire modifié	3,1			
Coût unitaire du travail	5,8	29,9	11,1	8,7

La crise a fait marquer le pas à la croissance de la productivité du travail en volume dans les quatre pays étudiés. Mais à l'opposé des pays voisins, la croissance de la valeur ajoutée en volume est restée largement positive en Belgique devenant, cependant, inférieure à la croissance des heures travaillées. La progression du coût salarial horaire a aussi été la plus faible des pays de

comparaison. Le coût unitaire du travail a augmenté moins rapidement en Belgique que dans les trois pays voisins.

b. Construction (FF)

Cette branche comprend les activités de construction de bâtiments, de promotion immobilière, de génie civil, de démolition et préparation des sites, les travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation, les travaux de finition et les autres travaux de construction spécialisés.

En 2011, en Belgique, 25 368 entreprises employaient 219 400 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Cofely Services, Compagnie d'entreprises CFE, Thomas et Piron, Galère et Ondernemingen Jan De Nul.

Le tableau 84 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche augmente dans les pays étudiés à l'exception de l'Allemagne qui a connu, dans les années qui ont suivi la réunification du pays, un boum immobilier. Celui-ci a engendré par la suite une lente correction se traduisant par la réduction progressive de l'importance de la branche construction dans l'économie allemande jusqu'en 2007.

Tableau 84. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	5,4	5,1	5,6
Allemagne	6,9	4,1	4,5
France	5,5	5,6	6,1
Pays-Bas	5,5	5,5	5,3
En % des heures travaillées			
Belgique	6,2	5,6	6,0
Allemagne	9,7	6,8	7,0
France	7,2	7,2	7,9
Pays-Bas	6,8	7,0	6,8

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau du coût salarial horaire est supérieur à la moyenne pondérée des trois pays voisins mais reste inférieur au niveau atteint aux Pays-Bas. Le niveau de productivité nominale de la branche belge est supérieur à celui observé dans les trois pays voisins. Il en résulte un rapport entre ces deux variables inférieur, en Belgique, à celui de chacun des trois pays voisins (tableau 85).

Tableau 85. Branche construction : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	42,5	25,1	34,1	34,7	29,7
Coût salarial horaire	30,4	23,1	27,3	31,4	25,7
Coût salarial horaire modifié	30,0				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	70,5	92,0	80,1	90,6	86,5

Sur la période 1995-2010, seule la branche belge enregistre des gains de productivité en volume grâce à une progression de la valeur ajoutée en volume nettement plus forte que celle visible dans les pays de comparaison. La croissance du coût salarial horaire est aussi relativement modérée car plus faible que celle de la France et des Pays-Bas. Il en résulte une progression du coût unitaire du travail plus faible en Belgique que dans chacun des pays de la comparaison (tableau 86).

Tableau 86. Branche construction : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	23,8	-0,5	-12,8	-11,2
- Valeur ajoutée volume	35,2	-28,9	1,0	0,6
- Heures travaillées	9,2	-28,6	15,8	13,3
Coût salarial horaire	47,9	22,8	50,8	69,9
Coût salarial horaire modifié	46,0			
Coût unitaire du travail	18,0	23,4	72,9	91,3

En stoppant la croissance de la valeur ajoutée en volume, la crise s'accompagne d'une dégradation de la croissance de la productivité horaire en volume mais celle-ci reste, en Belgique, la plus favorable des pays de la comparaison. La croissance du coût salarial horaire est relativement forte puisqu'elle est, en Belgique, supérieure à celle observée en Allemagne et en France. L'évolution du coût unitaire du travail reste, cependant, plus faible en Belgique qu'en France et aux Pays-Bas (tableau 87).

Tableau 87. Branche construction : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>				
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-1,3	-2,1	-12,1	-11,0
- Valeur ajoutée volume	-0,5	-0,3	-12,0	-13,2
- Heures travaillées	0,8	1,8	0,1	-2,5
Coût salarial horaire	8,7	6,1	7,2	8,2
Coût salarial horaire modifié	7,7			
Coût unitaire du travail	9,1	8,3	22,0	21,5

c. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD)

Cette branche regroupe les activités de production, transport et distribution d'électricité, de production et distribution de vapeur et d'air conditionné et de production et distribution de combustibles gazeux.

En 2011, en Belgique, 97 entreprises employaient 21 100 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Electrabel, Eandis, Opérateur de réseaux d'énergies, S.P.E. et Fluxys.

Le tableau 88 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Dans les quatre pays étudiés, l'importance de la branche a décliné jusqu'en 2006 avant de se redresser quelque peu. L'importance relative de la branche est plus marquée en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 88. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	2,5	1,7	2,2
Allemagne	1,8	1,9	2,4
France	2,3	1,9	1,6
Pays-Bas	1,5	1,5	2,4
En % des heures travaillées			
Belgique	0,6	0,4	0,5
Allemagne	0,9	0,7	0,7
France	0,6	0,5	0,5
Pays-Bas	0,5	0,3	0,4

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau relativement élevé du coût salarial horaire est plus que compensé par le niveau relatif de la productivité horaire nominale. Seuls les Pays-Bas affichent un niveau de productivité nominale supérieur au niveau belge. Le rapport entre le niveau de coût salarial horaire et le niveau de productivité horaire nominale est inférieur en Belgique à ce rapport en Allemagne et, surtout, en France (tableau 89).

Tableau 89. Branche production et distribution d'électricité et de gaz : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	204,2	144,8	134,4	295,4	158,4
Coût salarial horaire	63,1	44,7	56,5	43,0	49,0
Coût salarial horaire modifié	62,2				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	30,5	30,9	42,0	14,5	31,0

La croissance de la productivité du travail en volume entre 1995 et 2010 est plus faible en Belgique qu'en Allemagne et qu'aux Pays-Bas. Pourtant, c'est en Belgique que la croissance de la valeur ajoutée en volume est la plus forte mais elle s'accompagne de la plus faible destruction d'heures travaillées des pays de la comparaison. La croissance du coût horaire du travail est particulièrement faible en Belgique au regard de la croissance des pays voisins. Le coût unitaire belge connaît la plus forte contraction des pays de la comparaison (tableau 90).

Tableau 90. Branche production et distribution d'électricité et de gaz : croissance cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	76,4	82,4	22,4	77,7
- Valeur ajoutée volume	70,6	28,3	10,7	42,6
- Heures travaillées	-3,3	-29,7	-9,6	-19,8
Coût salarial horaire	39,5	58,9	59,7	70,5
Coût salarial horaire modifié	37,7			
Coût unitaire du travail	-21,9	-12,9	30,4	-4,0

La crise ne semble pas avoir impacté la branche d'activité belge. La croissance de la productivité du travail en volume y est plus forte que dans les pays voisins. Durant la crise, la croissance de la

valeur ajoutée en volume est, en effet, restée particulièrement dynamique et, plus forte que la croissance des heures travaillées. La branche belge est aussi la seule à enregistrer une diminution du coût salarial horaire entre 2007 et 2011. L'évolution relativement favorable du coût unitaire du travail s'est donc poursuivie durant la crise (tableau 91).

Tableau 91. Branche production et distribution d'électricité et de gaz : croissance cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	12,5	11,4	-22,8	2,9
- Valeur ajoutée volume	27,3	14,4	-19,0	10,9
- Heures travaillées	13,2	2,8	4,9	7,8
Coût salarial horaire	-4,5	7,8	9,8	7,6
Coût salarial horaire modifié	-5,4			
Coût unitaire du travail	-15,8	-3,2	42,2	4,5

d. Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)

Cette branche comprend les activités de transformation et conservation de la viande, de préparation de produits à base de viande, de transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques, de transformation et conservation de fruits et de légumes, de fabrication d'huiles et de graisses végétales et animales, de fabrication de produits laitiers, de travail des grains, de fabrication de produits amylacés, de fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires, de fabrication de sucre, cacao, chocolaterie, confiserie, de fabrication d'autres produits alimentaires, de fabrication d'aliments pour animaux, de fabrication de boissons et de fabrication de produits à base de tabac.

En 2011, en Belgique, 3 230 entreprises employaient 89 500 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient Inbev Belgium, Coca-Cola entreprises Belgium, General Biscuits België, Westvlees et Puratos.

Le tableau 92 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. Dans les quatre pays étudiés, l'importance relative de la branche est en légère diminution sur la période considérée tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées.

Tableau 92. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	2,6	2,3	2,1
Allemagne	2,1	1,9	1,7
France	2,7	2,2	1,7
Pays-Bas	3,2	2,6	2,6
En % des heures travaillées			
Belgique	2,7	2,3	2,1
Allemagne	2,2	2,3	2,2
France	2,7	2,4	2,4
Pays-Bas	2,4	1,8	1,7

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, seuls les Pays-Bas affichent un niveau de productivité horaire nominale supérieur au niveau belge. C'est aussi le seul pays où le niveau de coût salarial horaire est supérieur au coût salarial horaire belge. C'est enfin le seul pays à afficher un rapport entre ces deux variables plus faible que le rapport en Belgique (tableau 93)

Tableau 93. Branche fabrication de denrées alimentaires : variables en niveau - 2010

<i>En euros</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	44,6	30,4	32,4	65,7	35,3
Coût salarial horaire	30,9	23,4	24,5	31,1	24,7
Coût salarial horaire modifié	29,9				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	67,0	76,7	75,8	47,4	70,0

Entre 1995 et 2010, la croissance de la productivité horaire en volume de la branche belge a été relativement forte, supérieure aux évolutions allemandes et françaises. La croissance de la valeur ajoutée en volume a été particulièrement forte tandis que les heures travaillées se contractaient de façon assez marquée puisque seuls les Pays-Bas enregistraient une décroissance plus forte. L'augmentation du coût salarial horaire est restée relativement modérée, moins forte que celle enregistrée en France et aux Pays-Bas. La Belgique enregistre la plus faible progression du coût unitaire du travail (tableau 94).

Tableau 94. Branche fabrication de denrées alimentaires : évolution cumulée 1995-2010

<i>En pourcent</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	
Productivité en volume	34,6	-12,2	5,5	43,2	
- Valeur ajoutée volume	20,5	-11,9	-2,6	16,9	
- Heures travaillées	-10,5	0,3	-7,6	-18,4	
Coût salarial horaire	42,9	25,1	42,1	62,6	
Coût salarial horaire modifié	38,1				
Coût unitaire du travail	2,6	42,5	34,7	13,5	

La crise ne semble pas avoir modifié ces évolutions puisque la branche belge affiche la croissance la plus soutenue de la productivité horaire en volume, basée sur une croissance de la valeur ajoutée en volume alors que les trois autres pays enregistrent une contraction de leur activité. La contraction des heures travaillées est, par contre, la plus forte en Belgique. La croissance du coût salarial horaire est restée plus faible que la française et l'allemande. Au final, l'évolution du coût unitaire belge est la plus faible parmi les pays de la comparaison (tableau 95).

Tableau 95. Branche fabrication de denrées alimentaires : évolution cumulée 2007-2010

<i>En pourcent</i>					
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	
Productivité en volume	6,5	-14,0	-6,8	-0,5	
- Valeur ajoutée volume	3,4	-11,5	-8,9	-0,4	
- Heures travaillées	-3,0	3,0	-2,3	0,2	
Coût salarial horaire	7,4	5,9	7,0	3,7	
Coût salarial horaire modifié	5,5				
Coût unitaire du travail	-0,9	23,2	14,8	4,3	

e. Activités informatiques et services d'information (JC)

Cette branche regroupe les activités de programmation, conseil et autres activités informatiques et de traitement de données, hébergement et activités connexes, de portails Internet et les autres services d'information.

En 2011, en Belgique, 3 425 entreprises employaient 46 300 salariés.

En 2011, les cinq plus grandes entreprises en termes d'emplois étaient VZW Smals-MVM, RealDolmen, Atos Belgium, IPGGlobal Care Contact Center et Capgemini Belgium.

Le tableau 96 illustre l'évolution de l'importance relative de cette branche en Belgique et dans les trois pays voisins. L'importance relative de la branche est en progression dans les quatre pays étudiés tant en termes de valeur ajoutée qu'en termes d'heures travaillées. C'est en Belgique que l'importance relative de la branche est la plus faible en termes de valeur ajoutée mais, surtout, en termes d'heures travaillées.

Tableau 96. Importance relative en termes de valeur ajoutée et d'heures travaillées
En pourcent de l'économie totale

	1995	2005	2010
En % de la valeur ajoutée			
Belgique	0,7	1,4	1,6
Allemagne	0,9	1,4	1,6
France	1,8	2,1	2,2
Pays-Bas	0,9	1,9	2,1
En % des heures travaillées			
Belgique	0,5	1,0	1,3
Allemagne	0,9	1,7	1,9
France	1,2	1,4	1,6
Pays-Bas	0,9	1,9	2,2

Sources : calculs propres sur base des comptes nationaux, ICN et Eurostat.

En 2010, le niveau de coût salarial horaire et le niveau de productivité horaire nominale de la branche belge sont supérieurs à la moyenne pondérée des trois pays voisins et supérieurs au niveau atteint par les Pays-Bas et l'Allemagne. Le rapport entre ces deux variables est, en Belgique, le plus faible des pays de la comparaison (tableau 97).

Tableau 97. Branche activités informatiques : variables en niveau – 2010
En euros

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	Moyenne des 3
Productivité nominale	56,9	33,7	60,8	41,6	45,1
Coût salarial horaire	45,4	38,4	52,5	38,6	43,8
Coût salarial horaire modifié	44,7				
Coût salarial horaire / Productivité nominale	78,5	113,8	86,3	92,7	97,2

Entre 1995 et 2011, la croissance de la productivité horaire en volume de la branche belge a été plus forte que la croissance française et hollandaise. A la fois la valeur ajoutée en volume et les heures travaillées ont connu une progression, en Belgique, plus forte que ce qui a été observé

dans les trois pays voisins. Le coût salarial horaire a augmenté de façon relativement modérée puisque l'augmentation est inférieure à celle des trois pays voisins. Le coût unitaire belge a progressé moins vite qu'en France et aux Pays-Bas (tableau 98).

Tableau 98. Branche activités informatiques : croissance cumulée 1995-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	25,9	56,8	24,7	23,3
- Valeur ajoutée volume	243,3	224,9	81,3	235,9
- Heures travaillées	172,6	107,2	45,3	172,5
Coût salarial horaire	39,6	61,4	60,0	66,6
Coût salarial horaire modifié	37,2			
Coût unitaire du travail	9,0	2,9	28,3	35,1

Tableau 99. Branche activités informatiques : croissance cumulée 2007-2010
En pourcent

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Productivité en volume	-5,9	13,8	2,7	-3,9
- Valeur ajoutée volume	4,4	20,8	7,4	1,3
- Heures travaillées	11,0	6,2	4,5	5,4
Coût salarial horaire	1,5	6,0	7,6	7,5
Coût salarial horaire modifié	0,2			
Coût unitaire du travail	6,5	-6,9	4,7	11,9

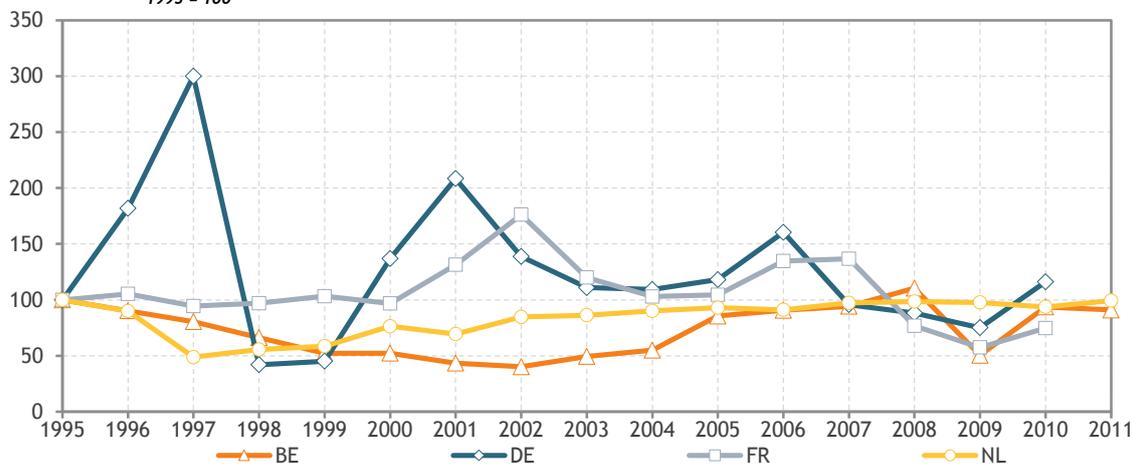
La crise a particulièrement touché la croissance de la productivité horaire en volume de la branche belge qui enregistre la plus forte contraction des pays de la comparaison. La progression de la valeur ajoutée en volume est, en effet, relativement faible alors que les heures travaillées continuent à progresser à un rythme soutenu, supérieur à celui des pays de la comparaison. La progression du coût salarial horaire est quasi nulle en Belgique alors qu'elle reste dynamique dans les trois pays voisins. Le coût unitaire belge progresse plus rapidement qu'en Allemagne et qu'en France (tableau 99).

Annexe graphique

Cokéfaction et raffinage (CD)

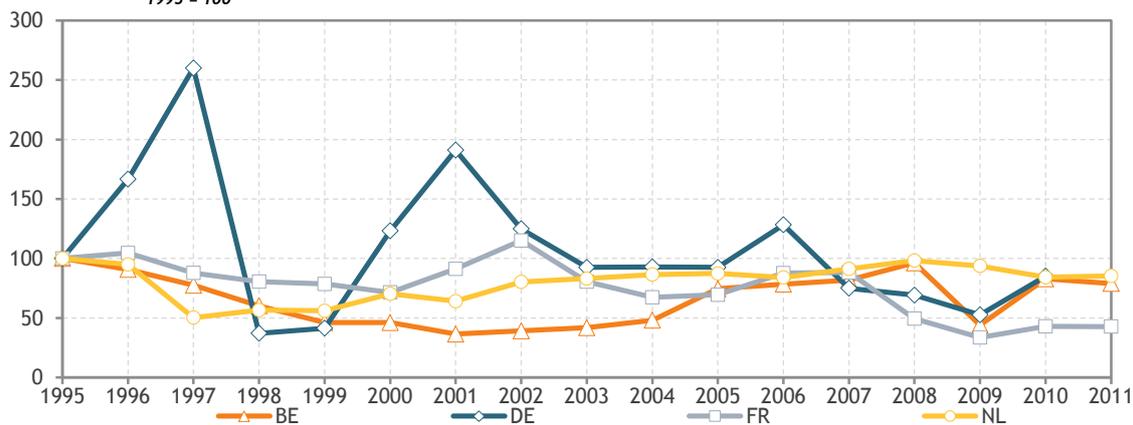
Graphique 1 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



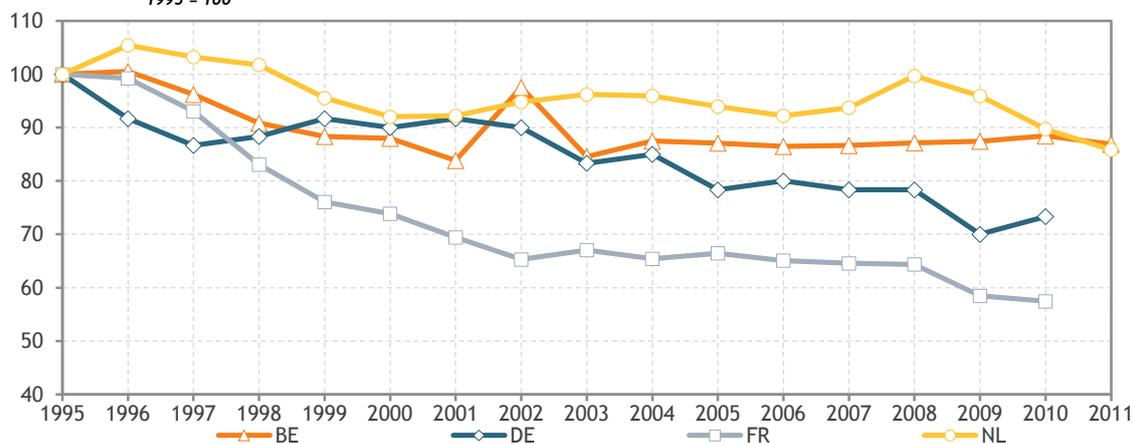
Graphique 2 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 3 Evolution des heures travaillées

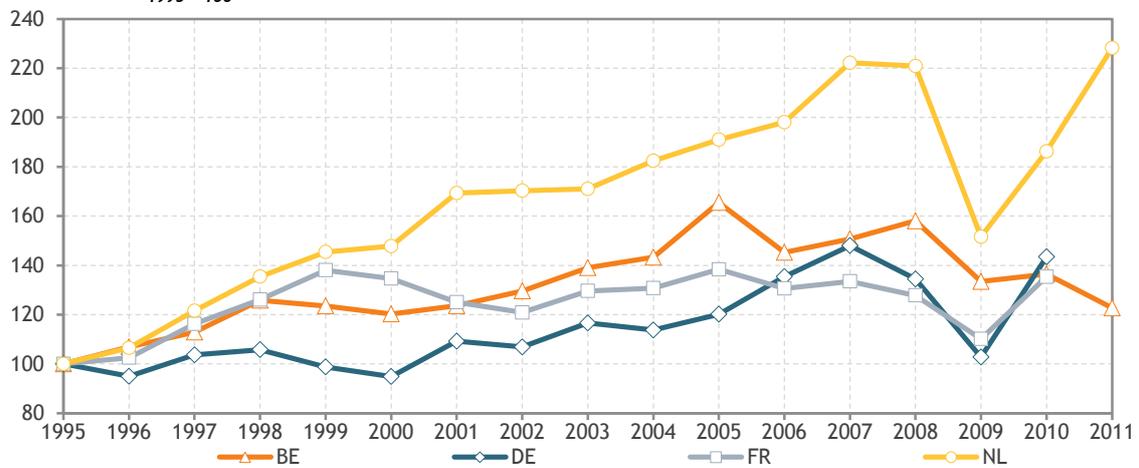
1995 = 100



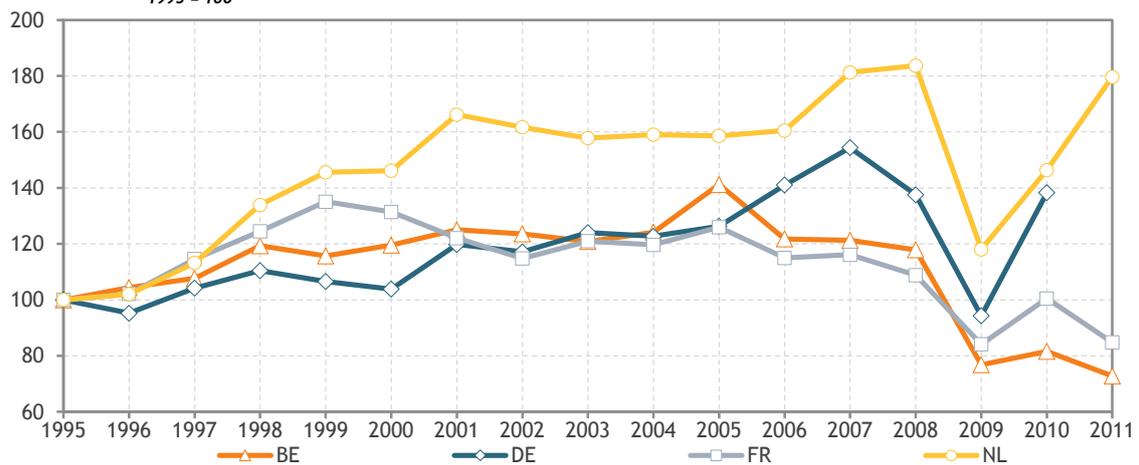
Fabrication de matériels de transport (CL)

Graphique 4 Evolution de la productivité horaire en volume

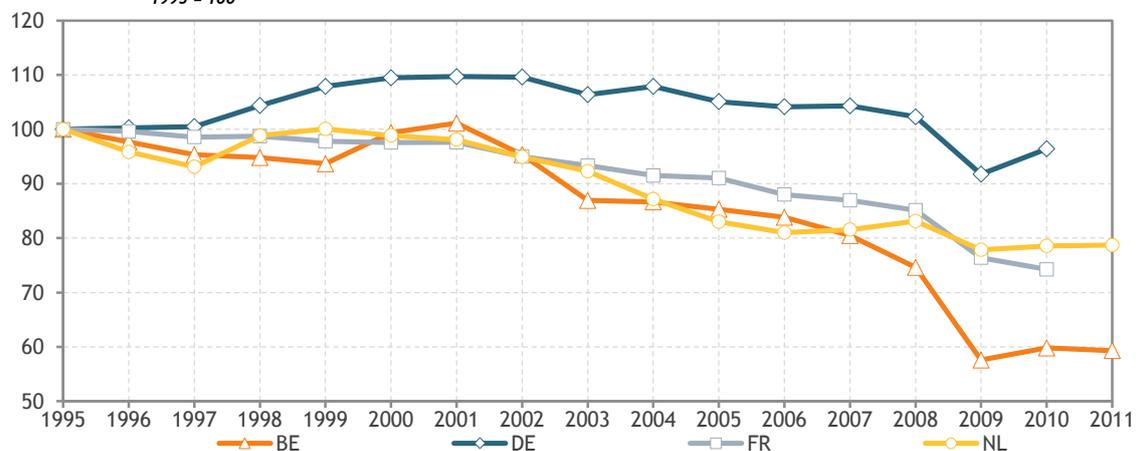
1995 = 100

**Graphique 5 Evolution de la valeur ajoutée en volume**

1995 = 100

**Graphique 6 Evolution des heures travaillées**

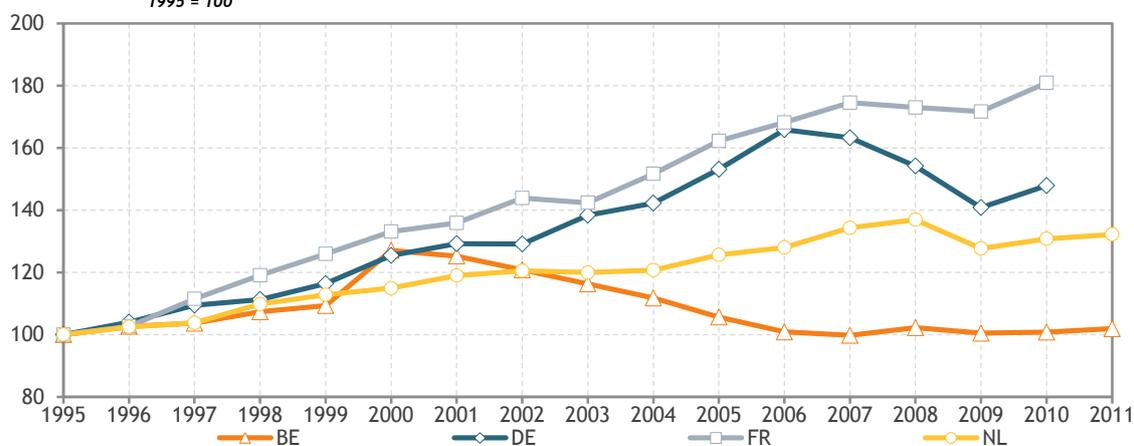
1995 = 100



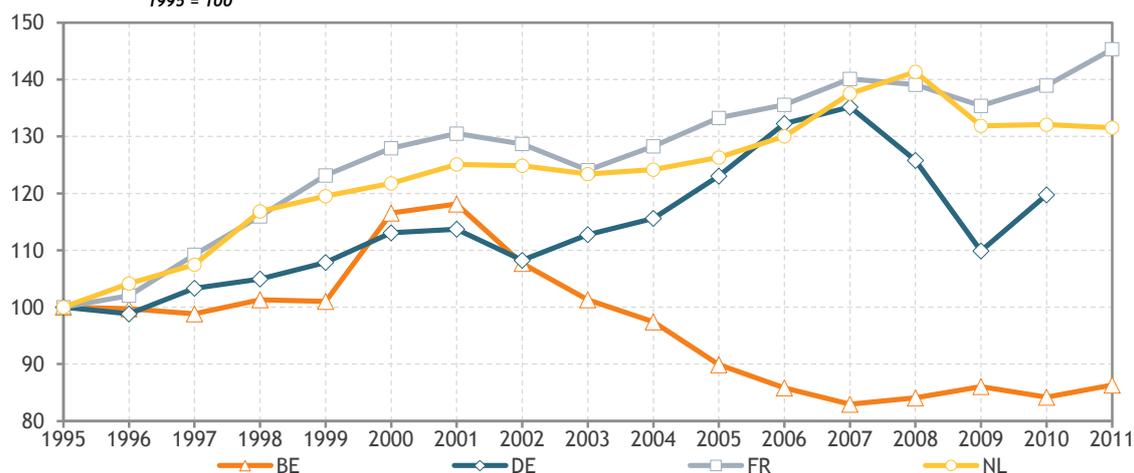
Autres industries manufacturières (CM)

Graphique 7 Evolution de la productivité horaire en volume

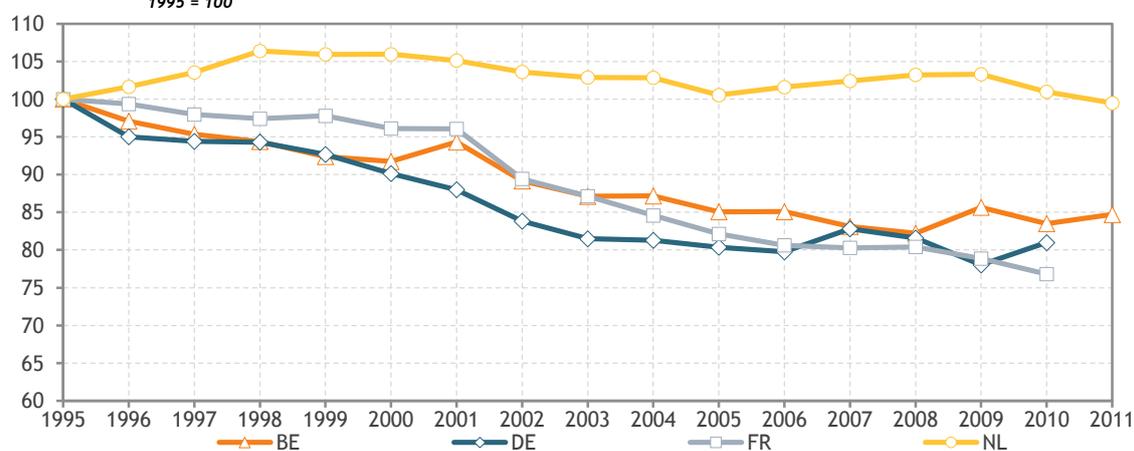
1995 = 100

**Graphique 8 Evolution de la valeur ajoutée en volume**

1995 = 100

**Graphique 9 Evolution des heures travaillées**

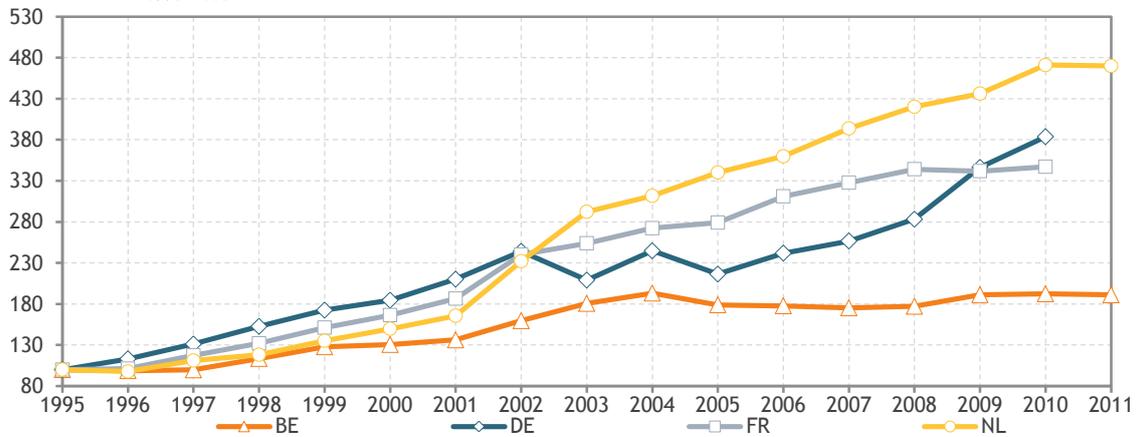
1995 = 100



Télécommunications (JB)

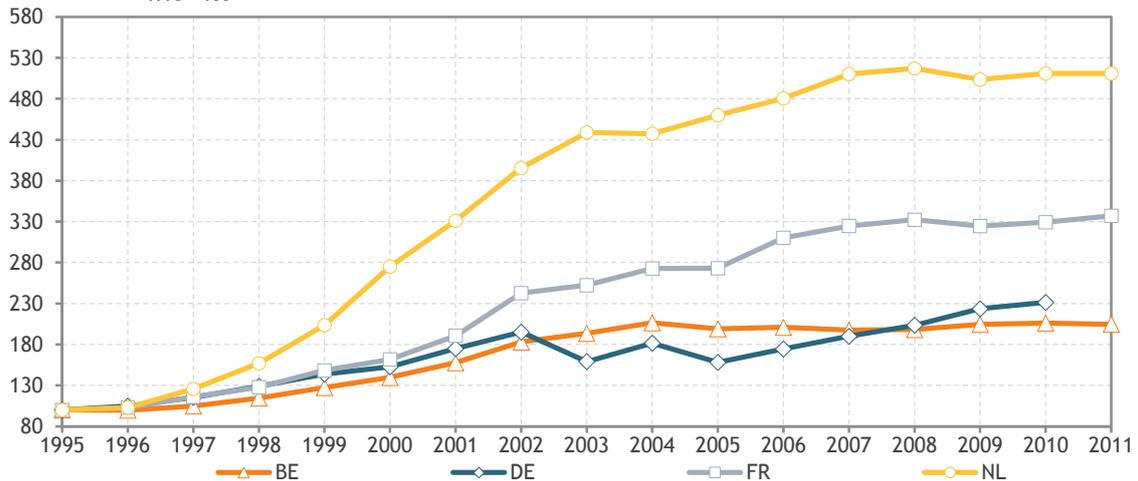
Graphique 10 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



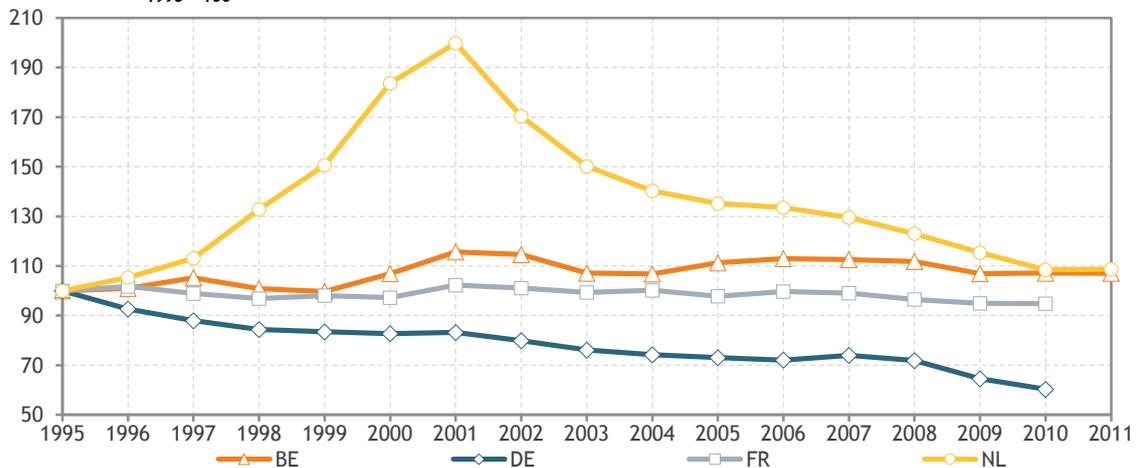
Graphique 11 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 12 Evolution des heures travaillées

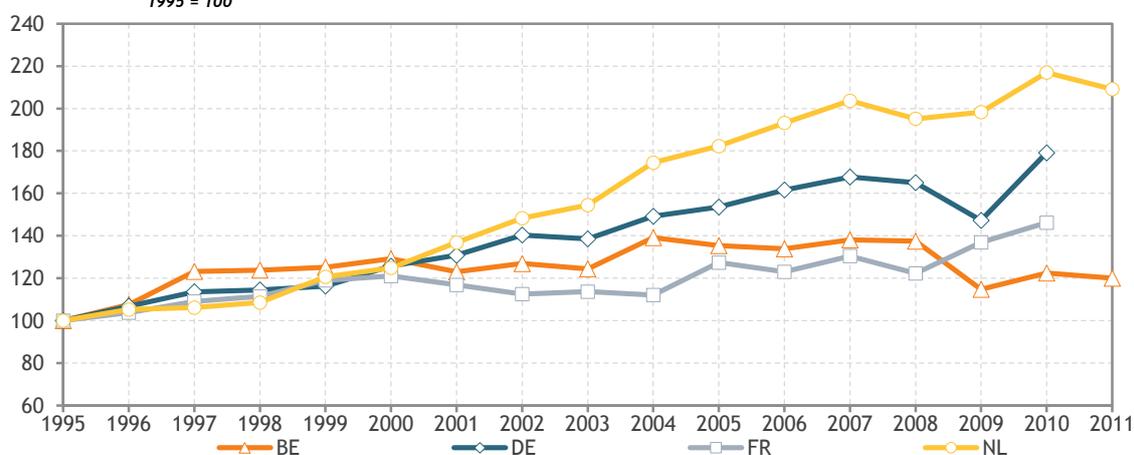
1995 = 100



Industrie chimique (CE)

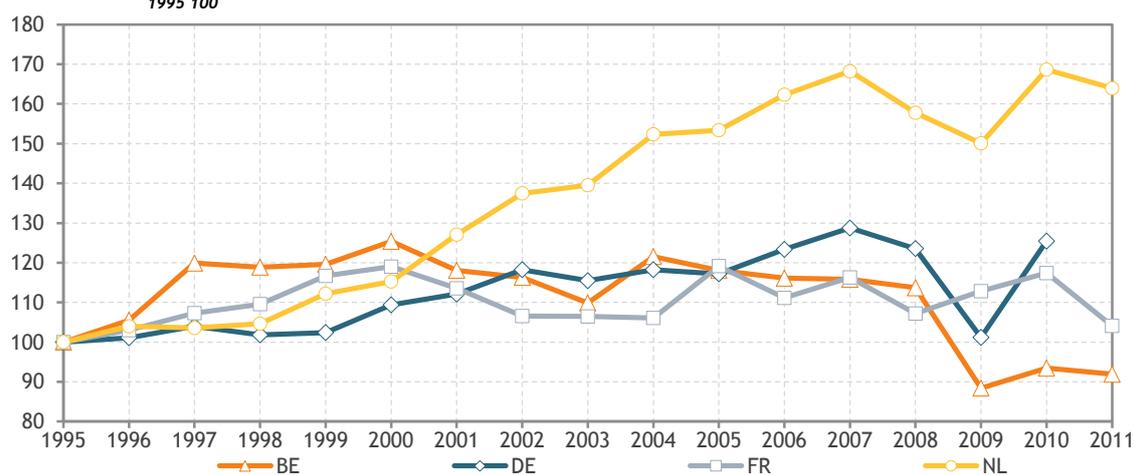
Graphique 13 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



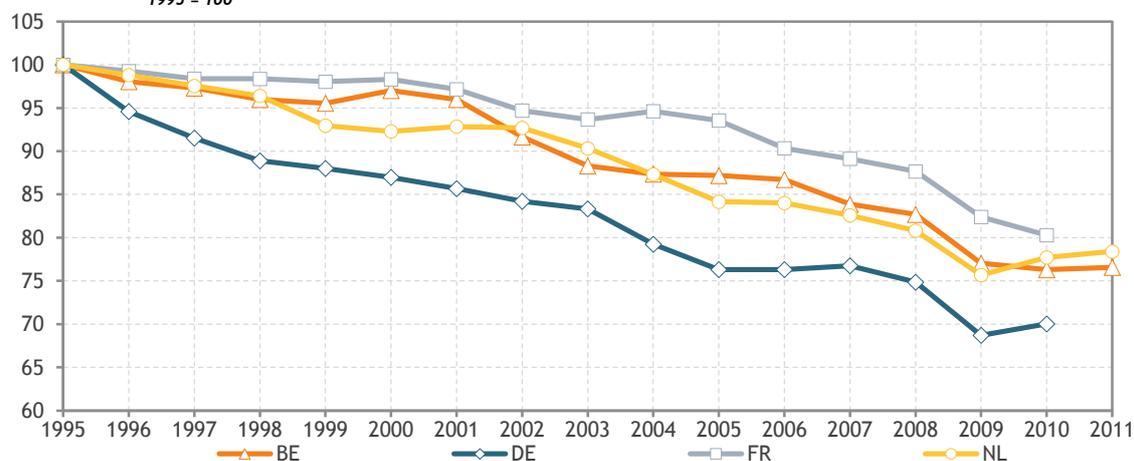
Graphique 14 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 15 Evolution des heures travaillées

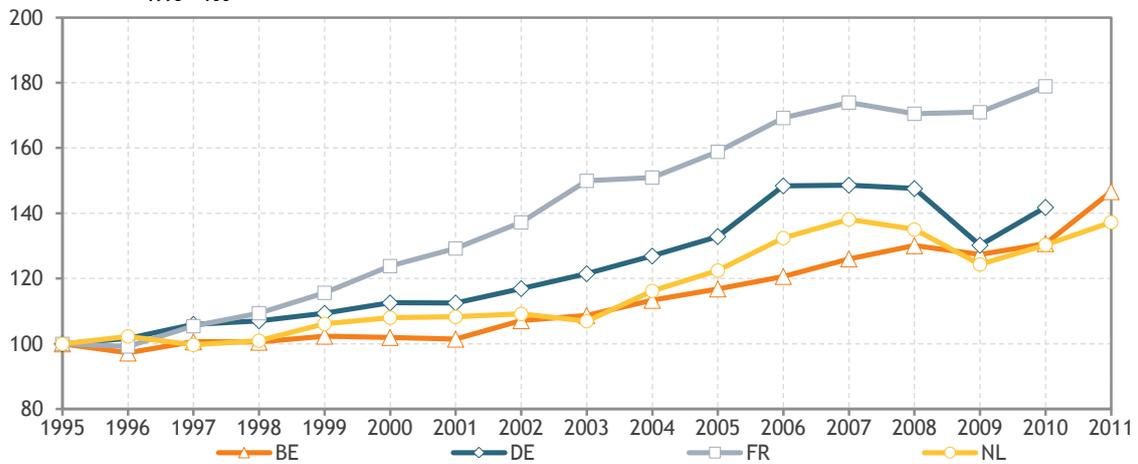
1995 = 100



Fabrication de produits en caoutchouc et plastiques (CG)

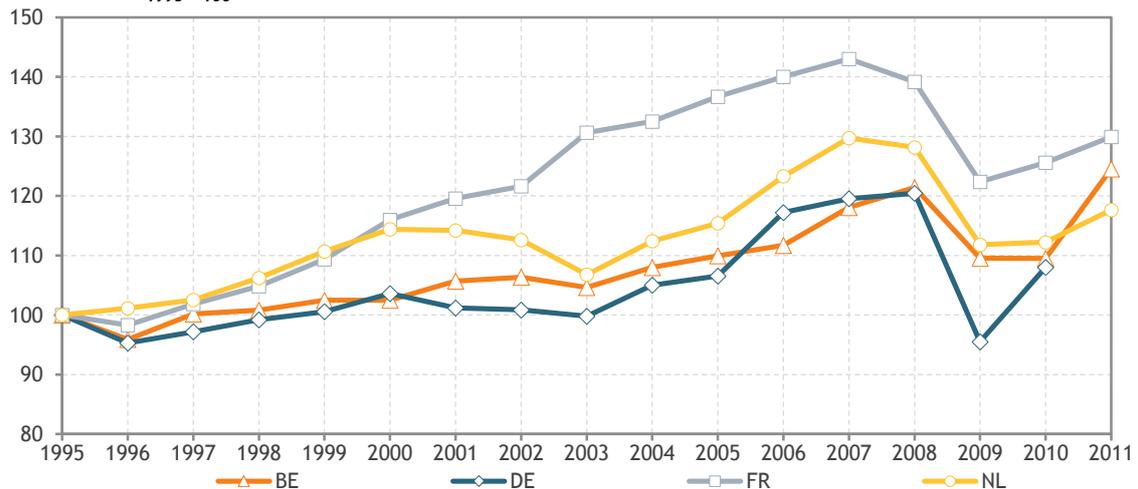
Graphique 16 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



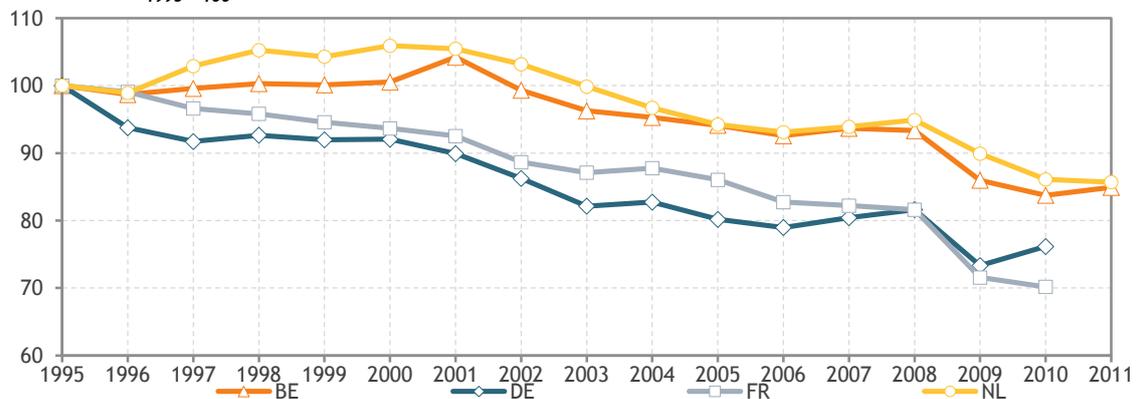
Graphique 17 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 18 Evolution des heures travaillées

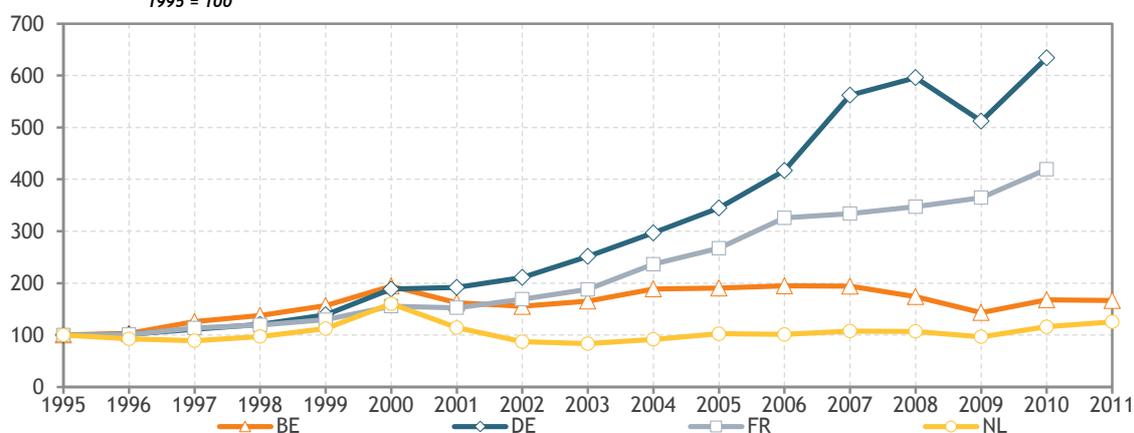
1995 = 100



Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI)

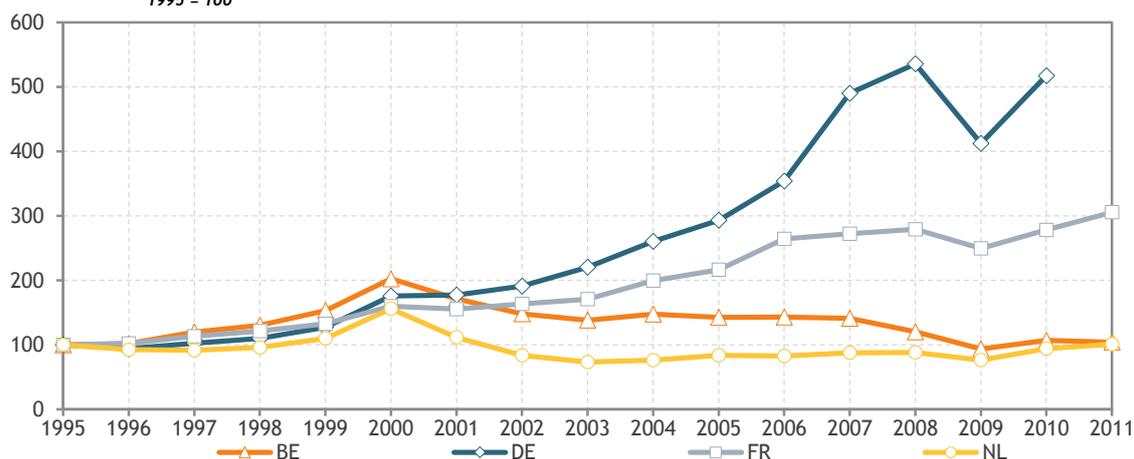
Graphique 19 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



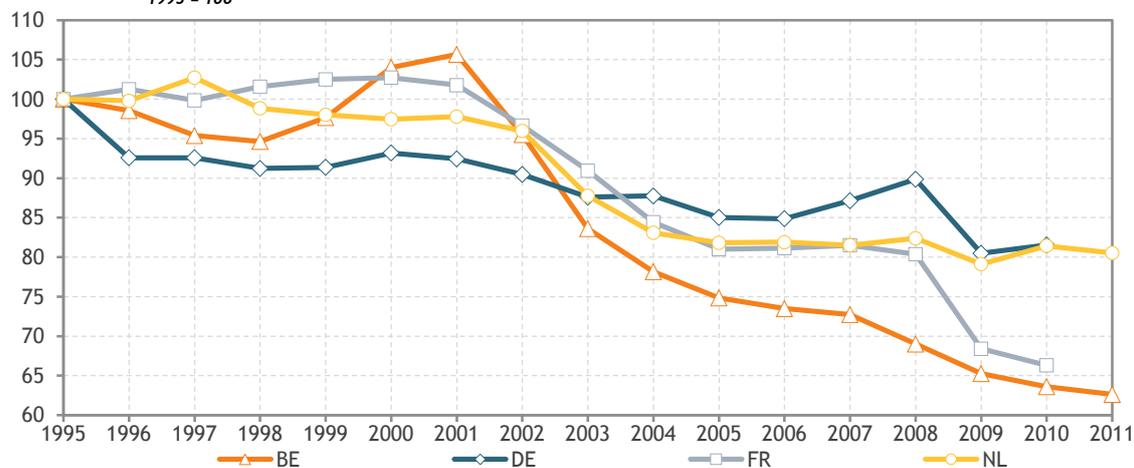
Graphique 20 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 21 Evolution des heures travaillées

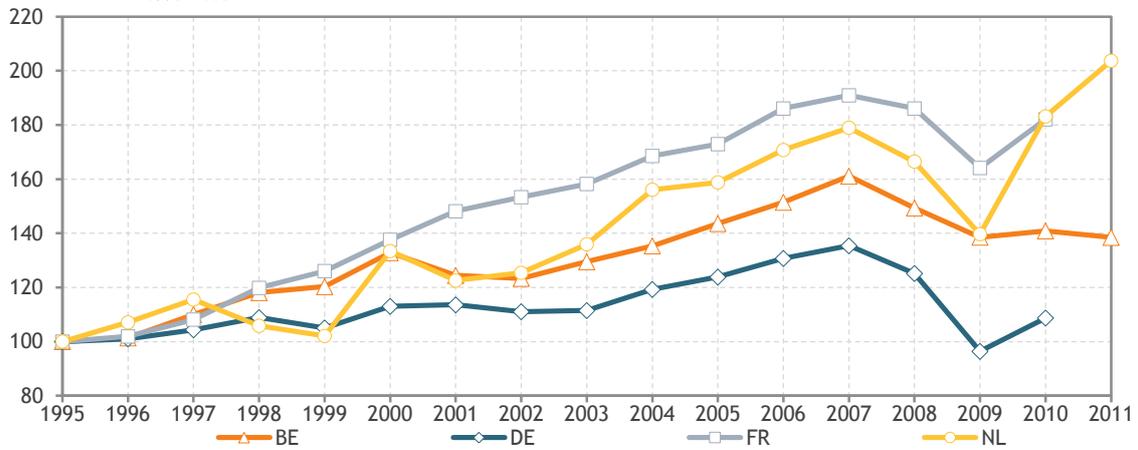
1995 = 100



Fabrication de machines et d'équipement (CK)

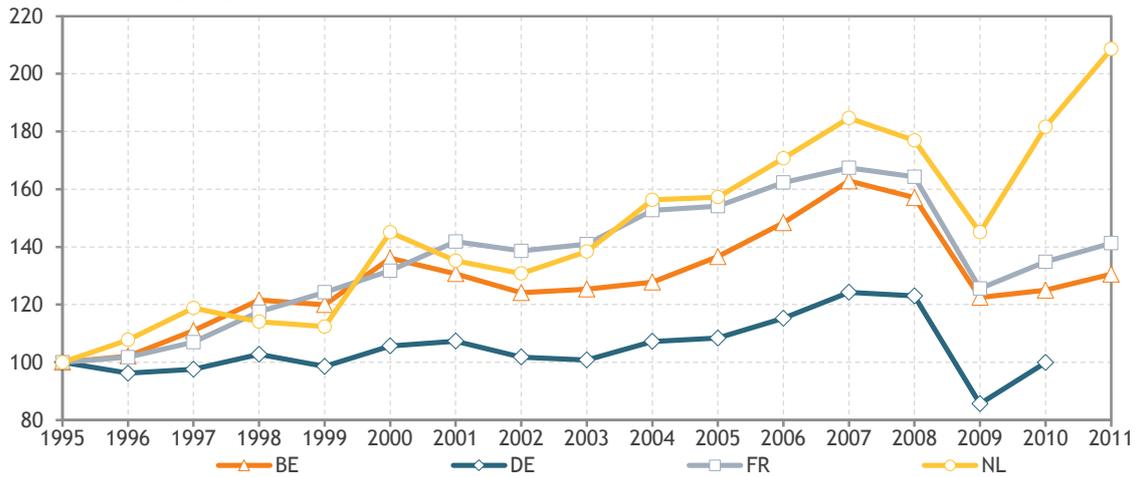
Graphique 22 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



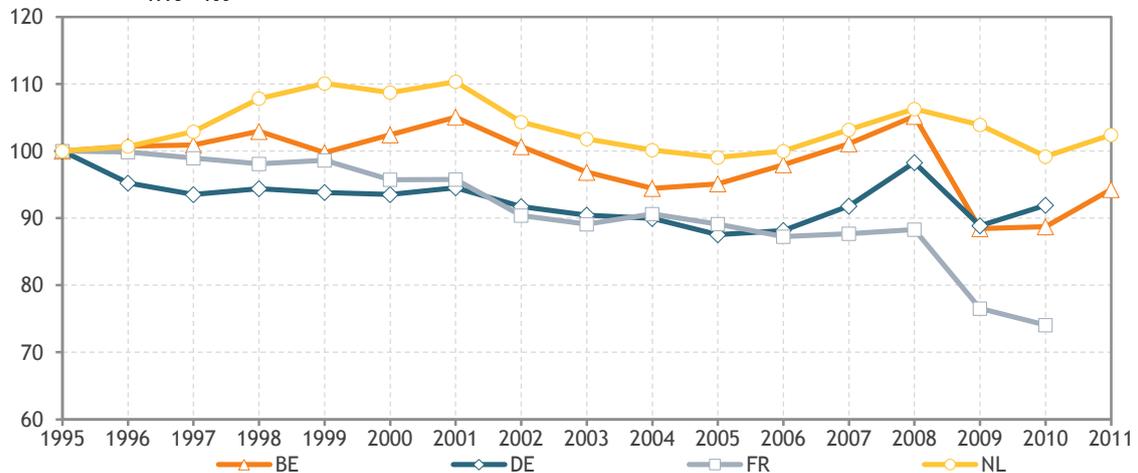
Graphique 23 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 24 Evolution des heures travaillées

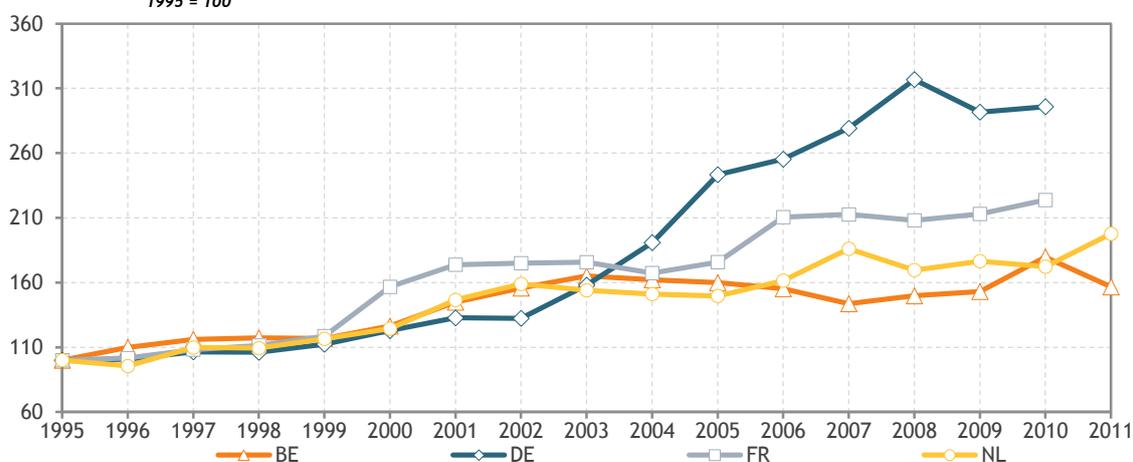
1995 = 100



Industrie pharmaceutique (CF)

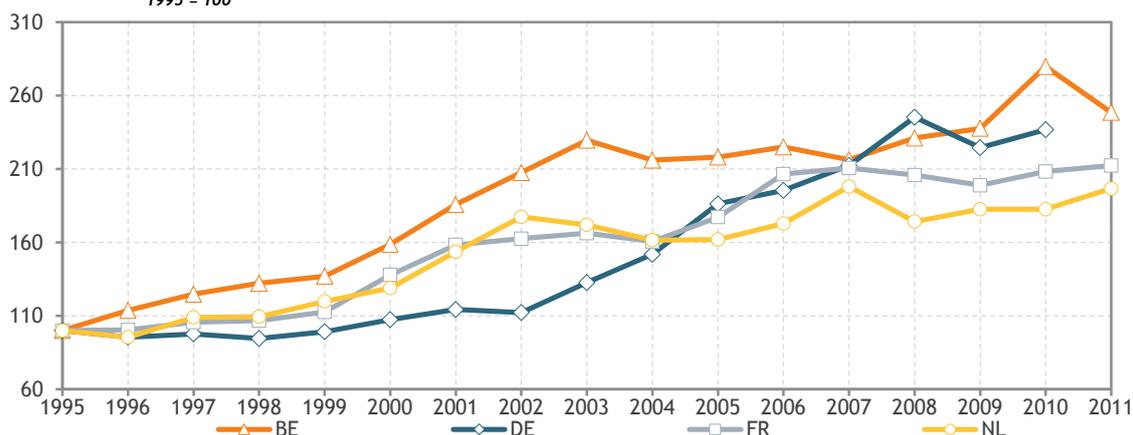
Graphique 25 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



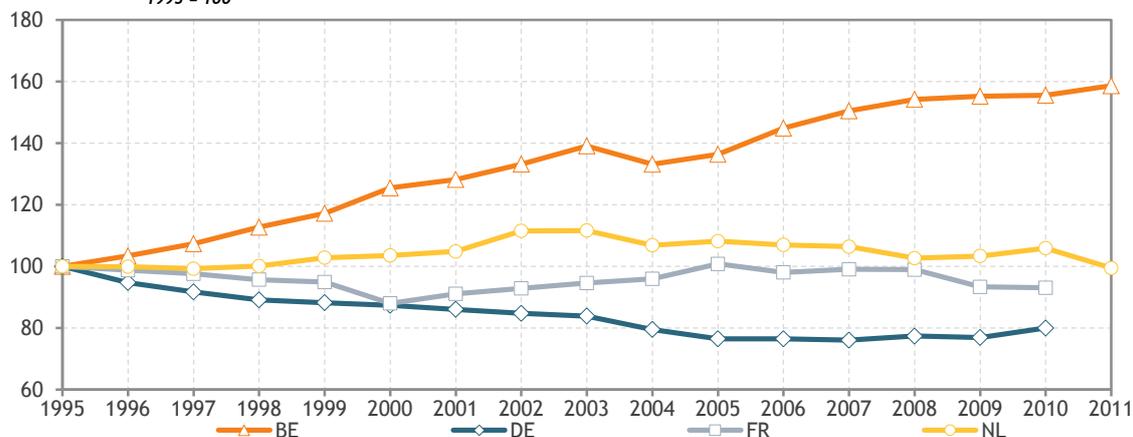
Graphique 26 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 27 Evolution des heures travaillées

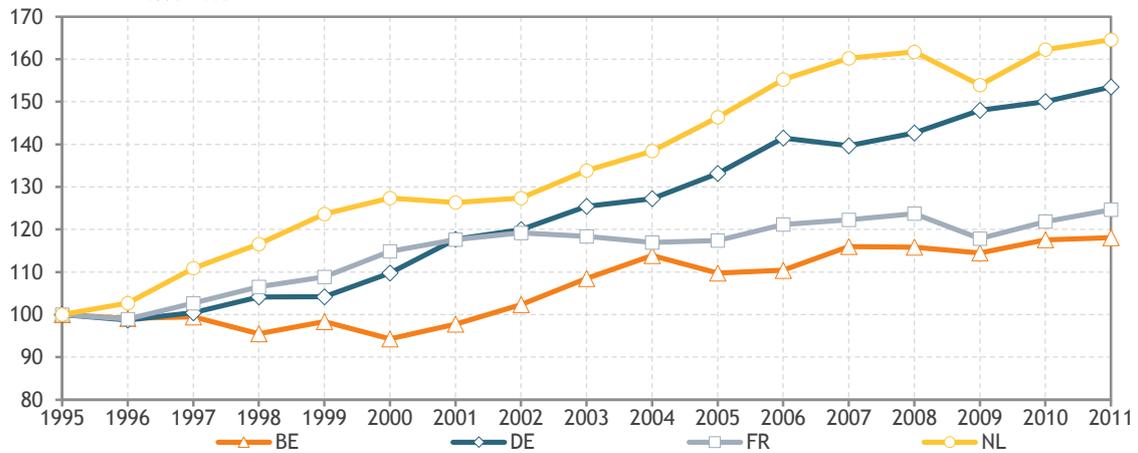
1995 = 100



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (GG)

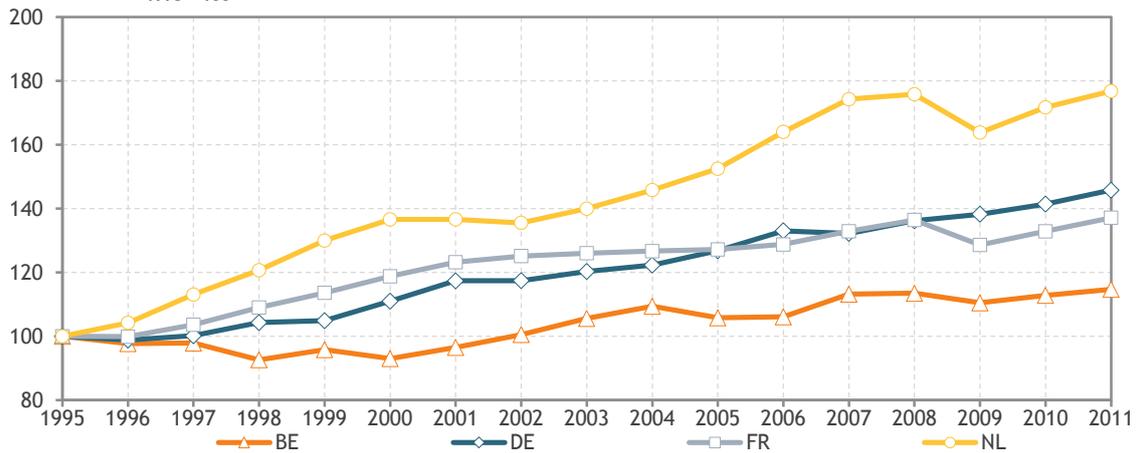
Graphique 28 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



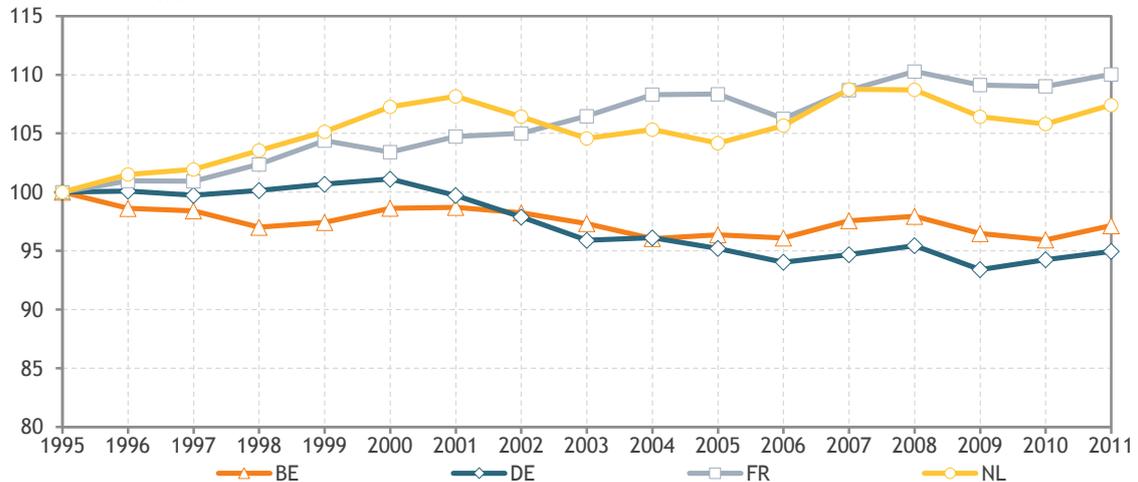
Graphique 29 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 30 Evolution des heures travaillées

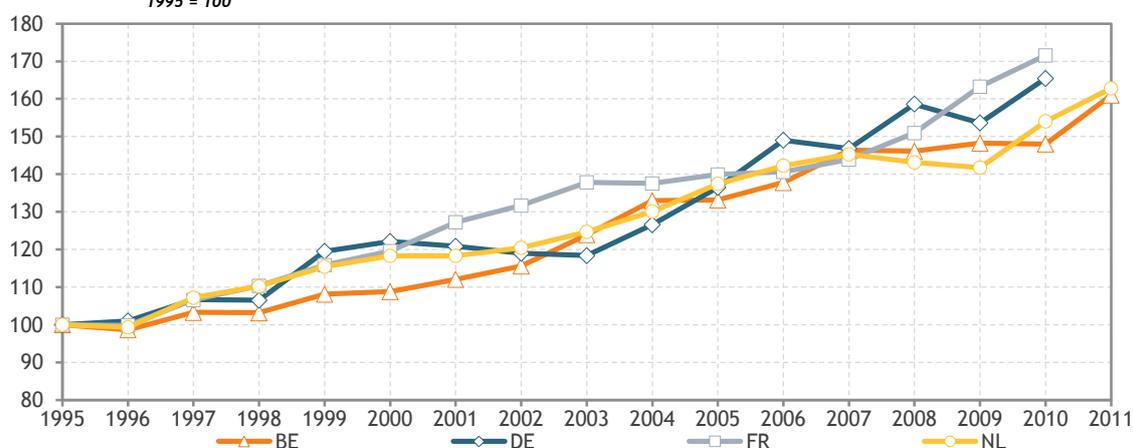
1995 = 100



Travail du bois, industrie du papier et imprimerie (cc)

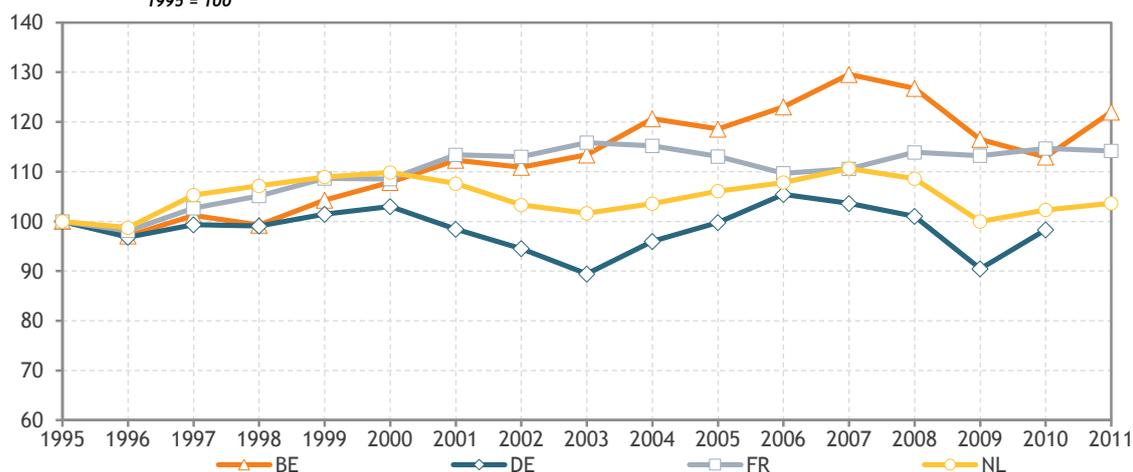
Graphique 31 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



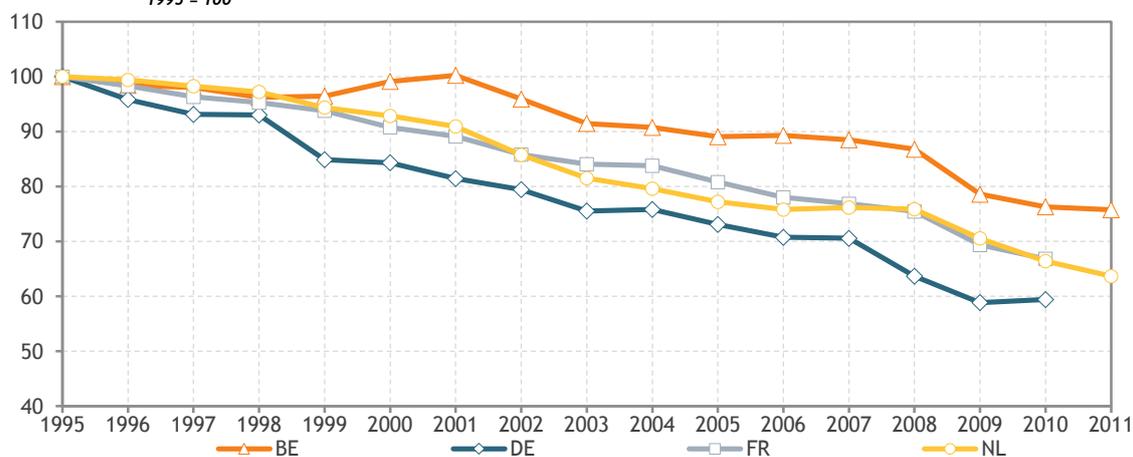
Graphique 32 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 33 Evolution des heures travaillées

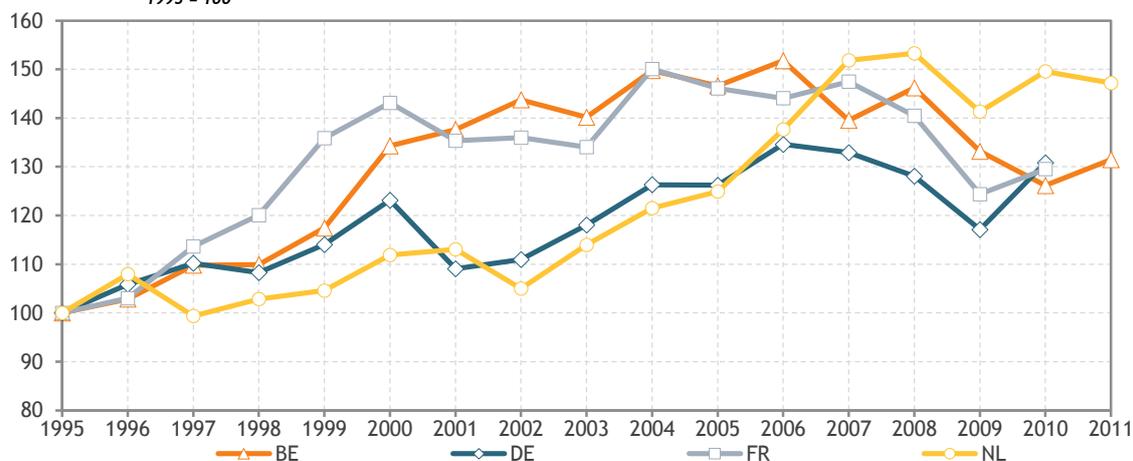
1995 = 100



Fabrication d'équipements électriques (CJ)

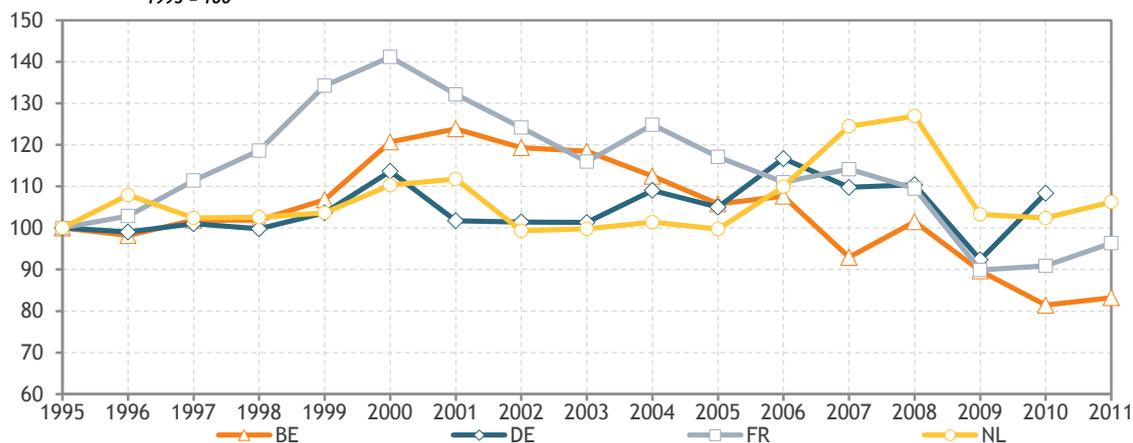
Graphique 34 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



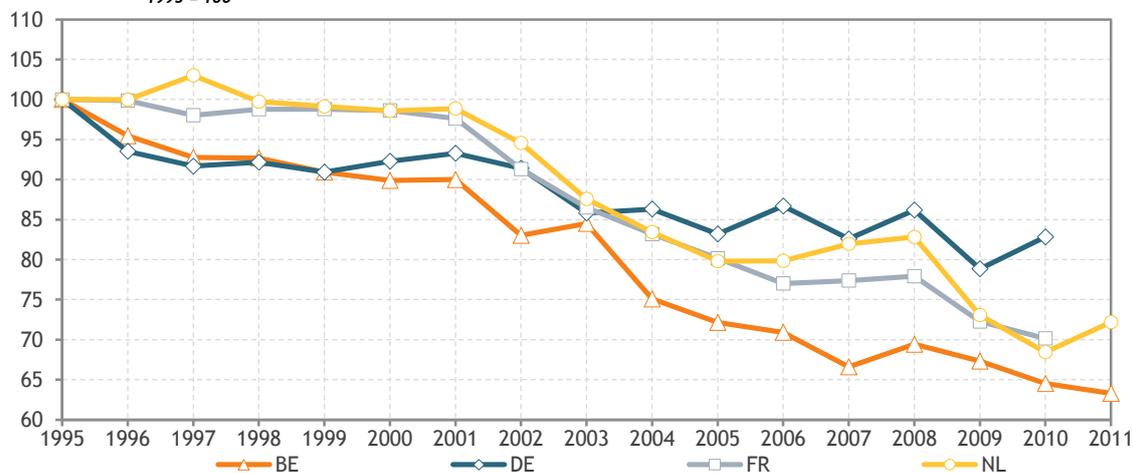
Graphique 35 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 36 Evolution des heures travaillées

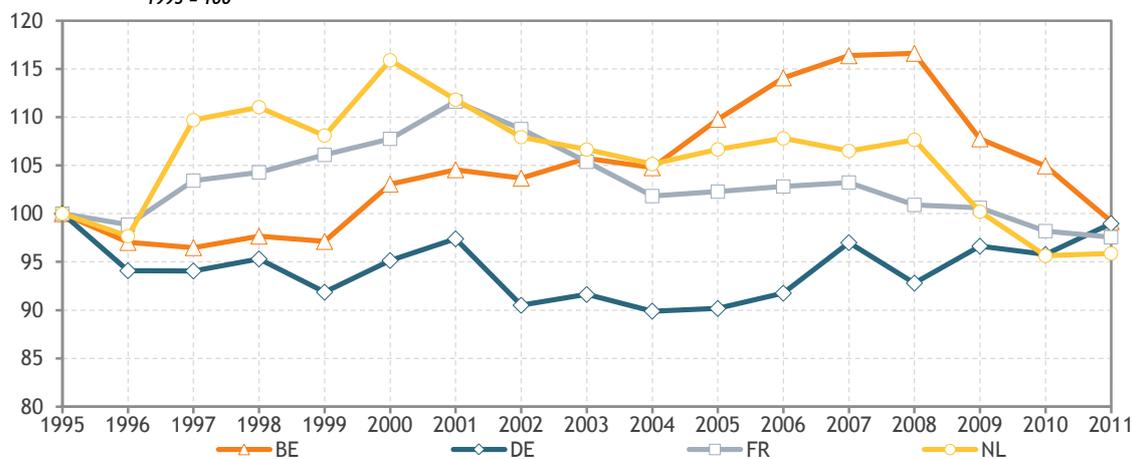
1995 = 100



Hébergement et restauration (II)

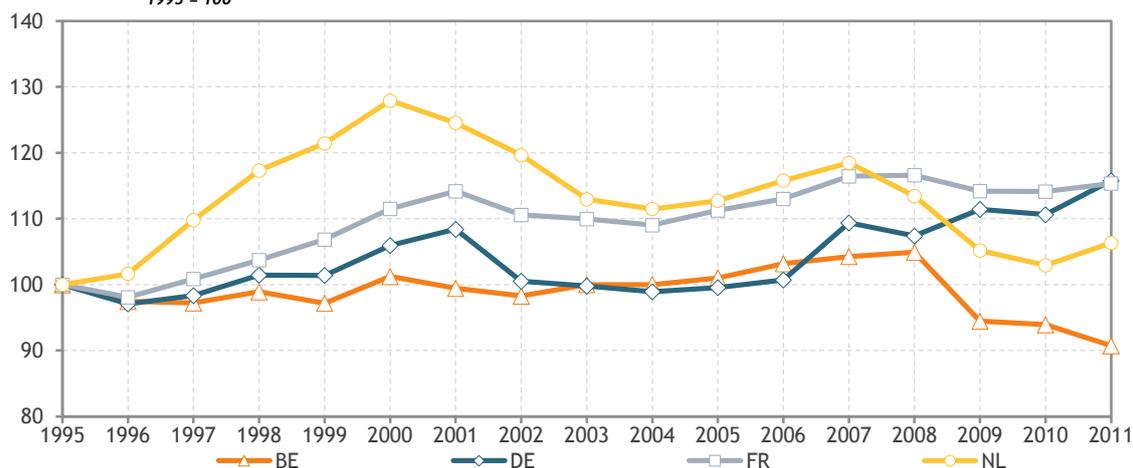
Graphique 37 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



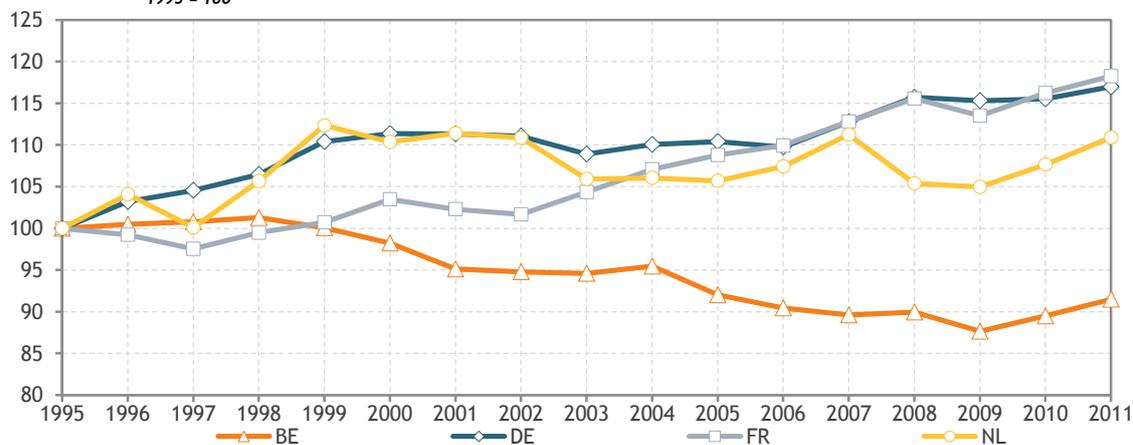
Graphique 38 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 39 Evolution des heures travaillées

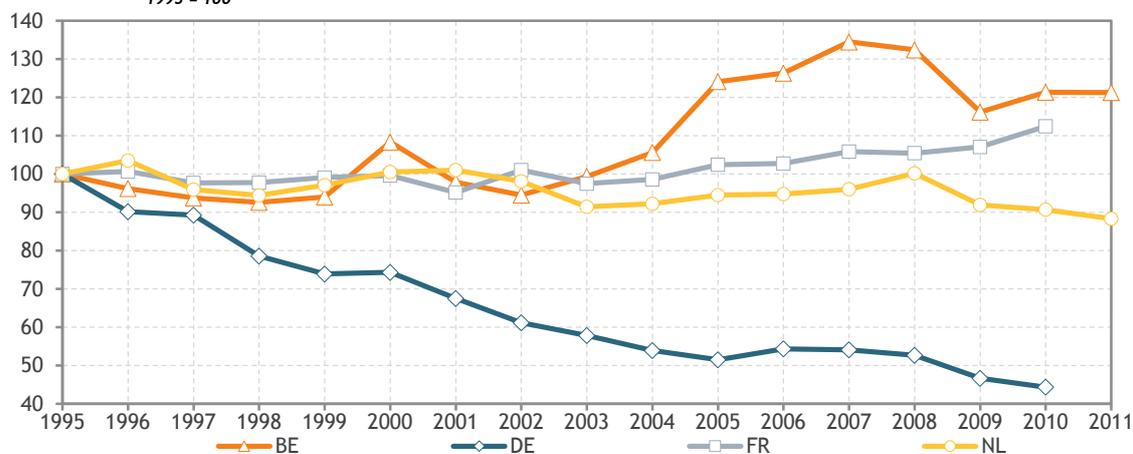
1995 = 100



Publicité et autres activités spécialisées (MC)

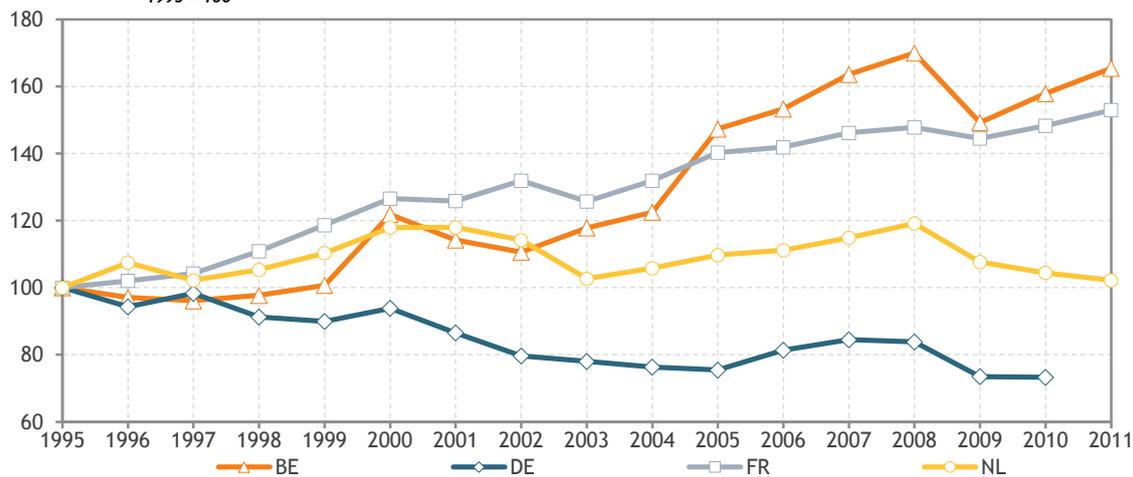
Graphique 40 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



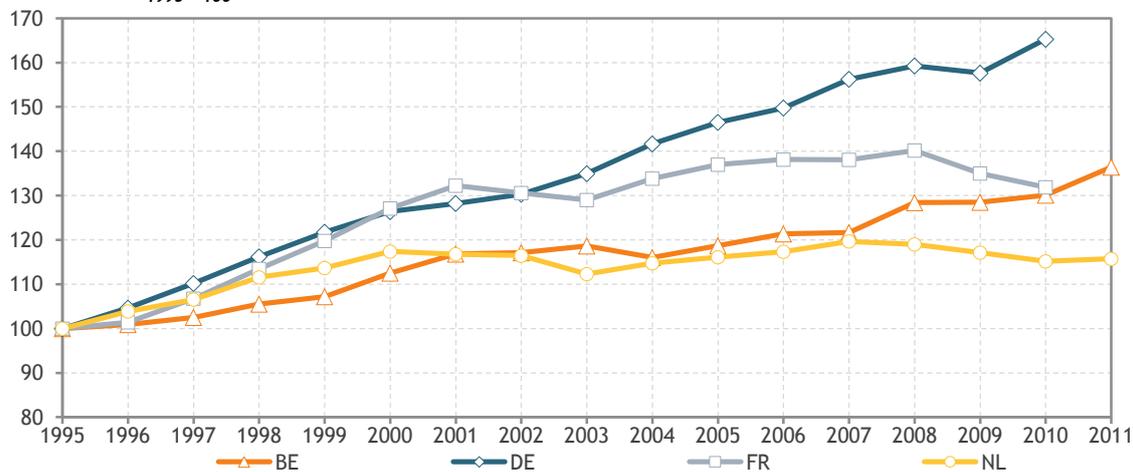
Graphique 41 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 42 Evolution des heures travaillées

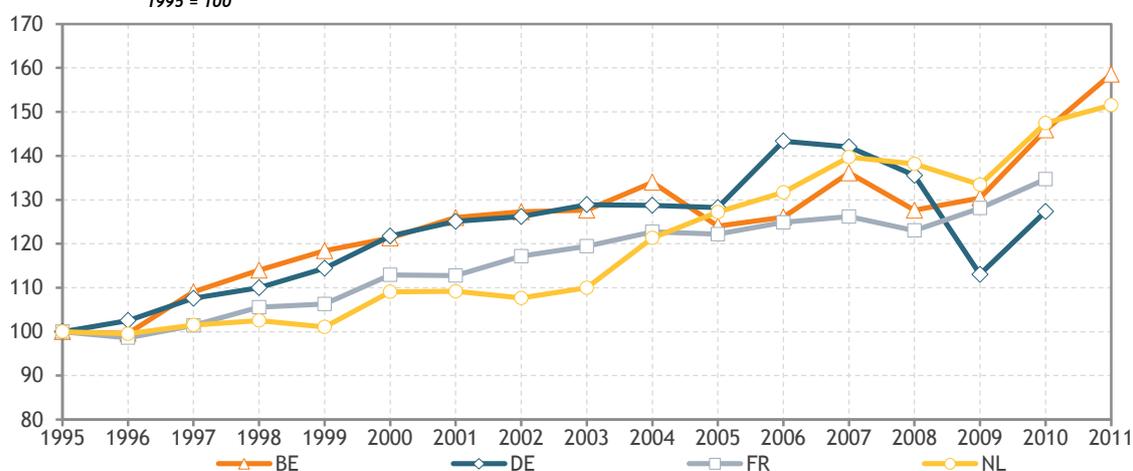
1995 = 100



Métallurgie et produits métalliques (CH)

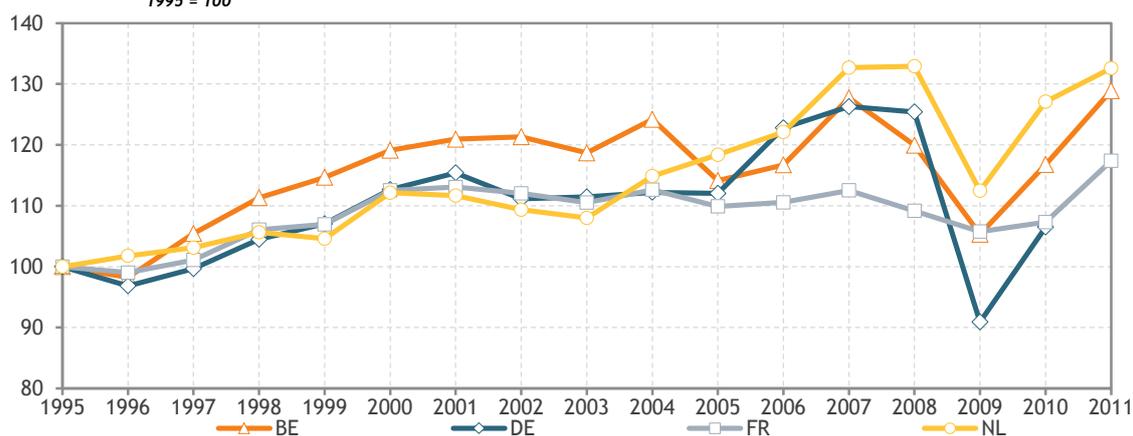
Graphique 43 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



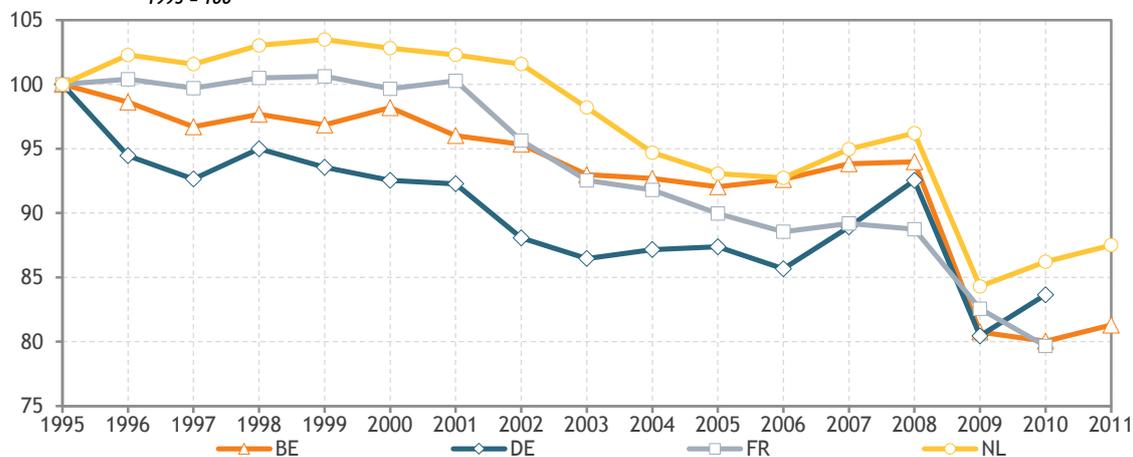
Graphique 44 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 45 Evolution des heures travaillées

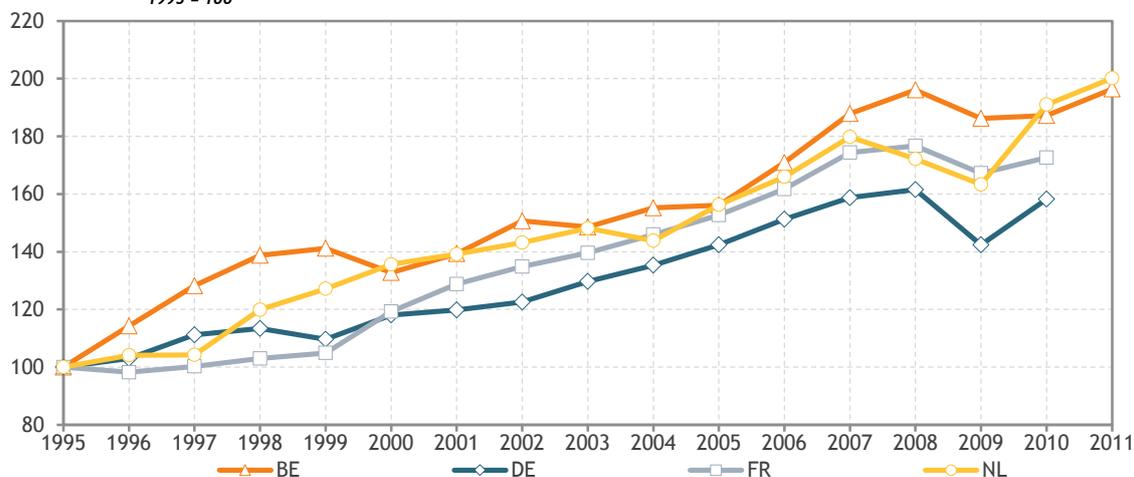
1995 = 100



Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure (CB)

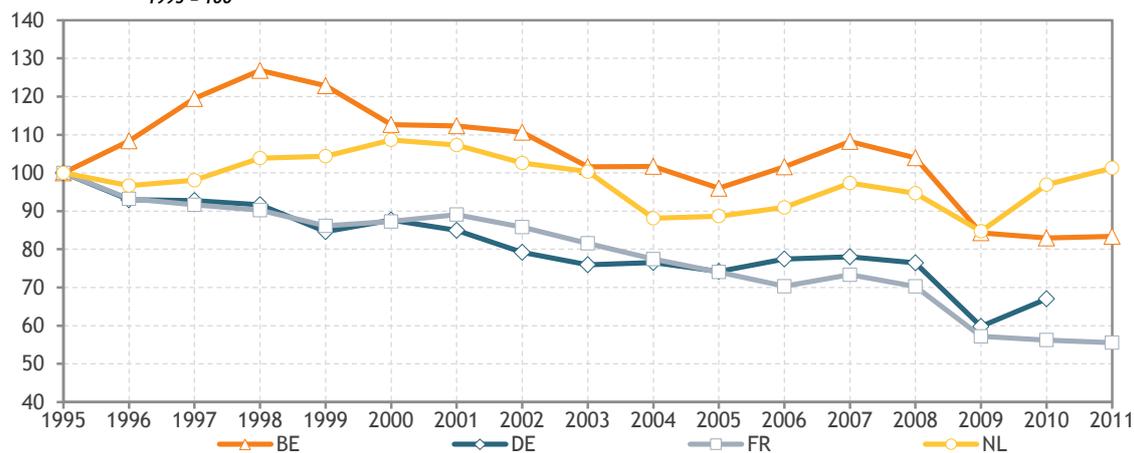
Graphique 46 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



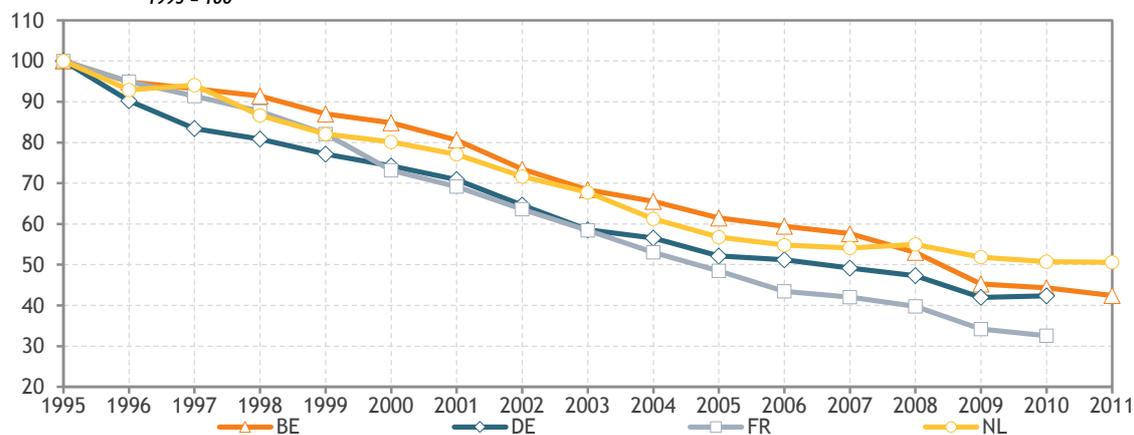
Graphique 47 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 48 Evolution des heures travaillées

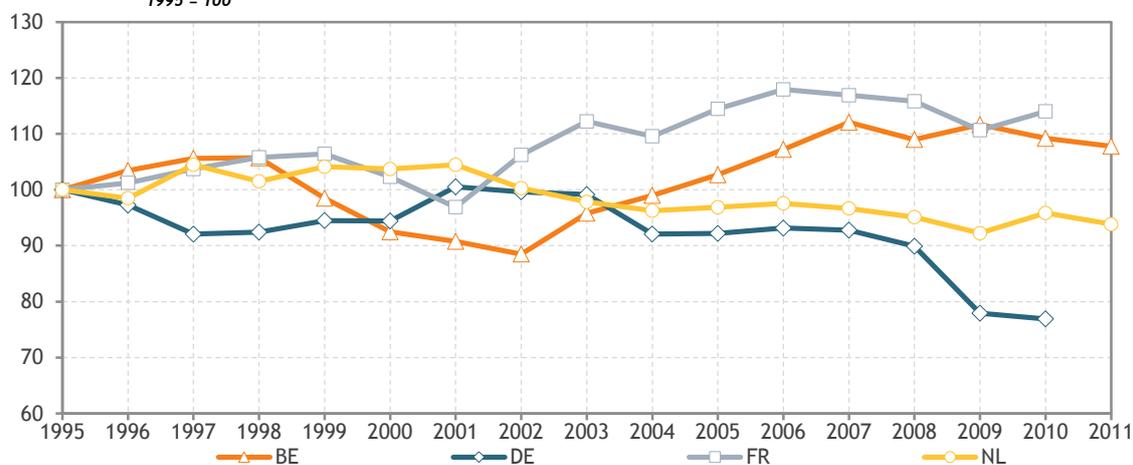
1995 = 100



Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA)

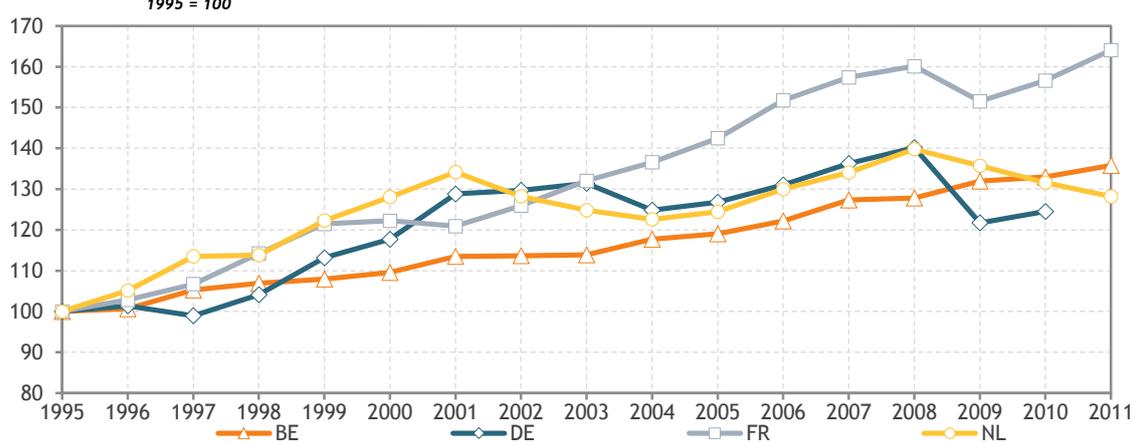
Graphique 49 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



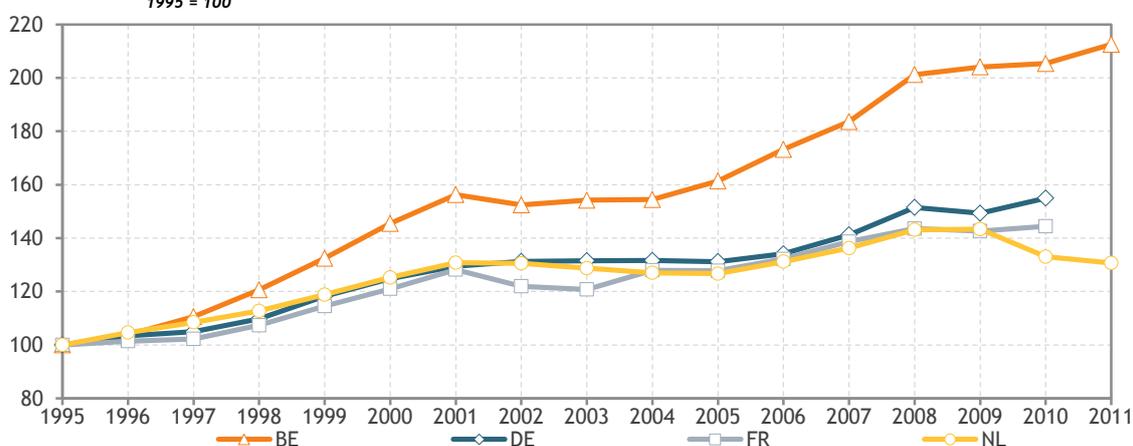
Graphique 50 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 51 Evolution des heures travaillées par les salariés

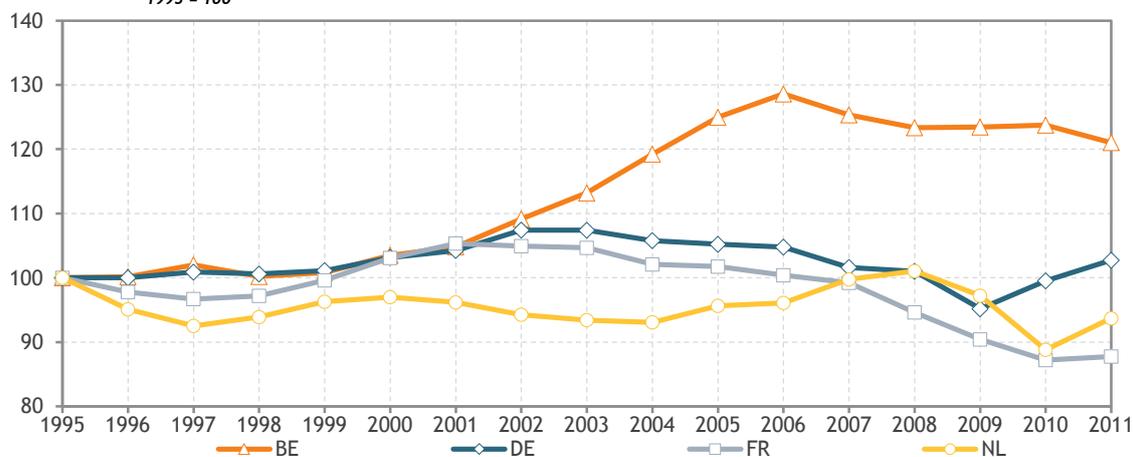
1995 = 100



Construction (FF)

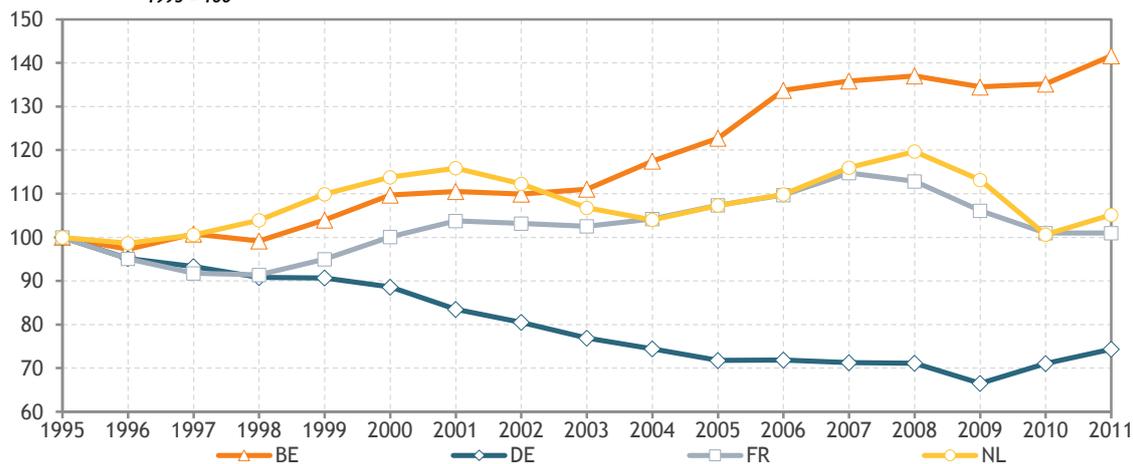
Graphique 52 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



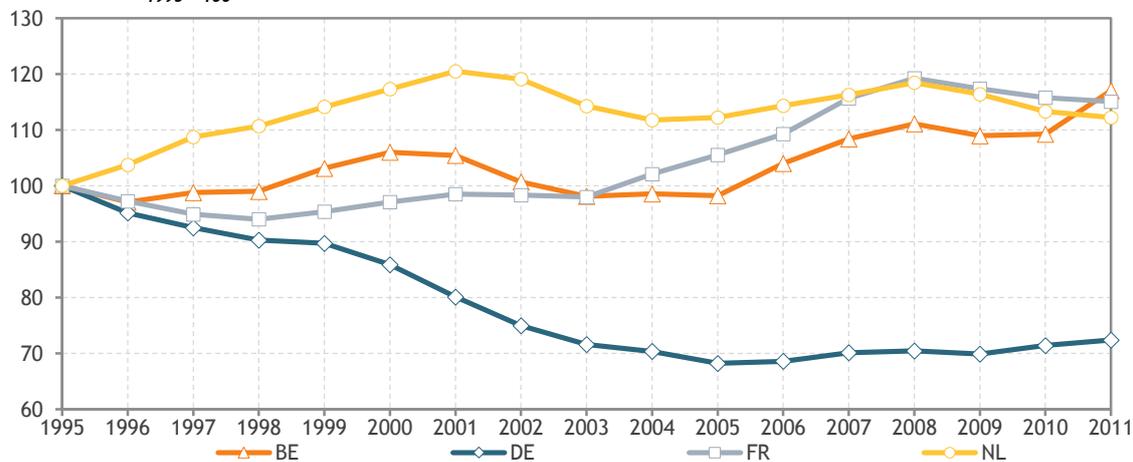
Graphique 53 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 54 Evolution des heures travaillées

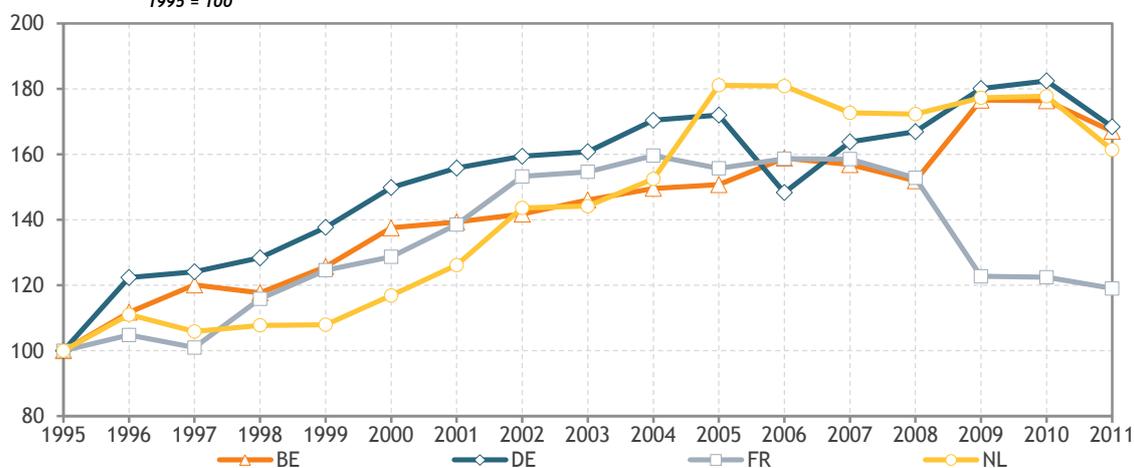
1995 = 100



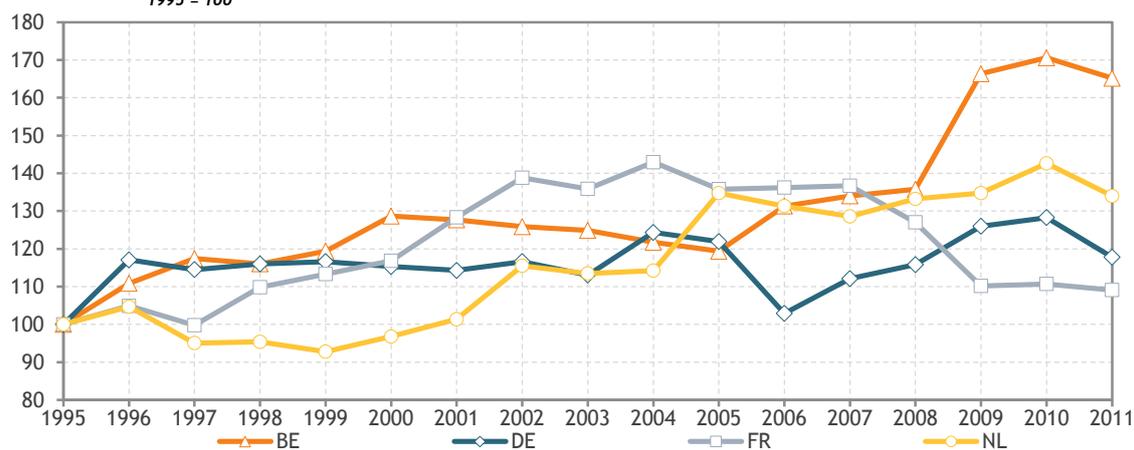
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DD)

Graphique 55 Evolution de la productivité horaire en volume

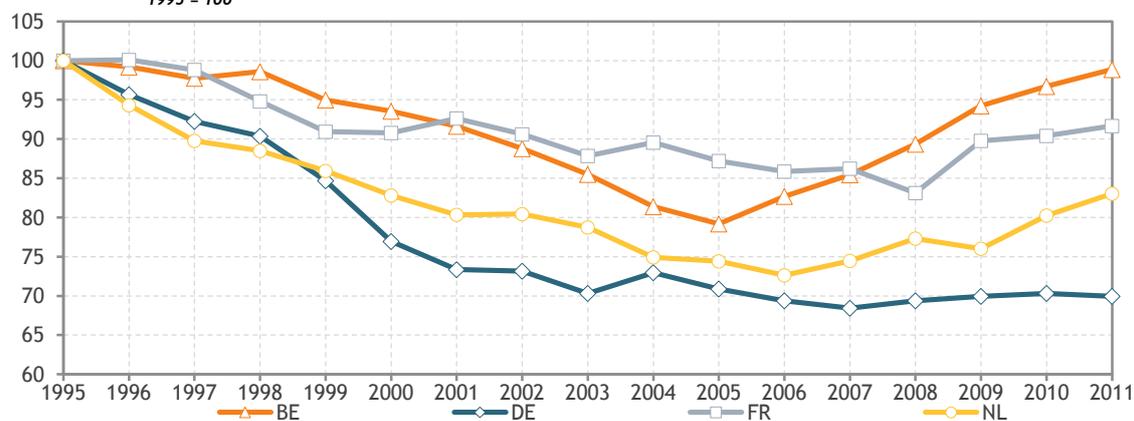
1995 = 100

**Graphique 56 Evolution de la valeur ajoutée en volume**

1995 = 100

**Graphique 57 Evolution des heures travaillées**

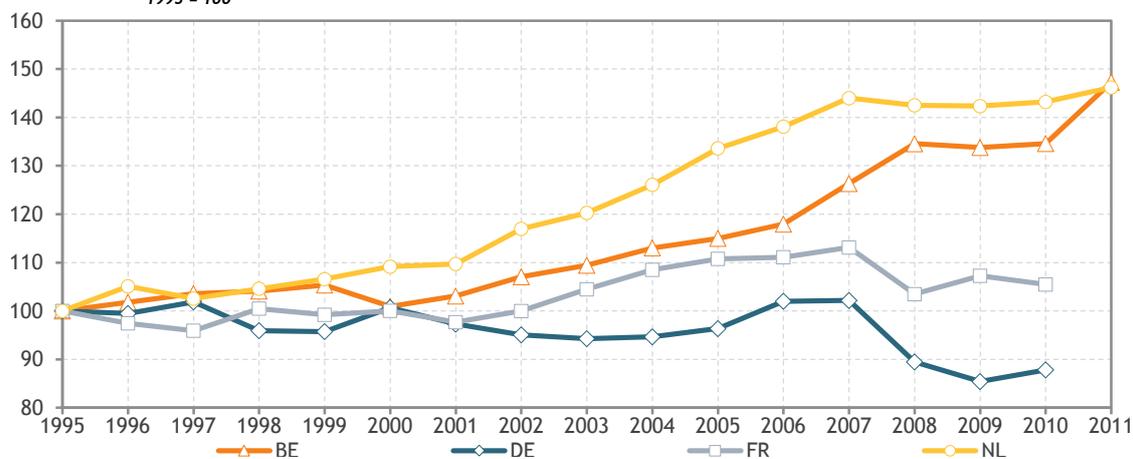
1995 = 100



Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA)

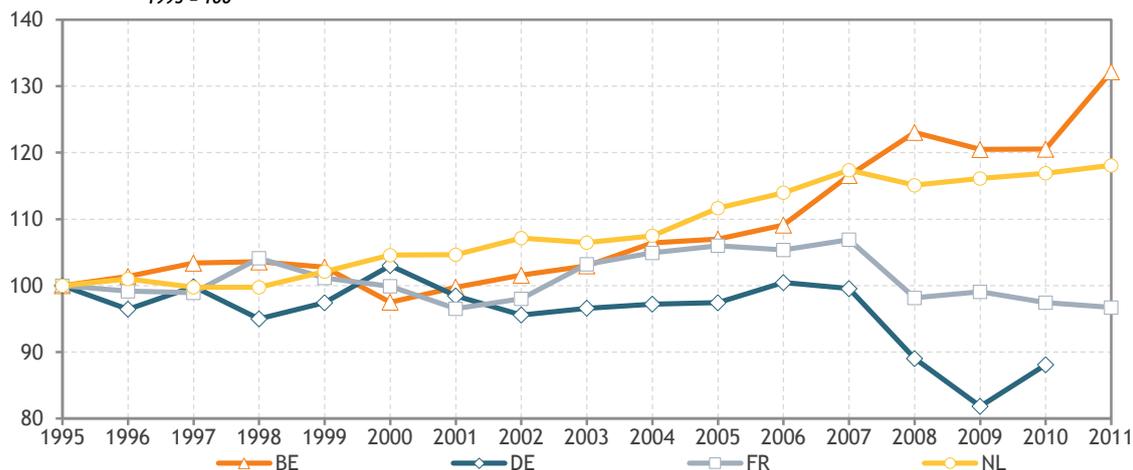
Graphique 58 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



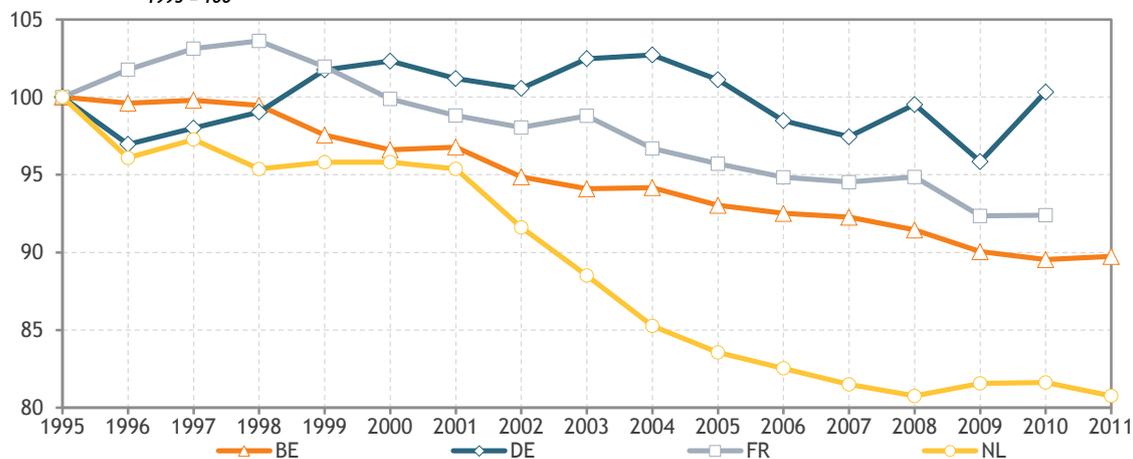
Graphique 59 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 60 Evolution des heures travaillées

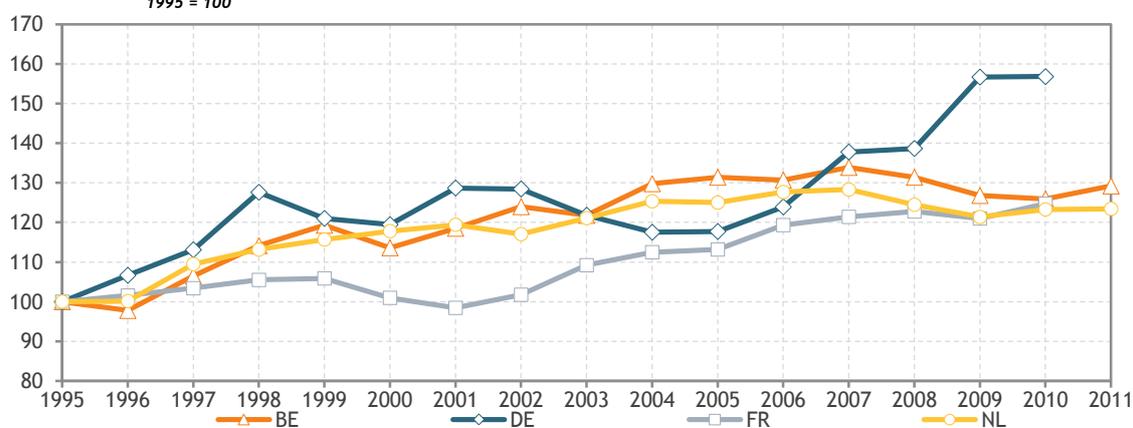
1995 = 100



Activités informatiques et services d'information (Jc)

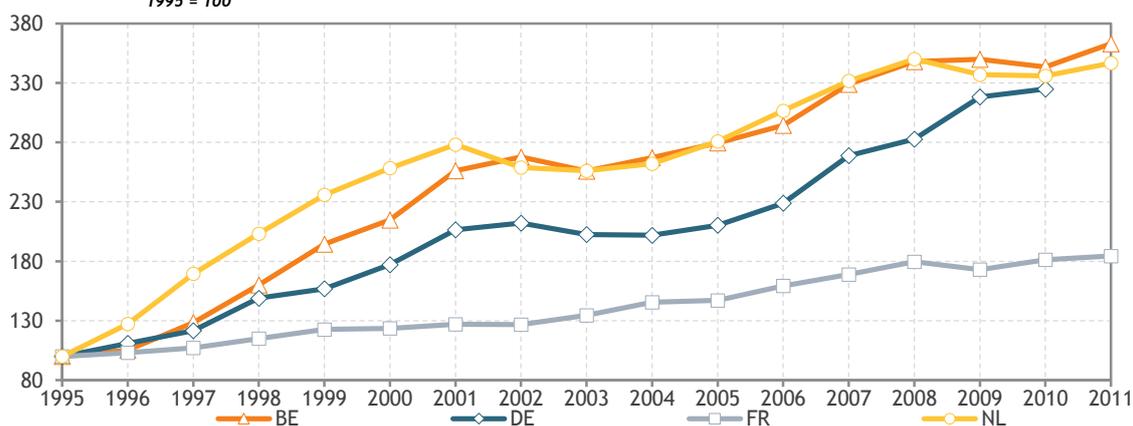
Graphique 61 Evolution de la productivité horaire en volume

1995 = 100



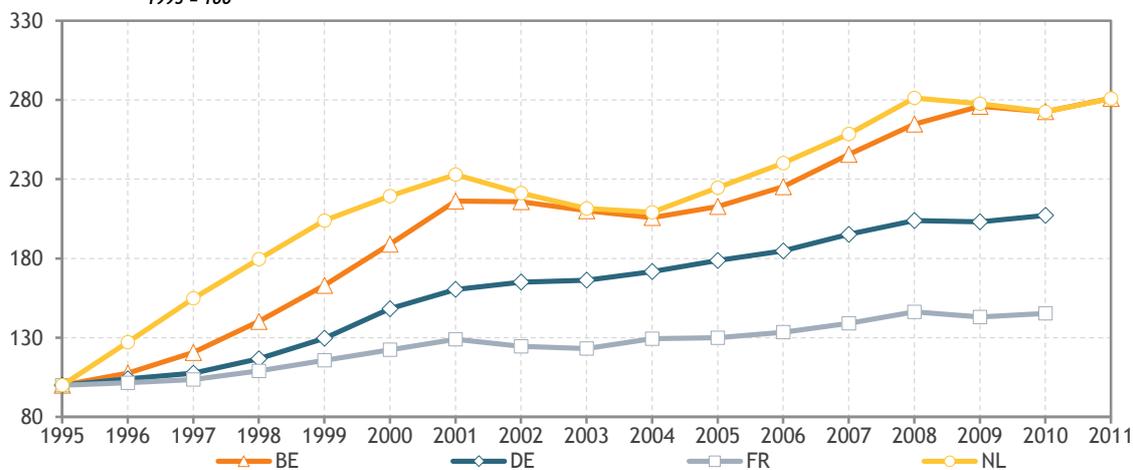
Graphique 62 Evolution de la valeur ajoutée en volume

1995 = 100



Graphique 63 Evolution des heures travaillées

1995 = 100



Partie B – Efforts de formation des entreprises

1. Inleiding

Eén van de maatregelen die door de federale regering wordt genomen ter ondersteuning van de competitiviteit van de ondernemingen en ter bevordering van de tewerkstelling, slaat op de oprichting van een Expertengroep. Deze groep krijgt ondermeer als taak een nota op te stellen, waarbij de opleidingsinspanningen vanwege ondernemingen het onderwerp van analyse vormen. Aangaande deze vormingsinitiatieven bestaat een wettelijke doelstelling, die stipuleert dat ondernemingen globaal genomen 1,9 procent van hun totale loonmassa aan opleidingen moeten spenderen. Omtrent het in de praktijk brengen van deze doelstelling bestaan echter interpretatieverschillen. De Expertengroep krijgt daarom van de federale regering de opdracht om de wettelijke norm van 1,9 procent op een objectieve wijze te analyseren.

Deze taak wordt toevertrouwd aan een technische subgroep, die bestaat uit medewerkers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW), de Nationale Bank van België (NBB) en de A.D. Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie (ADSEI)¹¹⁵. Het secretariaat van deze Werkgroep “Vorming” berust tevens bij deze laatste instelling.

Dit document bevat de weerslag van de door de Werkgroep uitgevoerde analyse. Deze eindnota volgt een duidelijke structuur, waarbij na de inleiding een tweede hoofdstuk het bestaande wettelijke kader beschrijft. De lezer krijgt hierbij vooreerst een duidelijk beeld van het toepassingsgebied van de wet. Daarnaast komt ook de inhoud van de vormingsinspanningen aan bod, evenals het geïmagineerde doelpubliek.

Een derde hoofdstuk gaat vervolgens dieper in op de twee statistische bronnen. Zowel de Sociale Balans als de Enquête naar de Voortgezette Beroepsopleidingen (CVTS) meten immers de vormingsinspanningen van ondernemingen. In de eerste twee paragrafen worden deze beide bronnen elk afzonderlijk getoetst aan de diverse bepalingen van het wettelijke kader. Voorts bevatten deze paragrafen ook relevante methodologische toelichting, die de lezer in staat stelt om de beide statistieken beter te vatten. Een derde paragraaf geeft ten slotte een overzicht van de voornaamste punten van verschil die tussen de beide bronnen bestaan.

Hoofdstuk vier presenteert vervolgens het niveau van de door de beide statistieken waargenomen opleidingsinspanningen. De Sociale Balans biedt ondermeer de mogelijkheid om naast de voornaamste resultaten ook een opdeling naar bedrijfstak en grootteklasse te maken. De paragraaf over de CVTS spitst zich eerder toe op de internationale dimensie en vergelijkt het Belgische cijfer met de opleidingsinitiatieven bij de buurlanden. Een derde paragraaf geeft vervolgens de recentste waarde van de officiële vormingsinvestering weer, terwijl in een vierde paragraaf de resultaten volgens de beide statistieken met elkaar worden vergeleken bij een beperkte steekproef van identieke ondernemingen.

¹¹⁵ De volgende personen hebben meegewerkt aan het opstellen van deze nota: Luc Denayer en Hélène Van Kerrebroeck voor de CRB; Riet Schotte en Monika Stevens van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de HRW; Cécile Buydens, Philippe Delhez en Pierrette Heuse voor de NBB en Astrid Depickere, Essin Fehmieva, Pieter Vermeulen en Annie Versonnen voor de ADSEI.

De evaluatie van de vormingsinspanningen vormt het onderwerp van een vijfde hoofdstuk. De huidige methodologie die door de CRB wordt gevolgd bij het berekenen van de vormingsinvestering komt hierbij aan bod. Deze nota sluit ten slotte af met een aantal conclusies.

2. Cadre légal

Dès 1998, les partenaires sociaux se sont engagés à réaliser des efforts en matière de formation, en précisant dans l'AIP 1999-2000 qu'il s'agissait de « fournir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation permanente afin de mettre la Belgique sur une trajectoire la conduisant, après 6 ans, au niveau moyen réalisé par les trois pays voisins, à savoir un niveau allant de 1,2 pourcent à 1,9 pourcent du coût salarial ». Cet engagement fixe ainsi le pourcentage de 1,9 pourcent comme objectif à réaliser par la Belgique, initialement pour 2004.

Ce pourcentage a été déterminé sur base des estimations des résultats des trois pays voisins contenus dans l'enquête CRB I (1993), qui reprend comme indicateur l'investissement financier des entreprises de plus de 10 travailleurs du secteur privé en faveur de la formation continue formelle, hors secteurs public, de la santé, de l'éducation et de l'agriculture. Il faut souligner d'emblée la non concordance entre le champ d'entreprises de l'enquête CVTS et le champ des entreprises dont on mesure annuellement les efforts dans le cadre de l'évaluation de l'effort global en Belgique, tel qu'il sera explicité dans les parties suivantes.

Il s'est avéré que ces estimations n'étaient pas correctes puisque les résultats définitifs ont présenté une moyenne de 1,6 pourcent pour les trois pays voisins. Indépendamment de ces résultats, l'objectif de 1,9 pourcent a été maintenu.

L'engagement des partenaires sociaux pour la formation a été confirmé et inscrit dans l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié par la loi programme du 29 mars 2012.

L'article 30 instaure trois principes fondamentaux en matière de formation :

- L'obligation pour le secteur privé de fournir des efforts relatifs à la formation à hauteur de 1,9 pourcent de la masse salariale totale du secteur ;
- L'évaluation annuelle de ces efforts afin de mesurer si l'objectif a été atteint, sur base d'un calcul d'indicateur global basé sur les données du bilan social renouvelé ;
- Tant que l'objectif global n'est pas atteint, la sanction des secteurs au sens des commissions paritaires – donc de l'ensemble des entreprises y appartenant - n'ayant pas respecté les obligations imparties par la loi en matière de formation.

Plus précisément, le nouvel article 30 stipule que, si l'investissement total n'atteint pas 1,9 pourcent de la masse salariale, les entreprises redevables d'une cotisation supplémentaire à titre de sanction sont 1) celles appartenant aux secteurs n'ayant pas conclu une CCT concernant des efforts supplémentaires en matière de formation augmentant ceux-ci d'au moins 0,1 point de pourcentage chaque année ou prévoyant au moins de relever annuellement de 5 points de pourcentage le taux de participation à la formation et 2) celles appartenant aux secteurs ayant conclu une telle CCT mais qui n'ont pas réalisé les objectifs fixés par la CCT. La possibilité existe cependant pour une entreprise d'un secteur sanctionné d'être exemptée du paiement de la cotisation supplémentaire si elle peut démontrer qu'elle a elle-même réalisé des efforts suffisants en matière

de formation. Des arrêtés royaux doivent préciser ce qu'on entend par « efforts suffisants » pour une entreprise ainsi que les conditions et les modalités qui démontrent que les objectifs de la CCT n'ont pas été réalisés.

Ainsi, une évaluation annuelle inférieure à 1,9 pourcent au niveau global déclenche un mécanisme de sanction au niveau des secteurs, c'est-à-dire que le législateur évalue les efforts sectoriels et sanctionne les entreprises des secteurs concernés uniquement lorsque l'objectif global n'est pas atteint.

Les points suivants analysent le contenu normatif de l'article 30 dans ce qu'il définit l'objectif de 1,9 pourcent à plusieurs niveaux : le champ d'application et l'évaluation de l'obligation, le contenu des efforts ainsi que les publics pris en compte.

2.1. Champ d'application

La première question posée est celle de l'identification précise du champ d'application relatif à l'obligation de former, c'est-à-dire déterminer à qui cette obligation s'adresse.

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 stipule que les efforts à réaliser en matière de formation concernent « tous les employeurs relevant du champ d'application de la loi de 5 décembre 1968 ».

Cette loi est relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires et les entreprises qui y sont soumises renvoient à ce qui peut être considéré comme une des définitions du « secteur privé » en Belgique.

Déterminer précisément ce champ revient à établir une liste exhaustive des entreprises auxquelles, a contrario, la loi du 5 décembre 1968 ne s'applique pas. Si l'article 2 § 3 de celle-ci exclut « les personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public », il n'est pourtant pas possible de dresser la liste exhaustive des employeurs qui doivent être considérés comme de tels établissements publics ou organismes d'intérêt public.

Bien qu'une liste exhaustive ne soit pas envisageable, il est certain que plusieurs catégories d'employeurs renvoyant aux établissements publics ou aux organismes d'intérêt public sont exclues du champ de l'obligation de former.

Parmi ces catégories, on retrouve les entreprises visées par la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, c'est-à-dire Belgacom, la SNCB, Bpost et Belgo-control. Pourtant, dans le cadre de l'évaluation annuelle actuelle des efforts de formation, les efforts de ces entreprises sont comptabilisés dans le calcul de l'indicateur global¹¹⁶.

Outre l'impossibilité de déterminer de manière exhaustive l'ensemble des entreprises visées par l'obligation de former au regard de la loi du 5 décembre 1968, le champ d'application de l'obligation de former pour le secteur privé pose encore problème à deux niveaux :

¹¹⁶ Voir à ce sujet le point relatif au champ d'application de l'obligation de déposer un bilan social. Les entreprises commerciales de droit public citées ci-dessus remplissent un tel bilan et leurs efforts sont donc comptabilisés aux côtés des efforts des entreprises du secteur privé.

- d'une part, on doit constater l'incohérence existante entre le champ d'application de l'obligation de former qui vise l'ensemble des entreprises relevant des commissions paritaires du secteur privé et le champ d'application de l'évaluation des efforts qui est, elle, basée sur l'agrégation des données individuelles des entreprises ayant rempli les rubriques formation du bilan social. Au sens de sa validité juridique, il n'apparaît pas judicieux de concevoir un dispositif d'évaluation et de sanction en matière de formation qui repose sur deux champs d'application divergents ;
- d'autre part, dans le cadre de la récente modification de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005, il apparaît que l'évaluation des efforts de formation des secteurs doit désormais être basée sur les efforts réellement fournis et non sur les engagements pris dans les CCT. À partir des données individuelles des bilans sociaux, les travaux du Secrétariat du CCE ont pourtant démontré l'impossibilité de réagréger ces données au niveau des commissions paritaires (secteurs) pour la reconstitution d'indicateurs de formation sectoriels.

2.2. Evaluation des efforts

Il est prévu qu'une évaluation annuelle soit réalisée par le CCE sur base du bilan social renouvelé afin de constater chaque année si l'objectif de 1,9 pourcent a été ou non atteint :

« § 3. La constatation que les efforts globaux (...) atteignent ou n'atteignent pas ensemble au moins 1,9 pct. de la masse salariale totale de ces entreprises, est évaluée sur base du rapport technique du Conseil Central de l'Economie (...). En ce qui concerne les années pour lesquelles s'appliquent les bilans sociaux renouvelés, (...) le rapport susmentionné se sera basé sur ces bilans sociaux ».

Pourtant, rien n'est indiqué concernant la méthodologie à suivre pour le calcul d'un indicateur estimant ces efforts. Le point 5 détaille comment cette évaluation est actuellement mise en œuvre.

2.3. Contenu des efforts

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 ne donne pas une définition précise de ce que doit contenir le 1,9 pourcent fixé comme objectif à réaliser par les entreprises du secteur privé en faveur de la formation, tout au plus il stipule qu'il s'agit « des efforts globaux en matière de formation ». La question du/des type(s) d'efforts de formation visés par l'obligation reste donc ouverte.

Ainsi, les efforts évoqués sont envisagés comme étant « globaux », sans savoir précisément si ce terme renvoie aux efforts des entreprises dans leur globalité ou aux efforts dans leur globalité, c'est-à-dire à tout type d'effort que réaliserait une entreprise pour la formation.

D'autre part, il est précisé que ces efforts doivent être réalisés « en matière de formation », sans qu'on sache clairement s'il s'agit exclusivement de la formation continue des travailleurs, par opposition à la formation initiale, ou s'il s'agit des efforts des entreprises pour la formation, quels qu'ils soient.

D'ailleurs, en interprétant le terme « formation » comme renvoyant à la formation continue des travailleurs, le(s) type(s) de formation retenu(s) n'est / ne sont pas mentionné(s). S'agit-il uni-

quement de la formation formelle, ou les efforts de formation moins formelle et informelle sont-ils également comptabilisés ?

Cependant, comme il est précisé que l'évaluation de ces efforts doit se faire sur la base des bilans sociaux renouvelés (formulaires en vigueur pour les exercices clôturés à partir du 1er décembre 2008), on pourrait considérer que ce qui doit être évalué repose sur ce qui est défini et enregistré dans le bilan social comme effort de formation.

Depuis sa révision en 2008, le volet formation du bilan social comprend trois parties pour lesquelles les entreprises sont invitées à communiquer plusieurs types de données relatives à leurs pratiques de formation : la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale.

Enfin, notons que si les incertitudes subsistent quant à l'interprétation du contenu de l'obligation de former, un élément apparaît clairement à la lecture de l'article 30 : il est dit que les efforts doivent atteindre « ensemble » au moins 1,9 pourcent de la masse salariale totale des entreprises visées. Il s'agit donc d'un effort à réaliser globalement par l'ensemble du secteur privé et non pas individuellement pour chaque entreprise. C'est dans cette optique que le Secrétariat du CCE calcule les indicateurs globaux, correspondant à la somme des investissements individuels pour la formation divisée par la masse salariale totale du secteur privé.

2.4. Publics pris en compte

À l'instar d'une absence de définition précise du (des) type(s) de formation envisagé(s), l'article 30 ne mentionne pas les bénéficiaires pour lesquels il faut comptabiliser les dépenses de formation réalisées par les entreprises, et ce indépendamment du type de formation retenu.

Ainsi, la volonté du législateur peut être celle de mesurer les efforts réalisés par les entreprises pour la formation, tout type de public considéré : on prend alors en compte les dépenses réalisées pour la formation continue des travailleurs, mais également pour la formation initiale des stagiaires et apprentis dans le cadre des systèmes de formation en alternance ou de stages d'intégration ou encore pour la formation de demandeurs d'emploi du secteur effectuant par exemple un stage d'insertion en entreprise.

A contrario, il pourrait s'agir de mesurer uniquement les efforts réalisés par les entreprises à l'égard de leurs travailleurs actuellement sous contrat.

Enfin, on peut également envisager de prendre en compte les efforts particuliers réalisés par le secteur privé à l'égard de la formation des demandeurs d'emploi. Dans ce cas, il faut tenir compte des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation des groupes à risque. Ces cotisations sont versées par les entreprises aux fonds de formation sectoriels, qui servent, entre autres, à financer des politiques de formation à l'égard des groupes à risque, dont les demandeurs d'emploi. Elles sont comptabilisées dans la rubrique du coût net de la formation continue formelle du bilan social et sont donc intégrées dans le calcul actuel de l'indicateur global.

3. Sources statistiques disponibles

Met de Sociale Balans en de CVTS zijn er twee statistische bronnen beschikbaar om de vormingsinspanningen van ondernemingen te meten. In dit hoofdstuk worden de beide bronnen nader toegelicht en vindt er een toetsing met het eerder beschreven wettelijke kader plaats.

3.1. Bilan social

3.1.1. Champ d'application

Le champ d'application du bilan social figure dans l'AR du 4 août 1996. Dans son bulletin n°39 d'avril 1997, la Commission des Normes Comptables clarifie celui-ci en listant les entreprises soumises à cette obligation et celles qui en sont exemptées¹¹⁷.

a. Entreprises tenues d'établir un bilan social

Parmi les entreprises tenues d'établir un bilan social, on distingue celles qui doivent déposer leurs comptes annuels auprès de la BNB et celles qui, bien qu'elles soient tenues à la publication de tels comptes, ne passent pas par le canal de la BNB.

1. Entreprises tenues de déposer leur bilan social à la BNB, qui en assure la publication

Les modèles des comptes annuels en vigueur pour les **entreprises de droit belge** comprennent une section intitulée « bilan social »¹¹⁸. Elle doit être complétée par toute entreprise belge soumise à l'obligation de dépôt des comptes annuels, pourvu qu'elle emploie du personnel.

Il s'agit notamment :

- des sociétés de droit belge ayant la forme d'une société anonyme¹¹⁹ (SA), d'une société en commandite par actions (SCA), d'une société privée à responsabilité limitée (SPRL), en ce compris les sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée (SPRLU), d'une société coopérative à responsabilité limitée (SCRL) ;
- des groupements d'intérêt économique (GIE) ;
- des groupements européens d'intérêt économique ayant leur siège en Belgique (GEIE) ;
- des sociétés de droit belge ayant la forme d'une société en nom collectif (SNC), d'une société en commandite simple (SCS) ou d'une société coopérative à responsabilité illimitée et solidaire (SCRIS), pour autant qu'elles comptent au moins une personne morale parmi leurs associés engagés de façon illimitée et solidaire et soient considérées comme grandes par la loi comptable ;

¹¹⁷ http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Avis_CNC_S100.pdf

¹¹⁸ La taille des entreprises détermine le modèle de compte annuel qu'elles doivent remplir. Les entreprises qui sont considérées comme grandes selon l'article 12, § 2 de la loi comptable doivent établir leurs comptes annuels selon le modèle complet, lequel contient le bilan social complet ; les autres entreprises peuvent établir leurs comptes annuels selon le modèle abrégé, qui contient le bilan social abrégé. Les tableaux relatifs à la formation sont identiques dans les deux versions. Une entreprise est considérée comme grande si la moyenne annuelle de l'effectif du personnel dépasse 100 unités ou si elle a dépassé plus d'un des plafonds suivants lors des deux derniers exercices clôturés : 1) moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés : 50 ; 2) chiffre d'affaires (hors TVA) : 7 300 000 EUR ; 3) total du bilan : 3 650 000 EUR.

¹¹⁹ En tant que sociétés anonymes de droit public, BPost, Belgacom et SNCB holding relèvent de cette catégorie.

- des organismes publics qui ne sont pas constitués sous la forme d'une société commerciale mais qui exercent une mission statutaire à caractère commercial, financier ou industriel et sont considérés comme grands par la loi.

Le modèle des comptes annuels en vigueur pour les **ASBL et les fondations de droit belge** considérées comme grandes ou très grandes au sens de la loi comptable comprend également une section « bilan social »¹²⁰. Celle-ci doit être complétée si l'ASBL ou la fondation occupe au moins 20 personnes en équivalents temps plein.

Les grandes ASBL et fondations déposant un modèle de compte annuel dérogatoire auprès de la Centrale des bilans sont également tenues de compléter le bilan social qui y est intégré, pour autant qu'elles occupent au moins 20 travailleurs.

Sont par ailleurs également soumis au dépôt d'un bilan social, sous certaines conditions, les services médicaux interentreprises, les entreprises d'assurance, les institutions privées de prévoyances, les établissements de crédit de droit belge et ceux de droit étranger (pour la partie de leur activité localisée en Belgique), les sociétés à portefeuille et les intercommunales.

L'ensemble de ces bilans sociaux figurent dans les statistiques globalisées de la Centrale des bilans.

2. Entreprises tenues de remettre leur bilan social à la BNB sans publication

Les entreprises, associations et fondations figurant dans la liste qui suit, ne sont pas tenues au dépôt de comptes annuels auprès de la BNB. Elles doivent néanmoins établir un bilan social et le communiquer à la Banque nationale dans un délai de sept mois après la clôture de leur exercice social. **Ces bilans sociaux figurent dans les statistiques globalisées de la Centrale des bilans.**

Il s'agit notamment :

- des entreprises de droit étranger qui ont une succursale ou un siège d'opération en Belgique, pour la partie de leur activité localisée en Belgique¹²¹ ;
- des hôpitaux qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale à responsabilité limitée ou d'une ASBL considérée comme grande ou très grande au sens de la loi comptable¹²² ;
- des autres personnes morales de droit privé, pour autant qu'au moins 20 personnes soient inscrites dans leur registre du personnel. Il s'agit notamment des petites associations sans but lucratif qui ne sont pas soumises au droit public (notamment les établissements d'enseignement libre), des associations internationales, des établissements d'utilité publique, des petites

¹²⁰ Les très grandes ASBL et fondations doivent établir leurs comptes annuels suivant un modèle complet. Les grandes ASBL et fondations peuvent utiliser un modèle abrégé. Une association ou une fondation est considérée comme très grande si lors de la clôture de l'exercice, la moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) excède 100 personnes ou si au moins deux des critères suivants sont dépassés : 1) moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) : 50 ; 2) total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors tva) : 7 300 000 euros ; 3) total du bilan : 3 650 000 euros. Une association ou une fondation qui n'atteint pas les critères précédents est considérée comme grande si, lors de la clôture de l'exercice, elle atteint ou dépasse au moins deux des critères suivants : 1) moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) : 5 ; 2) total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors tva) : 312 500 euros ; 3) total du bilan : 1 249 500 euros.

¹²¹ Ces entreprises doivent déposer à la BNB des comptes annuels établis selon en fonction des obligations comptables du pays dont elles relèvent ET un bilan social relatif à leurs activités sur le territoire belge. A titre d'exemple, on peut citer notamment Ford Werke GmbH (Genk), Scania CV Aktiebolag, Sony Europe, Colgate-Palmolive R&D.

¹²² Ces dernières sont en effet tenues au dépôt de comptes annuels incluant une section intitulée « bilan social » (voir point 1) de la section 3.1.1.1).

fondations privées et des fondations d'utilité publique, des mutualités et Unions nationales de mutualités, des fonds de sécurité d'existence.

3. Entreprises qui ne sont pas tenues de remettre leur bilan social à la BNB

Un certain nombre de sociétés sont tenues d'établir un bilan social, comme partie intégrante de leurs comptes annuels, mais ne sont pas tenues (en raison de leur forme et de leur taille) de les publier, ni de les remettre à la BNB.

Lorsque tous leurs associés engagés de façon illimitée et solidaire sont des personnes physiques, ou lorsqu'il s'agit de petites entreprises au sens de la loi comptable, les sociétés en nom collectif (SNC), les sociétés en commandite simple (SCS) et les sociétés coopératives à responsabilité illimitée et solidaire (SCRIS) sont ainsi dispensées du dépôt de leur bilan social auprès de la BNB. **Ces bilans sociaux n'apparaissent donc pas dans les statistiques globalisées publiées par la Banque nationale.**

b. Entreprises qui ne doivent pas établir un bilan social

Certaines entreprises ne sont pas tenues d'établir un bilan social, de sorte que les salariés qu'elles emploient échappent eux-aussi au recensement par cette voie et n'apparaissent pas dans les statistiques globalisées de la Centrale des bilans.

Il s'agit :

- des commerçants personnes physiques, qui sont exclus du champ d'application de l'AR relatif au bilan social ;
- des entreprises sans personnalité juridique (associations de fait, associations commerciales momentanées et des associations commerciales en participation, syndicats) ;
- des ASBL, des fondations et des autres personnes morales de droit privé qui occupent moins de 20 travailleurs en équivalent temps plein.

3.1.2. Contenu

En matière de formation, les obligations de rapportage dans le cadre du bilan social reposent sur l'arrêté royal du 10 février 2008, qui souligne quels travailleurs, quelles heures et quels coûts doivent être pris en considération.

Une notice méthodologique disponible sur le site de la Banque nationale de Belgique précise le contenu des rubriques de formation et la manière dont celles-ci doivent être remplies¹²³.

a. Définitions

Les formations visées se répartissent en formation professionnelle continue (qui inclut à la fois les activités de formation formelle et les activités de formation moins formelles et informelles) et formation professionnelle initiale.

¹²³ http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf

1. Initiatives en matière de formation professionnelle continue à charge de l'employeur

Par formation professionnelle continue, on entend la formation suivie par un ou plusieurs membres du personnel, qui est planifiée à l'avance et qui vise à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. La formation est financée partiellement ou intégralement par l'entreprise (de manière directe, par exemple par le paiement des factures, ou indirecte, par exemple, par le biais de contributions versées à des fonds de formation).

La formation professionnelle continue se subdivise en formation formelle et en formation moins formelle ou informelle.

Les initiatives de formation formelle

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

Les initiatives de formation moins formelle ou informelle

On entend par formation professionnelle **moins formelle ou informelle** les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par :

- un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants ;
- un contenu déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant ;
- une relation directe avec le travail ou avec le lieu de travail, mais comprenant également le fait d'assister à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

En font notamment partie, les formations suivantes pour autant qu'elles répondent aux critères énoncés ci-dessus : les formations sur le tas, le tutorat, coaching et acquisition de savoir-faire, les formations axées sur la rotation du personnel, sur des échanges, des visites d'études et des détachements, la participation à des cercles de qualité ou d'apprentissage, des conférences, des ateliers, des foires et des exposés, l'autoformation (ou formation ouverte) et la formation à distance (lectures, cassettes, cd-rom, cours par correspondance).

N'en font pas partie, des activités telles que le brainstorming, les séances d'information sur la stratégie de l'entreprise, l'accueil de nouveaux travailleurs (sans contenu formatif).

2. Initiatives en matière de formation initiale à charge de l'employeur

Par formation professionnelle initiale, on entend la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis :

- l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié ;
- l'activité principale de la personne doit être la formation ; le cursus doit au moins partiellement comprendre un volet travail ;
- la durée de la formation est d'au moins six mois.

Des dispositifs tels que les contrats d'apprentissage industriel, la convention d'insertion professionnelle, la formation au patronat (classes moyennes) relèvent par exemple de cette catégorie de formation.

b. Renseignements demandés

Pour chacun des types de formation, le bilan social prévoit la récolte d'informations sur le nombre de bénéficiaires, le nombre d'heures de travail consacrées à la formation, et les coûts nets de formation supportés par les employeurs. Ces trois rubriques sont ventilées par genre. Les coûts de formation formelle font par ailleurs l'objet d'un reporting plus détaillé, comme le montre le tableau ci-dessous extrait du bilan social¹²⁴ :

Renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l'exercice

	Codes	Hommes	Codes	Femmes
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5801		5811	
Nombre d'heures de formation suivies	5802		5812	
Coût net pour l'entreprise	5803		5813	
dont coût brut directement lié aux formations	58031		58131	
dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs	58032		58132	
dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)	58033		58133	
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5821		5831	
Nombre d'heures de formation suivies	5822		5832	
Coût net pour l'entreprise	5823		5833	
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur				
Nombre de travailleurs concernés	5841		5851	
Nombre d'heures de formation suivies	5842		5852	
Coût net pour l'entreprise	5843		5853	

¹²⁴ Le tableau des rubriques relatives à la formation est identique, qu'il s'agisse du bilan social établi selon le schéma modèle complet ou selon le modèle abrégé.

1. Travailleurs à prendre en compte

Formation formelle (rubriques 5801 et 5811)

Seul le personnel engagé sous contrat de travail est à prendre en considération¹²⁵. Le nombre de travailleurs formés comptabilise le nombre de travailleurs différents qui ont eu accès à une ou à plusieurs formations. Un travailleur qui a participé à plusieurs formations au cours de l'exercice comptable concerné n'est pris en compte qu'une seule fois.

Formation informelle (rubriques 5821 et 5831)

idem

Formation initiale (rubriques 5841 et 5851)

Sont visés : les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les contrats de Formation Professionnelle Individuelle en entreprise).

2. Heures de formation à prendre en compte

Formation formelle (rubriques 5802 et 5812)

Seules les heures que les travailleurs ont consacrées à la formation durant leurs heures de travail sont à prendre en considération. Dans le cas de formations dispensées partiellement pendant les heures de travail et partiellement en dehors de ces heures de travail, seules les premières doivent être comptabilisées.

Formation informelle (rubriques 5822 et 5832)

idem

Formation initiale (rubriques 5842 et 5852)

Le nombre d'heures de formation correspond au nombre total d'heures que les personnes concernées passent dans l'entreprise, indépendamment du fait qu'elles contribuent ou non au processus de production. Les heures non prestées dans l'entreprise (par exemple, les heures passées à l'institut de formation) n'entrent pas en ligne de compte.

3. Coûts liés aux activités de formation

Formation formelle (rubriques 5803, 58031, 58032, 58033, 5813, 58131, 58132, et 58133)

Le total des coûts à prendre en considération (rubriques 5803 et 5813) représente la somme des coûts bruts directement liés à la formation et des cotisations versées destinées à financer des formations, déduction faite des subventions reçues.

Les coûts bruts directement liés à la formation (rubriques 58031 et 58131) comprennent:

¹²⁵ Les travailleurs intérimaires, les apprentis (industriels ou classes moyennes), les stagiaires et les autres personnes en possession d'un contrat de formation (par exemple les FPI - Formation Professionnelle Individuelle en entreprise) ne peuvent pas être pris en compte.

- dans tous les cas, les rémunérations des travailleurs en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de formation¹²⁶ ;
- le cas échéant, les frais de déplacement et d'hébergement des participants directement liés aux formations.

À ces coûts généraux, il convient d'ajouter les frais spécifiques aux formations internes ou externes.

Pour les formations internes, notamment :

- les rémunérations du personnel affecté à la dispense ou à l'organisation de la formation ;
- les frais de fonctionnement, soit les dépenses liées à l'entretien et à l'amortissement des locaux, de l'équipement et du mobilier de formation, à la logistique pédagogique des formations.

Pour les formations externes

- le cas échéant, les dépenses (droits d'inscription) facturées par l'organisme de formation (centres de formation, formateurs externes, consultants) directement liées à la formation ;
- le cas échéant, le coût des fournitures exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

Les cotisations payées (rubriques 58032 et 58132) enregistrent le montant des cotisations obligatoires et/ou des versements à des fonds collectifs.

Sont, par exemple, à prendre en compte:

- la cotisation pour la formation et l'emploi des groupes à risque, qui peut varier, selon le secteur, de 0,10 à 0,60 pourcent de la masse salariale ;
- les versements spécifiques (souvent exprimés en pourcentage de la masse salariale) pour la formation des travailleurs, dus en exécution d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ;
- le versement de 0,05 pourcent de la masse salariale au fonds de financement du congé-éducation ;
- de même que le montant supplémentaire de 0,05 pourcent de la masse salariale versé au fonds de financement du congé-éducation à titre de sanction lorsque les efforts de formation réalisés précédemment au niveau sectoriel ont été jugés insuffisants.

Les subventions reçues (rubriques 58033 et 58133) comprennent les subventions provenant de fonds collectifs (par exemple les primes ou toute autre intervention financière prises en charge par les fonds de formation sectoriels) et des aides régionales (par exemple, la part prise en charge par les Régions dans les formations financées par des chèques-formation), fédérales (par exemple les subventions reçues dans le cadre du congé-éducation) ou européennes. Elles doivent être portées en déduction des frais de formation.

¹²⁶ Cette notion correspond au Personnel Absence Cost (PAC) : il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures prestées rémunérées. A défaut, la meilleure approximation de ce coût est obtenue en multipliant le coût horaire moyen par le nombre d'heures de travail consacrées à la formation.

Formation informelle (rubriques 5823 et 5833)

Le montant des coûts à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite d'éventuelles subventions reçues (par exemple, les primes au tutorat délivrées par certains fonds de formation sectoriels).

Les coûts bruts directement liés à la formation informelle à prendre en considération comportent:

- dans tous les cas, les rémunérations des travailleurs en formation pendant la durée de formation, calculés selon la même méthode que pour la formation formelle, de même que les rémunérations du personnel qui a dispensé/organisé la formation ;
- le cas échéant, les frais de déplacement et d'hébergement des participants directement liés aux formations, les droits d'inscription payés (par exemple pour la participation aux foires, ateliers, conférences), le coût des fournitures exclusivement liées à la formation, qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

Formation initiale (rubriques 5843 et 5853)

Le montant à prendre en considération représente les coûts nets de formation, c'est-à-dire la somme des coûts bruts directement liés à la formation, déduction faite des subventions reçues.

Les coûts bruts directement liés à la formation initiale à prendre en considération comportent:

- dans tous les cas, les rémunérations, indemnités ou allocations payées par l'employeur aux personnes qui suivent une formation professionnelle initiale (rémunérations brutes et charges sociales), de même que les rémunérations du personnel qui dispense la formation ;
- le cas échéant, les frais de fonctionnement (entretien et amortissement des locaux, de l'équipement et du mobilier de formation, coûts liés à la logistique pédagogique), les droits d'inscription des personnes qui suivent une formation initiale à concurrence du montant pris en charge par l'entreprise, le coût des fournitures liées à la formation qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

Les subventions à déduire des coûts sont celles provenant de fonds collectifs (par exemple les primes ou toute autre intervention financière prises en charge par les fonds de formation sectoriels) et des aides régionales, fédérales (par exemple le bonus de tutorat) ou européennes.

c. Vérification des données

Lorsqu'il est joint aux comptes annuels, le bilan social fait partie d'un tout, mais n'en reste pas moins une annexe de nature totalement différente des autres composantes comptables des comptes annuels. Ces dernières peuvent en effet faire l'objet de contrôles comptables, qui en garantissent le cohérence, et dont le respect est requis par la loi. Au contraire, le bilan social, en raison de la nature des données qu'il comporte ne peut faire l'objet de ce type de contrôles obligatoires.

La Centrale des Bilans procède néanmoins à une série de vérifications de cohérence et de plausibilité des données du bilan social concernant notamment la formation. Il s'agit de repérer :

- les rubriques manquantes (par exemple les entreprises qui mentionnent des travailleurs en formation et/ou heures, mais pas de coûts associés) ;
- les données qui dépassent les critères de plausibilité établis pour une série de ratios (taux de participation, durée des formations, coûts horaires des formations, taux de cotisation, etc...) ;
- les évolutions suspectes ou anormales par rapport aux données des années précédentes pour la même entreprise.

Ces vérifications donnent lieu

- dans la plupart des cas:
 - à une demande de confirmation des résultats auprès des entreprises concernées. Le cas échéant, les données sont corrigées à l'aide des informations fournies par l'entreprise ;
 - à des corrections spontanées, lorsque l'erreur paraît évidente (erreur de dizaine, inversion de rubriques, etc...).
- dans certains cas, à une mise à zéro de l'ensemble des rubriques de participants/heures de formation/frais de formation formelle, informelle ou initiale litigieuses (ensemble des rubriques de formation/ensemble des rubriques du type de formation incriminées).

Le fait qu'une entreprise ne rapporte aucune donnée sur les formations ne donne lieu à aucune intervention ou correction. En particulier, bien que les cotisations découlent d'une obligation légale et doivent donc être systématiquement mentionnées comme dépenses de formation par chaque entreprise tenue au dépôt d'un bilan social, il arrive fréquemment que cette rubrique ne soit pas remplie. Dans ce cas non plus, aucune correction n'est actuellement effectuée pour tenir compte des données manquantes.

A noter que, comme partie intégrante du compte annuel, le bilan social est soumis à l'approbation du réviseur d'entreprise¹²⁷. Le contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au Conseil d'entreprise, et de sa transmission à la Banque Nationale de Belgique relève quant à lui de la responsabilité des inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que des commissaires spéciaux du service organisation professionnelle de l'administration de la politique commerciale du Ministère des Affaires économiques.

3.2. CVTS

Naast de Sociale Balans kunnen de vormingsinspanningen van ondernemingen ook via de Enquête naar de Voortgezette Beroepsopleidingen (CVTS) gemeten worden. De organisatie van deze enquête kadert in Verordening (EC) Nr. 822/2010 van de Commissie van 17 september 2010 ter uitvoering van Verordening (EG) Nr. 1552/2005 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de statistiek van bij- en nascholing bij ondernemingen. Dit Europese wettelijke kader garandeert het gebruik van geharmoniseerde concepten, waardoor de opleidingsinspanningen van Belgische ondernemingen internationaal vergelijkbaar zijn.

¹²⁷ Seuls les comptes annuels des grandes entreprises et des très grandes associations et fondations doivent obligatoirement faire l'objet d'un contrôle par un commissaire membre de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises.

Het doel van deze paragraaf bestaat erin om de CVTS nader toe te lichten. Hierbij zal de enquête vooreerst getoetst worden aan de verschillende componenten van het wettelijke kader. Daarnaast bevat dit hoofdstuk eveneens een methodologisch luik, waarin ondermeer stilgestaan wordt bij het steekproefplan en de gevolgde imputatiemethoden. Ten slotte komt ook de toekomst van de CVTS aan bod.

3.2.1. Toetsing van de CVTS aan het wettelijke kader

Deze paragraaf beschrijft de mate van overeenstemming tussen enerzijds de CVTS en anderzijds het Belgische wettelijke kader waarbinnen de globale vormingsinspanningen van ondernemingen worden gemeten en geëvalueerd. Deze toetsing vindt plaats voor het toepassingsgebied, voor de inhoud van de vormingsinspanningen en voor de deelnemers die van deze voortgezette opleidingen gebruik kunnen maken.

a. Toepassingsgebied

De organisatie van de CVTS kadert binnen een Europese Verordening. Hierdoor wijkt het toepassingsgebied van de enquête op drie verschillende manieren af van het Belgische wettelijke kader.

1. Met de economische activiteit en de grootteklasse legt de Verordening twee criteria op, die bij de afbakening van de doelpopulatie door de lidstaten moeten nageleefd worden. Concreet zamelt de CVTS uitsluitend voor de volgende twee bedrijfstypologieën gegevens in:
 - Enkel deze ondernemingen wiens voornaamste economische activiteit ressorteert onder de NACE Rev. 2 secties B – N en R – S behoren tot het empirische geldigheidsveld van de CVTS.
 - De doelpopulatie van de enquête beslaat uitsluitend deze bedrijven die minstens tien loontrekkenden in dienst hebben.
Naar representativiteit maken deze beide criteria dat de CVTS – populatie 15,1 procent van de Belgische ondernemingen en 52,7 procent van de loontrekkende beroepsbevolking vertegenwoordigt¹²⁸.
2. De norm voor de globale vormingsinspanningen geldt niet voor ondernemingen van openbaar nut of (autonome) publieke bedrijven. Sommige van deze ondernemingen behoren echter wel tot de doelpopulatie van de CVTS. In tegenstelling tot de economische activiteit en de grootteklasse vormt de sectorcode van het bedrijf immers geen selectie criterium bij de afbakening van het universum. Publieke bedrijven die minstens tien werknemers tellen en actief zijn in de NACE Rev. 2 secties B – N en R – S vallen bijgevolg onder het toepassingsgebied van de enquête.
3. De organisatie van de CVTS vindt eenmaal om de vijf kalenderjaren plaats. De meest recente resultaten dateren van 2010.

¹²⁸ De totalen zijn gebaseerd op DBRIS_2, het ondernemingsregister van de ADSEI.

b. Inhoud van de opleidingen en het doelpubliek

De CVTS maakt deel uit van een Europees project dat tot doel heeft de vormingsinspanningen van Europese ondernemingen in kaart te brengen. Bij de enquête is er sprake van een voortgezette beroepsopleiding als aan de volgende kenmerken is voldaan:

- De opleiding dient op voorhand gepland te zijn en moet duidelijk onderscheiden kunnen worden van de lopende werkzaamheden;
- De opleiding dient georganiseerd of ondersteund te worden vanuit het specifieke doel om nieuwe competenties bij de werknemer bij te brengen of de ontwikkeling en verbetering van de bestaande competenties bij te sturen;
- De opleiding dient ten minste gedeeltelijk door de onderneming gefinancierd te worden. Dit kan echter ook indirect via bijvoorbeeld de bijdragen aan opleidingsfondsen of het beschikbaar stellen van werktijd;
- De opleiding dient gevolgd te worden door personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidscontract in de onderneming.

Deze voortgezette opleidingen kunnen vervolgens in twee categorieën opgedeeld worden:

1. **Formele vorming** kenmerkt zich doordat de opleiding plaatsvindt in een ruimte die duidelijk van de werkplek gescheiden is. De graad van organisatie is hoog en de leerinhouden zijn opgevat voor een groep van leerlingen.
2. **Informele vorming** kent een nauwe verbondenheid met het werk en de werkplek. Verder uit informele vorming zich door de hoge graad van zelforganisatie en door het feit dat de inhoud van de opleiding wordt gekozen volgens de individuele behoeften van de leerling. Informele vorming omvat de volgende vijf georganiseerde opleidingen:
 - Guided on-the-job-training
 - Job-rotatie, uitwisselingen tussen diensten, detacheringen of studiebezoeken
 - Deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels
 - Zelfstudie
 - Bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen.

Naast de voortgezette opleidingen, die dus gericht zijn aan de personeelsleden van de ondervraagde onderneming, zamelt de CVTS ook informatie in over **initiële beroepsopleidingen**. Het gaat hier om systemen van alternerend leren en werken, waar de leerlingen beroepsgericht onderwijs ontvangen in combinatie met een praktijk-georiënteerde opleiding bij een bedrijf. De volgende vier kenmerken moeten gelden, opdat er volgens de CVTS sprake is van een initiële beroepsopleiding:

- Het alternerend leren maakt deel uit van een officieel opleidingsprogramma, dat wordt gevolgd aan een formele onderwijsinstelling.
- Via het alternerend leren tracht de leerling een officieel erkend diploma of certificaat te behalen.
- De duur van de opleiding of het opleidingscontract bedraagt minstens zes maanden.
- De leerling die het beroep aanleert, krijgt hiervoor een vergoeding.

Ten slotte bevat de CVTS ook een variabele om bijdragen te meten die door ondernemingen betaald worden voor onder andere de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen. Inzake het doelpubliek van de opleidingen onderscheidt de CVTS bijgevolg drie aparte categorieën: personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidscontract, leerlingen die een praktijk-georiënteerde opleiding volgen binnen een systeem van alternerend leren en werken en tenslotte de risicogroepen die gebruik kunnen maken van de opleidingen die door middel van verplichte bijdragen door de bedrijfswereld worden gefinancierd.

3.2.2. Methodologische toelichting bij de CVTS

De CVTS is een voorbeeld van een steekproefonderzoek. Deze werkwijze impliceert dat de ADSEI niet alle bedrijven op een directe manier onderzoekt, maar het veldwerk beperkt tot een representatieve selectie van ondernemingen. De resultaten uit deze selectie worden vervolgens gebruikt om schattingen te maken voor de gehele doelpopulatie van de statistiek. In deze paragraaf krijgt de lezer meer informatie over het gehanteerde steekproefplan en de gevolgde kalibratiemethode. Ook het imputeren van ontbrekende informatie komt in deze paragraaf aan bod.

a. Steekproeftrekking en kalibratiemethode

De Europese Verordening legt de procedure op die de lidstaten moeten volgen bij de steekproeftrekking van de CVTS:

- Het steekproefkader wordt samengesteld op basis van de nationale ondernemingsregisters, zoals bedoeld in Verordening (EG) Nr. 177/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 20 februari 2008 tot vaststelling van een gemeenschappelijk kader voor ondernemingsregisters voor statistische doeleinden. Uit dit kader wordt vervolgens een voor het land representatieve gestratificeerde toevalssteekproef van ondernemingen getrokken. Een gestratificeerde steekproef houdt in dat de populatie opgedeeld wordt in verschillende groepen (=strata) en dat er per stratum een toevalssteekproef getrokken wordt.
- De Europese Verordening legt een stratificatie op volgens NACE Rev. 2 – categorie en volgens grootteklasse, waarbij de lidstaten de volgende twee specificaties moeten naleven:
 - Voor de economische activiteit wordt er een opdeling gemaakt in 20 categorieën (B, C10-C12, C13-C15, C17-C18, C19-C23, C24-C25, C26-C28 en C33, C29- C30, C16+C31-32, D-E, F, G(45), G(46), G(47), I, H, J, K(64,65), K(66), L+M+N+R+S);
 - Lidstaten met minder dan 50 miljoen inwoners hanteren op basis van het aantal tewerkgestelde werknemers drie grootteklassen: 10-49, 50-249 en 250 en meer. Naast de wettelijke verplichte stratificatie volgens NACE en grootteklasse, werd voor België bijkomend gestratificeerd volgens regio (Brussel – Vlaanderen – Wallonië).
- De combinatie van deze drie kenmerken (NACE, grootteklasse, regio) levert 120 ‘strata’ op. De steekproef wordt vervolgens getrokken per stratum, rekening houdend met diverse factoren. De belangrijkste factoren zijn:
 - De verwachte respons binnen een stratum (op basis van CVTS3)
 - Het totaal aantal ondernemingen binnen het stratum
 - Het verwachte aantal ‘vormingsondernemingen’ binnen het stratum (op basis van CVTS3)

- Een vooropgesteld betrouwbaarheidsniveau (95 procent), dat verwijst naar de door de Europese Verordening opgelegde precisievereisten.

Op die manier wordt gestreefd naar representativiteit binnen elk van deze categorieën afzonderlijk én gecombineerd. Zoals in de meeste steekproeven bij ondernemingen hebben grote ondernemingen een veel grotere kans om in de steekproef opgenomen te worden. In de meeste strata van ondernemingen met 250 werknemers en meer bedraagt de selectiekans dan ook 100 procent.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal ondernemingen die respectievelijk in het universum, de bruto – en de netto steekproef van de CVTS4 zitten vervat. Voor de volledigheid wordt hierbij een opdeling naar economische activiteit en grootteklasse gemaakt:

Tabel 1. Overzicht populatie- en steekproefaantallen bij de CVTS 4

NACE	Totale populatie				Aantal geselecteerde ondernemingen				Aantal ondernemingen waarvoor respons werd bekomen			
	10-49	50-249	>=250	Totaal	10-49	50-249	>=250	Totaal	10-49	50-249	>=250	Totaal
Totaal	22.984	4.382	921	28.287	5.768	2.500	863	9.131	1.988	1.036	410	3.434
B	42	9	1	52	42	9	1	52	20	6	0	26
10-12	816	237	54	1.107	315	138	54	507	98	56	27	181
13-15	295	99	18	412	185	87	18	290	71	38	11	120
17-18	315	91	20	426	206	86	20	312	71	42	10	123
19-23	600	287	94	981	247	156	94	497	91	79	53	223
24-25	990	208	38	1.236	256	141	38	435	100	75	23	198
26-28,33	568	181	51	800	243	132	51	426	118	59	27	204
29-30	87	46	31	164	87	46	31	164	28	25	18	71
16,31-32	503	90	10	603	333	90	10	433	126	41	4	171
D-E	170	33	17	220	138	33	17	188	54	18	9	81
F	3.262	453	55	3.770	490	202	55	747	187	107	37	331
45	1.069	88	11	1.168	251	88	11	350	79	32	2	113
46	2.898	507	57	3.462	360	231	57	648	109	94	22	225
47	2.377	204	75	2.656	637	169	75	881	211	50	35	296
H	1.778	392	66	2.236	370	194	66	630	137	67	31	235
I	1.528	127	21	1.676	560	127	21	708	135	43	7	185
J	716	182	43	941	302	173	43	518	97	54	18	169
64-65	216	90	42	348	165	90	42	297	55	32	16	103
66	244	28	9	281	195	28	9	232	67	14	5	86
LMNRS	4.510	1.030	208	5.748	386	280	150	816	134	104	55	293

Resultaten op basis van een steekproefenquête dienen na de verwerking gekalibreerd te worden. Dit proces van kalibratie houdt in dat aan elke onderneming die aan de enquête heeft deelgenomen een bepaald gewicht wordt toegekend. Er zijn diverse redenen voor het wegen van de gegevens:

- Er dient gecompenseerd te worden voor de disproportionaliteit die ingebouwd werd door het implementeren van een gestratificeerd steekproefdesign. Praktisch gezien wordt het gewicht bepaald in functie van de (omgekeerde) selectiekans van een onderneming. Dit betekent dat kleinere ondernemingen doorgaans een veel groter gewicht krijgen dan grotere ondernemingen.

- Bij het toekennen van gewichten gebeurt ook een correctie voor de vertekening die optreedt doordat niet alle geselecteerde ondernemingen aan de enquête hebben deelgenomen. Daarbij wordt vertrokken van de assumptie dat de ondernemingen die wél deelgenomen hebben representatief zijn voor de totaliteit van het stratum.
- Tenslotte zorgt het wegen er ook voor dat de steekproefaantallen voorgesteld worden als populatieaantallen.

b. Imputatiemethode

In het kader van de CVTS zamelt de ADSEI de vereiste informatie in door middel van een steekproefonderzoek. Deze werkwijze brengt echter mee dat bij sommige ondernemingen item non-respons optreedt. In eerste instantie tracht de ADSEI dit probleem op te lossen door opnieuw contact op te nemen met de geselecteerde onderneming. Indien de respondent de vereiste informatie niet kan leveren, wordt in tweede instantie gebruik gemaakt van administratieve bestanden die inzake de gebruikte concepten nauw aansluiten bij de CVTS – definities. In laatste instantie wordt overgegaan tot de imputatie van de ontbrekende data op basis van een statistisch model, waarbij de concrete Eurostat – instructies zo goed als mogelijk worden opgevolgd¹²⁹.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende CVTS - variabelen waar er imputaties plaatsvonden. Ook de gehanteerde techniek komt hierbij beknopt aan bod:

Tabel 2. Gebruikte imputatiemethode bij de CVTS – variabelen

A1	Totaal aantal werkzame mannen en vrouwen	Ratio imputatie: → Gemiddelde proportie per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	Imputatiegraad van 0,2 %
A2	Totaal aantal gewerkte uren	Administratieve bestanden en ratio imputatie: → Sociale balansdata, met herberekening naar het aantal werknemers en de duur van het boekjaar → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	1,0%
A3	Arbeidskost	Administratieve bestanden en ratio imputatie: → Sociale balansdata, met herberekening naar het aantal werknemers en de duur van het boekjaar → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	1,4%
B5	Betaalde bijdragen	Administratieve bestanden en ratio imputatie: → Sociale balansdata: het bijdragepercentage uit de Sociale Balans werd overgenomen en toegepast op de bij de CVTS gerapporteerde loonkost. → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	20,5%
B6	Ontvangen subsidies	Administratieve bestanden en ratio imputatie: → Sociale balansdata, met herberekening naar het aantal werknemers en de duur van het boekjaar → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	15,8%

¹²⁹ De Europese richtlijnen inzake de imputatie van ontbrekende waarden zijn neergelegd in de nota van BIBB et al. (2005). Development of a methodology for a long term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Work package 6: Conceptual informatics framework. P. 19-39.

C1	Aantal betrokken werknemers en aantal mannelijke- en vrouwelijke werknemers	Ratio imputatie: → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	5,9%
C2	Aantal gevolgde opleidingen	Ratio imputatie: → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	15,2%
C6a	Cursusgeld	Hot-deck imputatie en ratio imputatie: → Hot-deck imputatie voor de flag-variabele ¹³⁰ → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	7,7%
C6b	Reiskosten	Hot-deck imputatie en ratio imputatie: → Hot-deck imputatie voor de flag-variabele → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	11,5%
C6c	Loonkosten voor interne opleiders	Hot-deck imputatie en ratio imputatie: → Hot-deck imputatie voor de flag-variabele → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	11,6%
C6d	Kosten van opleidingscentrum, onderwijsmateriaal e.d.	Hot-deck imputatie en ratio imputatie: → Hot-deck imputatie voor de flag-variabele → Gemiddelde waarde per stratum (stratificatie naar NACE en grootteklasse)	14,1%
PAC	Loonkost van een deelnemer in opleiding	Wordt afgeleid op basis van de variabelen A3, A3 en C2tot	-

3.2.3. Toekomst van de CVTS

De CVTS vormt momenteel het onderwerp van een specifieke Task Force (TF), die onder de coördinatie van Eurostat concrete moderniseringsvoorstellen voor de enquête in detail bestudeert. Verschillende lidstaten en ook de bedrijfswereld kaarten immers de lengte en de moeilijkheidsgraad van de enquête aan, die in regel als te belastend wordt ervaren. De TF bestudeert met andere woorden alternatieve pistes, die moeten resulteren in een vereenvoudiging in vergelijking met de huidige CVTS. De voornaamste indicatoren blijven echter onveranderd en zullen dus ook bij de volgende jaargangen van de enquête berekend kunnen worden. Hun relatieve belang neemt zelfs toe, aangezien Eurostat opleiding en levenslang leren bestempelt als één van hun prioritaire werkdomeinen.

De TF werd in 2011 opgericht en zal dit jaar normaliter haar werkzaamheden afronden. De mogelijkheid dat de informatie over de voortgezette opleidingen via een aparte vragenlijst wordt ingewonnen, blijft vooreerst behouden. Lidstaten krijgen volgens de voorlopige plannen echter de mogelijkheid om informatie via andere kanalen in te winnen. Zowel de exploitatie van administratieve bestanden als het opvragen van de vereiste informatie via andere statistieken, liggen hierbij als opties op tafel. Statistische instellingen die gebruik wensen te maken van deze vereenvoudigingspistes moeten wel de kwaliteit en de internationale vergelijkbaarheid van de ingezamelde gegevens kunnen garanderen. Eurostat zal in dit kader een aantal concrete aanbevelingen formuleren, die de lidstaten moeten helpen bij de vereenvoudiging van de CVTS. Op basis van deze input kan de ADSEI in een latere fase concrete beslissingen nemen over de implementatie van de geformuleerde voorstellen.

¹³⁰ Hot-deck imputatie is een frequent gebruikte methode bij categorische- of binaire variabelen. De ontbrekende waarde wordt bij deze techniek vervangen door de geobserveerde respons van een vergelijkbare statistische eenheid.

3.3. Vergelijking tussen de Sociale Balans en de CVTS

De vorige twee paragrafen van dit hoofdstuk gaven een overzicht van de mate waarin de twee beschikbare statistieken in overeenstemming zijn met het wettelijke kader. Hiervoor vond zowel bij de Sociale Balans als bij de CVTS een aparte toetsing met de legale bepalingen plaats. Deze paragraaf voegt hier een beknopte vergelijking tussen de twee beschikbare statistieken aan toe. Vooreerst komt het toepassingsgebied aan bod en vervolgens vindt er een vergelijking op het niveau van het conceptuele kader plaats.

3.3.1. Het toepassingsgebied

De onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht van de verschillende tegenstrijdigheden die er tussen het wettelijke kader enerzijds en de twee beschikbare meetbronnen anderzijds kunnen waargenomen worden:

Tabel 3. Tegenstrijdigheden in het toepassingsgebied

	Wet van 1968	Sociale Balans	CVTS
Publieke bedrijven	X	√	√
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	√	√	X
Natuurlijke rechtspersonen die handelaar zijn; ondernemingen zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid; VZW's, verenigingen en privaatrechtelijke rechtspersonen die minder dan 20 werknemers tellen	√	X	√
Sectorale opsplitsing op basis van het paritaire comité	√	X	X
Gegevens voor ieder kalenderjaar	√	√	X

De opleidingsinspanning van 1,9 procent van de totale loonmassa is van toepassing op alle werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968. Instellingen van openbaar nut en (autonome) publieke bedrijven vallen bijgevolg buiten de reikwijdte van dit legale kader. De Sociale Balans en de CVTS zamelen echter beiden gegevens in voor **publieke bedrijven**, waar Belgacom of bpost voorbeelden van zijn.

De wet van 1968 maakt geen melding van de **grootteklasse** als selectiecriteria. De Sociale Balans stemt het best overeen met deze wettelijke bepaling, aangezien deze statistiek ook de gegevens inzamelt van bedrijven die minder dan tien werknemers tellen. Dit betekent echter niet dat het toepassingsgebied van de Sociale Balans exhaustief is. De volgende ondernemingen moeten namelijk geen Sociale Balans neerleggen: de natuurlijke rechtspersonen die handelaar zijn, de ondernemingen zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid (feitelijke verenigingen, tijdelijke handelsverenigingen en handelsverenigingen bij wijze van deelneming, vakbonden); vzw's, verenigingen en privaatrechtelijke rechtspersonen die minder dan 20 werknemers tellen. Deze ondernemingen behoren wel tot de doelpopulatie van CVTS, op voorwaarde dat ze minstens tien werknemers in dienst hebben.

Een andere moeilijkheid schuilt in de gebruikte classificatie om tot een **sectorale opsplitsing** te komen. De wet van 1968 hanteert het paritaire comité om ondernemingen in sectoren onder te verdelen. Binnen een onderneming kunnen echter verschillende paritaire comités van toepassing zijn. Aangezien de Sociale Balans noch de CVTS bij het verzamelen van de informatie over de vormingsinspanningen een dergelijke onderverdeling maken, bieden deze statistieken niet de mogelijkheid om een sectorale opdeling naar paritair comité te maken. Wel hanteren de Sociale

Balans en de CVTS met de NACE een andere nomenclatuur. De Sociale Balans biedt hierbij de meest volledige dekking. De CVTS beperkt de analyse tot de NACE secties B – N en R – S.

Ten slotte kan hier nog aangestipt worden dat de resultaten op basis van de Sociale Balans ieder **kalenderjaar** worden geactualiseerd. De organisatie van de CVTS vindt eenmaal om de vijf jaren plaats.

3.3.2. Inhoud van de vormingsinspanningen

De wet van 2005 verwijst naar de vernieuwde Sociale Balans om de globale vormingsinspanningen van ondernemingen te meten. Hierdoor vormen de definities gehanteerd door de Sociale Balans de basis voor het conceptuele kader.

De Sociale Balans hanteert concepten die vergelijkbaar zijn met de CVTS en deelt met de formele vorming, de informele vorming en de initiële beroepsopleidingen de opleidingsinitiatieven op in drie groepen. De onderstaande tabel geeft de voornaamste concepten weer die in het kader van vorming worden gebruikt:

Tabel 4. Overzicht van de voornaamste variabelen en concepten bij de Sociale Balans en de CVTS

Rubriek in de Sociale Balans	CVTS-variabele	Omschrijving
Algemeen		
1051 + 1052	A1	Aantal werkzame personen ¹³¹
1013	A2	Aantal gewerkte uren
1023	A3	Arbeidskost
Formele vorming		
5801 + 5811	C1	Aantal betrokken werknemers
5802 + 5812	C2	Aantal gevolgde opleidingsuren ¹³²
5803 + 5813	C7tot + PAC	Netto kosten (som van bruto kosten, bijdragen en subsidies)
58031 + 58131	C7sub + PAC	Bruto kosten (som van directe kosten en de PAC)
58032 + 58132	B5	Betaalde bijdragen
58033 + 58133	B6	Ontvangen subsidies
-	C7tot	Directe- en indirecte kosten
-	PAC	PAC
-	C6	Directe kosten
Minder formele of informele vorming		
5821 + 5831	B2 ¹³³	Aantal betrokken werknemers
5822 + 5832	-	Aantal gevolgde opleidingsuren
5823 + 5833	-	Netto kosten
Initiële beroepsopleidingen		
5841 + 5851	F1	Aantal betrokken werknemers
5842 + 5852	-	Aantal gevolgde opleidingsuren
5843 + 5853	-	Netto kosten

¹³¹ Bij de CVTS slaat deze variabele op het aantal werkzame personen op 31/12/2010. De Sociale Balans biedt in dit kader twee mogelijkheden aan. Enerzijds berekent de Sociale Balans het gemiddeld aantal werknemers die tijdens het boekjaar door de onderneming worden tewerkgesteld (1001 + 1002). Anderzijds bevat de Sociale Balans ook het aantal werknemers die, op het moment dat het boekjaar wordt afgesloten, door de onderneming worden tewerkgesteld (1051 + 1052). Hierbij kan aangestipt worden dat het boekjaar niet noodzakelijk eindigt op 31 december en dus niet altijd samenvalt met het kalenderjaar.

¹³² Bij de CVTS worden enkel de betaalde opleidingsuren in rekening gebracht. Opleidingen die buiten de betaalde werkuren werden gevolgd, moeten bijgevolg buiten beschouwing worden gelaten.

¹³³ De variabele B2 geeft het aantal werknemers per informele vormingscategorie weer. Omdat één werknemer aan meerdere informele vormingsactiviteiten kan deelnemen, is het niet mogelijk om op basis van deze variabelen het totale aantal deelnemers aan informele vorming te meten.

De Sociale Balans en de CVTS bieden in principe dezelfde informatie aan inzake de kosten die ondernemingen maken bij het aanreiken van formele vorming. De beide statistieken hanteren hiervoor immers vergelijkbare concepten. Wel hanteert de CVTS in dit kader een meer gedetailleerde opdeling. Daar waar de Sociale Balans enkel de totale bruto kosten opvraagt, splitst de CVTS dit concept met de directe kosten en de loonkosten van werknemers in opleiding (PAC) op in twee verschillende kostencomponenten. Bovendien worden de directe kosten met het cursusgeld, de reiskosten, de loonkosten voor interne opleiders en de kosten van het opleidingscentrum en het onderwijsmateriaal nog verder opgesplitst in vier afzonderlijke rubrieken. Deze directe kostencomponenten worden rechtstreeks bij de ondernemingen opgevraagd, terwijl de PAC berekend wordt op basis van de respons bij de variabelen A2, A3 en C2.

Beide statistieken vragen eveneens de betaalde bijdragen en de ontvangen subsidies op. Gezien het verplichte karakter van de bijdragen, vindt er bij de CVTS wel een imputatie plaats in geval van non-respons, terwijl de Sociale Balans zich steeds beperkt tot de eigenlijke rapportering.

Bij de informele vorming en de initiële beroepsopleidingen biedt de Sociale Balans het grootste detailniveau. Bij de beide opleidingscategorieën zamelt de Sociale Balans immers informatie in over het aantal deelnemers, de gevolgde opleidingsuren en de corresponderende netto kosten. De CVTS daarentegen peilt uitsluitend naar het aantal betrokken werknemers, waardoor de vormingsinvestering bij de enquête enkel op de formele opleidingsinspanningen slaat.

4. Opleidingsinspanningen volgens de twee beschikbare bronnen

Dit hoofdstuk beschrijft het niveau van de door de beide statistieken waargenomen opleidingsinspanningen. Hierbij wordt in eerste instantie voor iedere statistische bron afzonderlijk de recentste resultaten weergegeven. Voor de Sociale Balans slaat de analyse op het jaar 2011, terwijl de resultaten van de CVTS dateren van 2010. In de laatste twee paragrafen van dit hoofdstuk vindt er voor het jaar 2010 een vergelijking tussen de cijferreeksen van de beide statistieken plaats.

4.1. Bilan social

Conformément à l'article 30 § 3 de la loi du 23 décembre 2005 sur le pacte de solidarité entre les générations, la constatation que les efforts globaux en matière de formation de tous les employeurs visés atteignent ou n'atteignent pas ensemble au moins 1,9 pourcent de la masse salariale totale de ces entreprises est évaluée chaque année, par le Conseil Central de l'Économie, sur la base des données du bilan social renouvelé applicable à partir de l'exercice 2008.

Cette section mesure les efforts de formation repris dans l'ensemble des bilans sociaux déposés par les entreprises commerciales et par les associations et fondations auprès de la Centrale des bilans pour le dernier exercice comptable complet disponible, soit l'exercice **2011**.

Tableau 5. Investissement financier dans les formations*En pourcent de la masse salariale - exercice 2011*

	Formation formelle	Toutes formations (formelle, informelle, initiale)
1. Population totale des bilans sociaux		
1.1. Données brutes	1,05 %	1,52 %
1.2. Données après exclusion des entreprises hors champ d'application de loi de 1968	0,97 %	1,45 %
1.3. Données après correction du PAC et des cotisations	1,42 %	2,21 %
2. Population des bilans sociaux selon les critères CVTS ¹³⁴		
2.1. Données brutes	1,19 %	1,68 %
2.2. Données après correction du PAC et des cotisations	1,54 %	2,39 %

Source : bilans sociaux.

Le tableau ci-dessus donne un aperçu synthétique des résultats obtenus, d'une part sur la base de l'ensemble des données brutes et d'autre part, si l'on apporte différentes corrections :

- au champ d'application des entreprises couvertes (exclusion des entreprises à caractère public ; limitation aux critères de taille et de branche d'activité utilisés dans l'enquête CVTS)
- aux données sur les formations manifestement manquantes dans le bilan social (sous-estimation du PAC et des cotisations).

4.1.1. Ensemble des entreprises et associations déposant un bilan social

Les efforts consentis par diverses instances pour sensibiliser les entreprises à l'importance de (bien) remplir les rubriques relatives à la formation dans le bilan social (notice explicative sur les formations et FAQ disponibles sur le site Internet de la Centrale des bilans ; journée d'information organisée conjointement par la Banque nationale et le Conseil Central de l'Economie lors de l'introduction du bilan social 2008, campagne de sensibilisation organisée par la FEB, etc...) se sont traduits par une hausse du nombre d'entreprises formatrices. Celui-ci reste cependant limité au regard de l'ensemble de la population potentielle : en 2011, 13.612 entreprises ont déclaré dispenser de la formation formelle¹³⁵, soit à peine 11 pourcent des entreprises déposant un bilan social. Pour la formation informelle et initiale, ce pourcentage s'élève respectivement à 6 pourcent et 5 pourcent. Ces proportions ne peuvent être simplement additionnées, dans la mesure où certaines entreprises rapportent simultanément plusieurs types de formation.

Les entreprises et associations consacrent en moyenne presque 70 pourcent de leurs dépenses de formation à la formation formelle, 26 pourcent à la formation informelle, le solde à la formation initiale.

L'indicateur financier des formations formelles s'élève pour l'ensemble des entreprises et associations à **1,05 pourcent** pour l'exercice 2011. Le coût net des formations informelles et initiales représente respectivement **0,40 pourcent** et **0,07 pourcent** de la masse salariale. L'indicateur financier des efforts totaux de formation répertoriés dans le bilan social s'établit donc à **1,52 pourcent**.

¹³⁴ Entreprises et associations des branches B à N, R et S de la NACE-BEL 2008, employant au moins 10 travailleurs.

¹³⁵ Entreprises ayant indiqué qu'un certain nombre de travailleurs avaient participé à ce type de formation.

Le taux de participation aux formations formelles du personnel repris dans l'ensemble des bilans sociaux s'élève à un peu plus de 33 pourcent. Si l'on considère les seules entreprises formatrices, ce taux de participation passe à 53 pourcent.

Pour les formations informelles et initiales, le taux de participation de l'ensemble du personnel répertorié dans les bilans sociaux s'élève à respectivement 19 pourcent et 1,2 pourcent.

Le **tableau en annexe 1** fournit, pour l'ensemble des entreprises et associations, les différents indicateurs relatifs aux formations formelles, informelles et initiales répertoriées dans le bilan social, ainsi que les données de base servant à leur calcul.

Le **tableau en annexe 2** détaille l'indicateur financier calculé pour la seule **formation formelle**, par branche d'activité (ventilation A38 de la nomenclature NACE 2008) et par classe d'emploi (ventilation basée sur l'effectif moyen au cours de l'exercice, soit la somme des rubriques 1001 et 1002 du bilan social). Le classement des entreprises et associations dans chacune des branches d'activité est réalisé sur la base du code NACE-BEL 2008 qui leur est attribué par la Centrale des bilans.

Le **tableau à l'annexe 3** fournit les mêmes données pour l'ensemble des formations formelles et informelles réunies.

Ces informations sont reprises et commentées dans les sections suivantes.

a. Ventilation par branche d'activité

Les branches d'activité présentant les taux d'investissement financier en formation formelle les plus élevés sont, par ordre d'importance, comme on peut le voir au **tableau à l'annexe 2**, les secteurs CD (Cokéfaction et raffinage), DD (Production et distribution d'électricité, de vapeur, de gaz et d'air conditionné), JB (Télécommunications), KK (Activités financières et d'assurance) et HH (Transport et stockage). Il s'agit de branches dont l'effectif et la masse salariale sont relativement concentrés dans un petit nombre de grandes entreprises.

Comme l'illustre le graphique en annexe 4, les secteurs KK (Activités financières et d'assurance), HH (Transport et stockage) et GG (Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles) sont les secteurs affichant les dépenses les plus importantes en formation formelle. Ils totalisent 39 pourcent des investissements financiers globaux en formation formelle et représentent un peu plus de 32 pourcent de la masse salariale.

b. Ventilation par classe d'emploi

Comme en témoigne le **tableau en annexe 5**, les entreprises d'au moins 250 travailleurs représentent moins de 1 pourcent du nombre d'entreprises, mais totalisent 51 pourcent de la masse salariale et **80 pourcent** du coût net agrégé des formations formelles. L'indicateur financier de formation formelle de ce groupe d'entreprises s'élève à 1,65 pourcent. Celui-ci n'atteint plus que 0,80 pourcent pour la classe d'emploi « 100-249,9 ETP » et continue à décroître pour les classes d'emploi moins élevées pour ne plus atteindre que 0,04 pourcent pour la classe « 0,1-0,9 ETP ».

Le pourcentage d'entreprises formatrices tend à baisser fortement lorsque la taille des entreprises diminue : s'il est de 95 et 84 pourcent respectivement dans les classes « ≥ 250 ETP » et « 100-249,9 ETP », il tombe à respectivement 10 et 5 pourcent dans les classes « 1-4,9 ETP » et « 0,1-0,9 ETP ».

Les entreprises de plus de 10 travailleurs totalisent ensemble 91 pourcent de la masse salariale et plus de 99 pourcent des coûts totaux de formation formelle repris dans les bilans sociaux. En termes de nombre cependant, ces entreprises ne représentent que 22 pourcent des entités qui déposent un bilan social.

Les entreprises de la classe d'emploi « 0,1- 4,9 ETP » sont les plus nombreuses (52 pourcent du total des entreprises déposant un bilan social). Elles ne globalisent cependant qu'un peu plus de 4 pourcent de la masse salariale et seulement 0,29 pourcent des coûts totaux de formation formelle.

Selon le **tableau à l'annexe 6**, les couples [branche-classe d'emploi] contribuant le plus à l'indicateur financier des formations formelles et informelles relèvent presque toutes de la classe d'emploi « ≥ 250 ETP ». Dans la branche du commerce (CG), l'on observe également une contribution significativement plus élevée pour deux autres classes d'emploi (les classes « 10-49,9 ETP » et « 100-249,9 ETP »).

Le **tableau de l'annexe 7** reprend, à titre d'information, le top 5 en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice : soit les rubriques 1001 et 1002 du bilan social) par branche d'activité de la ventilation A38 de la nomenclature NACE 2008.

c. Corrections à apporter aux résultats globaux bruts issus des bilans sociaux

1. Élimination des entreprises ne relevant pas de la loi de 1968

En vertu de l'article 30 de loi du 23 décembre 2005 sur le pacte de solidarité entre les générations, seules les entreprises qui relèvent de la loi de 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires doivent être prises en compte dans le calcul de l'indicateur de formation.

Le **tableau en annexe 8** fournit les indicateurs financiers relatifs aux divers types de formations pour les entreprises, reprises dans la liste (non exhaustive) du SPF Emploi, des **employeurs exclus de la loi de 1968** sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

Sur les 201 employeurs mentionnés dans la liste en question, qui comprend nombre d'organismes publics non soumis à l'obligation de dépôt auprès de la Centrale des bilans, seules 33 entreprises ont déposé un bilan social. Parmi elles, trois sociétés, SNCB holding, Bpost, et Belgacom, totalisent à elles seules 85 pourcent de l'emploi et de la masse salariale, 91 pourcent des frais de formation formelle et 95 pourcent des frais de formation informelle de ce groupe.

Pour ce groupe d'entreprises, qui selon l'article 30 doivent être exclues du calcul de l'indicateur financier : l'indicateur de formation formelle s'élève à **3,07 pourcent**, contre 1,05 pourcent pour la totalité des entreprises déposant un bilan social.

Si on se conformait au champ d'application légal et qu'on excluait ces entreprises du calcul de l'effort financier global, l'indicateur de formation formelle passerait de 1,05 pourcent à 0,97 pourcent. L'indicateur global, tous types de formation confondus, s'établirait à 1,45 pourcent, au lieu de 1,52 pourcent.

2. Sous-estimation du *Personnel Absence Cost* et des cotisations dans les bilans sociaux

Dans la notice méthodologique qui précise les composantes des coûts bruts de formation à prendre en compte dans le bilan social, on indique que, quel que soit le type de formation considéré, les rémunérations des travailleurs durant la formation (*Personnel Absence Cost* ou PAC) doivent être prises en considération. Il s'avère cependant que bon nombre d'entreprises complétant les rubriques de formation omettent cette composante importante du coût.

Pour les formations formelles et informelles, la comparaison du coût repris dans chaque bilan social et du PAC, estimé¹³⁶ sur la base du nombre d'heures de formation multiplié par le coût salarial horaire moyen, permet de donner une idée de cette sous-estimation.

Près de 48 pourcent des 13 612 entreprises formatrices présentaient un coût brut de formation formelle inférieur ou égal au PAC. Il est plus que probable qu'elles ont purement et simplement oublié de tenir compte de cette composante dans le coût brut de formation. Ce dernier a dès lors été augmenté du montant du PAC estimé pour ces 6 471 entreprises, soit **347 199 664 EUR**. De la même manière, on observe que 53 pourcent des 8 761 entreprises dispensant de la formation informelle présentent un coût net des formations informelles inférieur au PAC estimé. Le montant des PAC jugés manquants pour ce type de formation s'élève à **401 144 206 EUR**, montant qui sera ajouté au coût net des formations informelles.

Selon le Conseil Central de l'Economie, le montant global des cotisations versées par les entreprises en faveur du congé éducation payé, des groupes à risque et des fonds de formation, s'élève en moyenne à 0,156 pourcent de la masse salariale des entreprises en 2011. Or, le montant global des cotisations mentionnées dans les bilans sociaux ne représente que 0,055 pourcent de la masse salariale. Il convient donc de corriger le volume des cotisations pour tenir compte des 0,101 pourcent manquants, soit un montant égal à **128 539 368 EUR**.

Comme le montre le tableau de l'annexe 1, l'apport de ces deux corrections au coût des formations formelles ferait passer l'indicateur de formation formelle de 1,05 pourcent à 1,42 pourcent de la masse salariale. L'indicateur global, tous types de formation confondus s'établirait, après correction, à 2,21 pourcent.

4.1.2. Entreprises et associations des branches B à N, R et S de la NACE-BEL 2008 dont l'effectif moyen est d'au moins 10 travailleurs (critères CVTS) et déposant un bilan social

Dans la mesure où l'objectif de 1,9 pourcent a été établi au départ des résultats de l'enquête CVTS, qui ne concerne que les entreprises employant au moins 10 travailleurs et relevant des branches d'activité B à N, R et S de la NACE-BEL 2008, le **tableau de l'annexe 9** reprend les indicateurs de formation calculés pour 2011 au départ des bilans sociaux des entreprises qui répondent à ces critères de taille et d'activité.

Ces entreprises, au nombre de 29 644, représentaient, en 2011, 20 pourcent de l'ensemble des firmes déposant un bilan social, mais 77 pourcent de la masse salariale et 88 pourcent des coûts de formation formelle.

¹³⁶ Pour les formations formelles, le PAC estimé est calculé comme suit au départ des rubriques du bilan social : $1023/1013 * (5802 + 5812)$. Pour les formations informelles, le PAC estimé = $1023/1013 * (5822 + 5832)$.

Pour ce groupe d'entreprises et associations, l'indicateur financier calculé pour

- la formation formelle s'élève à 1,19 pourcent (1,05 pourcent pour l'ensemble des bilans sociaux)
- l'indicateur global pour l'ensemble des formations (formelle, informelle, initiale) est de 1,68 pourcent (1,52 pourcent pour l'ensemble des bilans sociaux).

Dans la mesure où, dans l'enquête CVTS, il semblerait que les coûts de formation formelle intègrent aussi les coûts de formation informelle tels que répertoriés dans les bilans sociaux ainsi que l'intégralité du PAC et des cotisations sociales obligatoires, des corrections similaires ont également été apportées aux données brutes des bilans sociaux.

Compte tenu de ces corrections, l'indicateur financier pour cette population de bilans sociaux répondant aux critères CVTS passerait

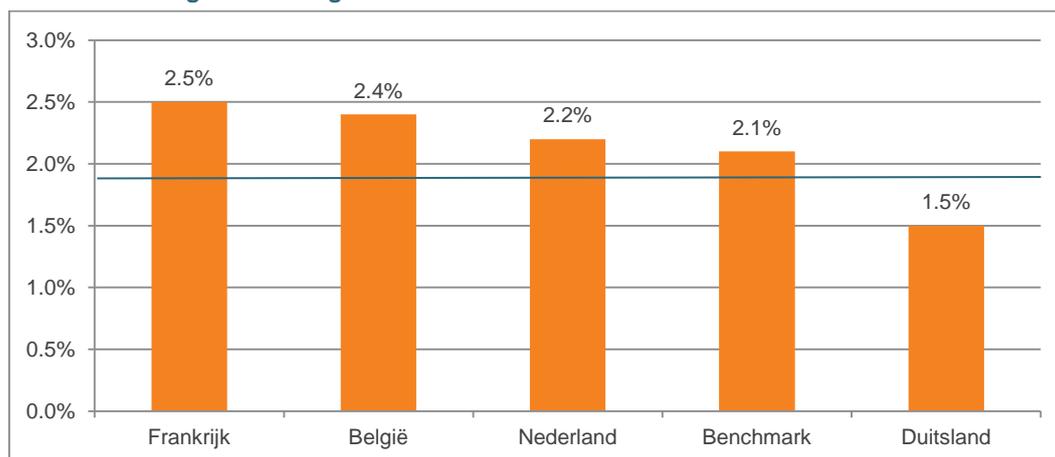
- de 1,19 pourcent à 1,54 pourcent pour la seule formation formelle (1,42 pourcent pour l'ensemble des bilans sociaux)
- et de 1,63 pourcent à 2,34 pourcent pour les formations formelles et informelles réunies (2,14 pourcent pour l'ensemble des bilans sociaux).

4.2. CVTS

De CVTS heeft een bepalende rol gespeeld bij het vastleggen van de 1,9 procent norm. Dit objectief werd midden de jaren '90 door de sociale partners overeengekomen op basis van de voorlopige resultaten van de CVTS1. De gemiddelde waarde bij de drie referentielanden – Duitsland, Frankrijk en Nederland – speelde namelijk een rol bij het vastleggen van het Belgische streefcijfer. In deze paragraaf wordt de internationale vergelijking geactualiseerd op basis van de resultaten van de CVTS4 (voor het jaar 2010).

4.2.1. Vormingsinvestering

De onderstaande grafiek geeft de vormingsinvestering weer voor België en de drie referentielanden. Ook het rekenkundig gemiddelde van de financiële indicator bij de drie buurlanden wordt als benchmark aan de grafiek toegevoegd. De rode horizontale lijn refereert aan de wettelijke norm van 1,9 procent. Voor de volledigheid kan hierbij aangestipt worden dat bij de CVTS enkel de kosten verbonden aan formele opleidingsinitiatieven in rekening worden gebracht en dat de analyse zich beperkt tot de eerder uiteengezette populatie.

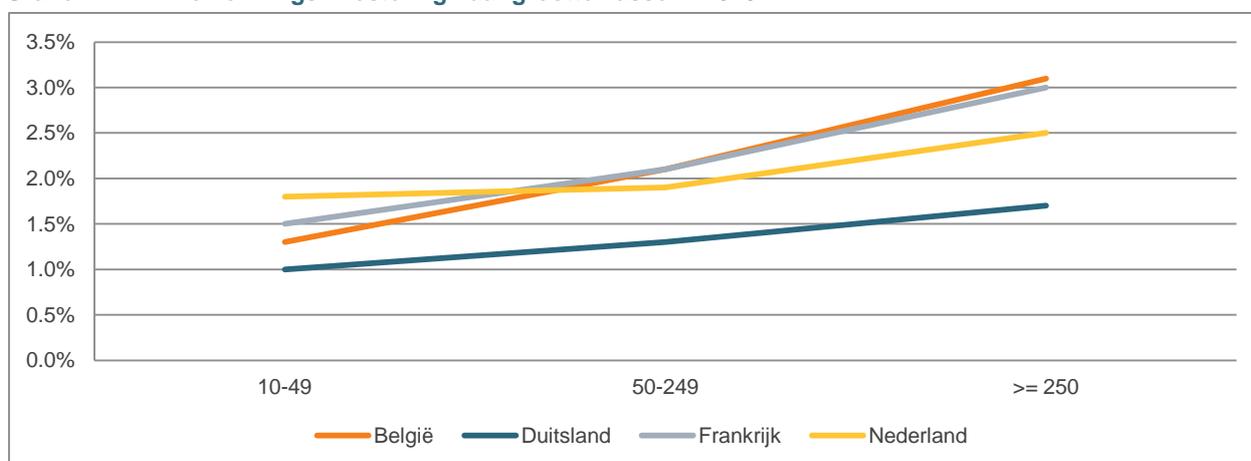
Grafiek 1 Vormingsinvestering in 2010

Bron: Eurostat.

Volgens de CVTS 4 spendeerden de Belgische ondernemingen gemiddeld 2,4 procent van de totale loonmassa aan formele opleidingen. Hiermee liggen de Belgische cijfers in lijn met de percentages van Frankrijk en Nederland, waar de financiële indicator respectievelijk 2,5 procent en 2,2 procent bedraagt. In Duitsland wordt ten slotte 1,5 procent van de loonmassa aan formele opleidingsinitiatieven gespendeerd. Dit lagere percentage beïnvloedt het rekenkundig gemiddelde van de vormingsinvestering bij de drie referentielanden. Deze benchmark komt namelijk uit op 2,1 procent.

De algemene indicator kan vervolgens opgesplitst worden naar ondernemingsgrootte. Deze cijfers tonen aan dat in elk van de vier bestudeerde landen er een positief verband bestaat tussen enerzijds de vormingsinvestering en anderzijds de omvang van het bedrijf:

- De impact van de grootteklasse speelt het sterkst in België en Frankrijk. In deze beide landen ligt de vormingsinvestering bij bedrijven met minstens 250 werknemers minstens dubbel zo hoog in vergelijking met ondernemingen in de grootteklasse van 10-49 werknemers.
- De kleinste spreiding is terug te vinden in Nederland. Dit kan enerzijds verklaard worden doordat in de grootteklasse van 10-49 werknemers de vormingsinvestering het grootst is in Nederland. Anderzijds investeren de grote Nederlandse ondernemingen in vergelijking met België en Frankrijk proportioneel een kleiner deel van hun loonmassa aan formele vorming.

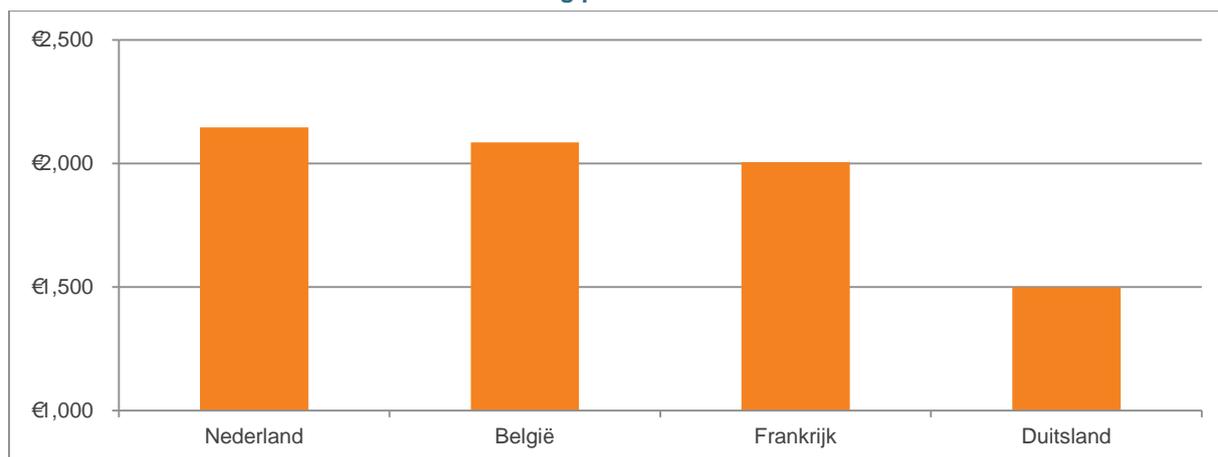
Grafiek 2 De vormingsinvestering naar grootteklasse in 2010

Bron: Eurostat.

4.2.2. Structuur van de opleidingskosten

De vormingsinvestering geeft het procentuele aandeel in de totale loonmassa weer die bedrijven aan vorming spenderen. Het is echter relevant om de samenstelling van de kosten nader te analyseren. De onderstaande grafiek geeft in dit kader de totale kost van formele vorming weer die bedrijven per vormingsdeelnemer betalen. Nederland, België en Frankrijk komen per participant op een vergelijkbaar bedrag uit, dat schommelt rond de 2.100 euros. In Duitsland daarentegen ligt deze kost per deelnemer globaal genomen 30 procent lager.

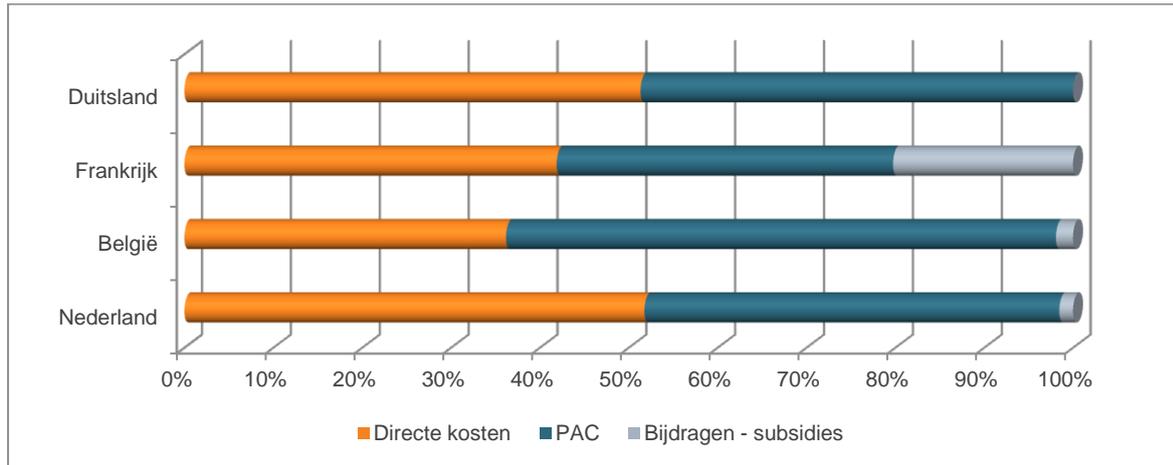
Grafiek 3 De totale kost van formele vorming per deelnemer in 2010



Bron: Eurostat.

De totale kost verbonden aan het aanbieden van formele vorming kan in een tweede fase opgesplitst worden in drie verschillende componenten: de directe kosten, de loonkost van de persoon die de opleiding volgt (Personal absence cost) en de som van de betaalde bijdragen min de ontvangen subsidies. Ook bij de structuur van de kosten zijn er verschillen tussen de vier bestudeerde landen waar te nemen:

- Ondanks een substantieel verschil in de totale omvang van de kosten, vertonen Duitsland en Nederland een identieke kostenstructuur. Bij beide landen dragen de directe kosten en de PAC elk voor ongeveer 50 procent bij aan de totale kosten.
- In België weegt de PAC het zwaarst door, met een aandeel van 60 procent in de totale kosten.
- Frankrijk verschilt van de overige drie landen, doordat de som van de betaalde bijdragen min de ontvangen subsidies een substantieel aandeel bekleden in de totale kostenstructuur. In absolute cijfers ligt de omvang van de betaalde bijdragen er immers in lijn met de directe kosten en de PAC. Doordat Franse bedrijven ook een aanzienlijk bedrag aan subsidies innen, vertegenwoordigt deze component uiteindelijk nog 20 procent van de totale kosten. In de overige drie landen liggen de absolute waarden van de bijdragen en de subsidies niet alleen substantieel lager, maar is het verschil tussen de beide bedragen ook beduidend kleiner.

Grafiek 4 De structuur van de totale kost van formele vorming per deelnemer in 2010

Bron: Eurostat.

4.2.3. De opleidingskost naar economische activiteit

Deze paragraaf sluit af met een overzicht van de vormingsinvestering naar economische activiteit. Hierbij wordt er afgeweken van de A38-classificatie, zodanig dat alle categorieën op een voldoende groot aantal observaties zijn gebaseerd. Bovendien vindt er in deze paragraaf geen internationale vergelijking plaats, maar beperken de cijfers zich tot de Belgische situatie. De onderstaande tabel geeft ten slotte ook het aandeel van de PAC in de vormingsinvestering weer:

Tabel 6. Vormingsinvestering in percentage van de loonmassa en naar economische activiteit in 2010

Sector	Vormingsinvestering	Waarvan aandeel van de PAC
Energie, water en afvalverwerking	4,5%	2,4%
Vervaardiging en herstelling van machines en toestellen	3,2%	1,7%
Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport	3,1%	2,3%
Informatica, media en telecom	3,0%	2,0%
Garagewezen	3,0%	1,4%
Financiële diensten	2,7%	1,5%
Houtindustrie, vervaardiging van meubelen en overige industrie	2,6%	1,8%
Ondersteunende activiteiten aan financiële instellingen	2,6%	1,7%
Chemie, rubber, kunststoffen en vervaardiging van bouwmaterialen	2,6%	1,6%
Nationaal gemiddelde	2,4%	1,5%
Metaalnijverheid	2,4%	1,3%
Winning van delfstoffen	2,3%	1,5%
Vervaardiging van transportmiddelen	2,2%	1,6%
Vervaardiging van textiel en kleding	2,2%	1,7%
Kleinhandel	2,1%	1,3%
Grafische nijverheid	2,0%	1,4%
Transport, logistiek en post	2,0%	0,8%
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	1,6%	1,0%
Groothandel en handelsbemiddeling	1,6%	1,0%
Horeca	1,2%	0,9%
Bouwnijverheid	1,2%	0,7%

Bron: ADSEI.

Volgens de CVTS 4 ligt de vormingsinvestering het hoogst in de “energie, water en afvalverwerking”. De vormingsinvestering bedraagt er 4,5 procent. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich vier sectoren waar de financiële indicator onder de 1,9 procent norm ligt. Concreet gaat het hier om de vervaardiging van dranken, voeding en tabak, om de groothandel en handelsbemiddeling, om de horeca en ten slotte ook om de bouwnijverheid. In deze laatste twee sectoren bedraagt de vormingsinvestering 1,2 procent.

4.3. Les efforts globaux de formation en 2010 dans le bilan social et dans CVTS

Pour comparer valablement les données obtenues au départ de l'enquête CVTS et celles calculées à partir des bilans sociaux, il faut utiliser la dernière année commune aux deux sources, soit l'exercice 2010.

Précisons d'emblée que les données relatives à l'enquête CVTS couvrent l'année civile 2010, alors que celles relatives aux bilans sociaux couvrent l'exercice 2010, ce qui signifie qu'elles globalisent les résultats des entreprises ayant clôturé leur exercice entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010¹³⁷.

Pour l'exercice 2010, l'ensemble des entreprises soumises au dépôt d'un bilan social auprès de la BNB ont rapporté des dépenses de formation s'élevant au total à 1,48 pourcent des frais de personnel. Ce montant peut être décomposé entre les différents types de dépenses. Les dépenses de formation formelle représentaient 1,02 pourcent des frais de personnel ; les dépenses de formation informelle, 0,39 pourcent. Ensemble, ces deux types de formation composent la formation continue, à destination des travailleurs sous contrat de travail, dont les coûts ont représenté 1,41 pourcent des frais de personnel. Les dépenses pour la formation initiale, qui s'adresse aux apprentis et aux stagiaires, s'élevaient à 0,07 pourcent des frais de personnel.

Pour l'année 2010, l'indicateur financier calculé sur la base des résultats de l'enquête CVTS pour la seule formation formelle s'élevait quant à lui à 2,4 pourcent.

Comment réconcilier ces deux approches ? Plusieurs ajustements peuvent être proposés :

- Le premier ajustement consiste à prendre en compte un champ d'application identique, et donc à ne prendre en considération que les bilans sociaux des entreprises couvertes par l'enquête CVTS, soit celles qui comptent au moins 10 travailleurs en moyenne et relèvent des branches d'activité B à N, R et S de la nomenclature d'activité NACE-Bel 2008.

Suite à ce premier ajustement, le coût de la formation formelle calculé au départ des bilans sociaux s'élève à 1,18 pourcent, contre 1,02 pourcent pour l'ensemble de la population.

- Le second ajustement consiste à prendre en compte le fait que les entreprises qui déposent un bilan social comptabilisent mal ou pas du tout certaines variables prises en compte de façon certaine dans le cadre de l'enquête CVTS. Il s'agit d'une part, de la rémunération du personnel en formation (PAC), qui fait l'objet d'une estimation systématique par la DGSIE, et, d'autre part, des cotisations sociales, qui font l'objet d'une estimation par la DGSIE lorsque les entreprises interrogées ne les mentionnent pas.

¹³⁷ L'exercice 2010 d'une entreprise clôturant par exemple son exercice le 31 janvier 2010 couvre ainsi la période du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2010.

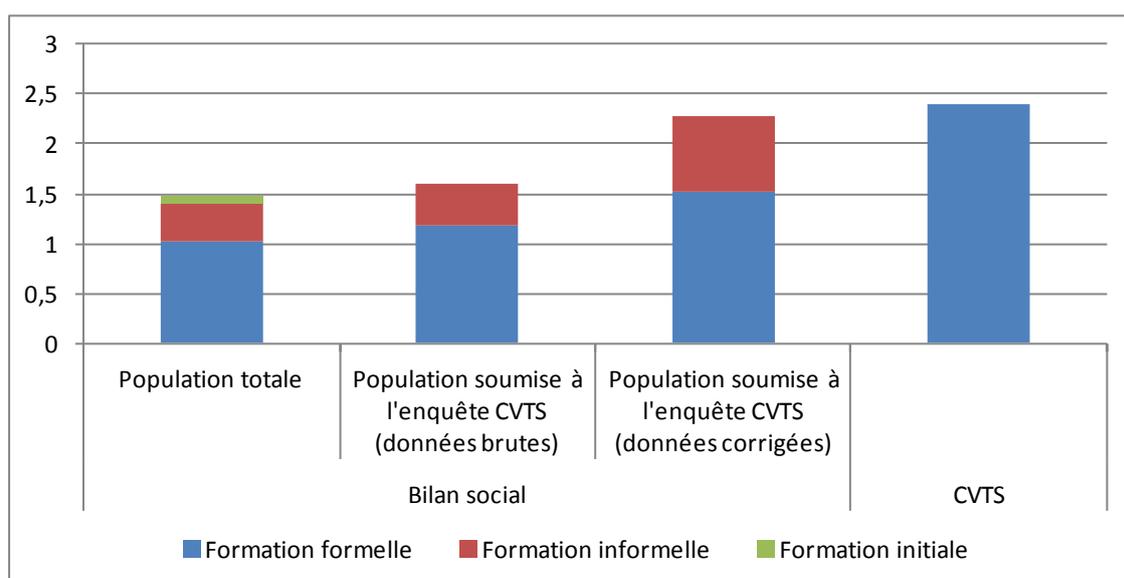
Suite aux deux ajustements précités, l'indicateur financier relatif à la formation formelle passe à 1,53 pourcent, ce qui le place encore à près d'un point de pourcentage de l'indicateur CVTS.

En examinant, les données des entreprises ayant à la fois rempli un bilan social et participé à l'enquête CVTS (voir section 4.4 ci-dessous), il s'est avéré qu'une partie des entreprises pouvait avoir assimilé les dépenses de formation enregistrées dans CVTS (soit celles relatives aux cours externes et internes à destination des salariés) et les dépenses de formation continue à mentionner dans les bilans sociaux (soit la somme des dépenses de formation formelle et informelle), de sorte que comparer uniquement l'indicateur financier de formation formelle calculé au départ des bilans sociaux avec l'indicateur estimé sur la base de CVTS comporterait un biais en défaveur des bilans sociaux.

Si l'on prend en outre en compte l'ensemble des dépenses de formation continue enregistrées dans les bilans sociaux pour la population CVTS hors ajustement pour la prise en compte insuffisante des PAC et des cotisations, on obtient un indicateur financier qui s'élève à 1,59 pourcent. En ajoutant les corrections pour tenir compte des PAC relatifs à la fois à la formation formelle et à la formation informelle et des cotisations sociales manquantes, l'indicateur financier monte à 2,27 pourcent, soit légèrement en deçà de l'indicateur CVTS, qui s'élève à 2,4 pourcent.

Grafique 5 Indicateurs financiers de la formation en 2010 : comparaison des résultats obtenus sur la base des bilans sociaux et de l'enquête CVTS

Coûts nets de formation, exprimés en pourcentage de la masse salariale



Sources : BNB (bilans sociaux), DGSIE (CVTS).

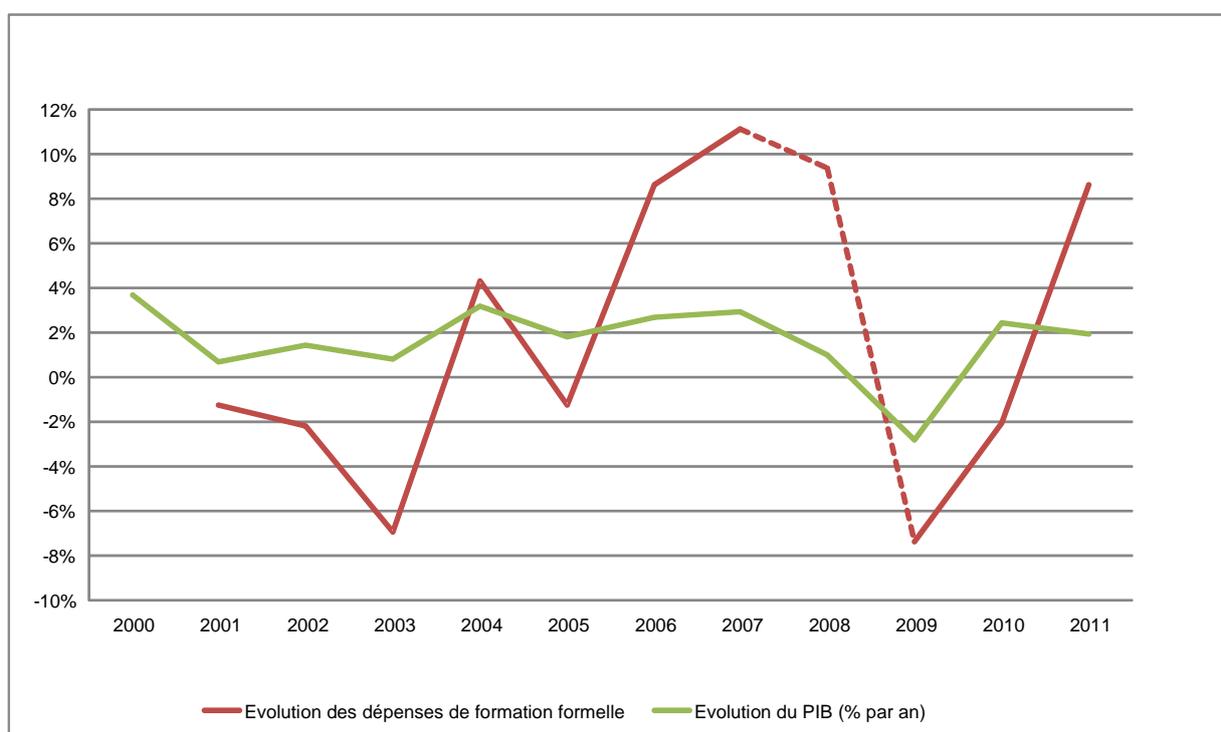
Au début de la section, il a été précisé qu'il n'était pas possible de réconcilier totalement les deux approches en raison d'une base calendrier différente. Cette remarque n'est pas anodine. Les dépenses de formation sont en effet extrêmement variables d'une année à l'autre au niveau des entreprises individuelles. L'implémentation des nouveaux outils de production (y compris au niveau de l'informatique), la mise en place d'une nouvelle organisation, de nouvelles consignes de sécurité et de prévention, l'accueil de nouveaux travailleurs, l'ouverture sur l'étranger ou le recentrage sur des activités de base, sont autant d'occasions de formation pour les salariés d'une entreprise. A ces besoins ponctuels s'ajoutent la nécessité continue pour les travailleurs de mettre à jour ou de compléter leurs connaissances de base, de façon à pouvoir conserver leur emploi ou évoluer au sein de leur société.

L'importance relative de la composante variable des coûts de formation dépend sensiblement de la conjoncture. Un climat économique porteur sera propice à l'investissement et à l'engagement de nouveaux travailleurs, tandis qu'à l'inverse, un climat morose pourra conduire les entreprises à reporter leurs investissements ou à y renoncer, à mettre leurs travailleurs en chômage économique ou à les licencier.

Le graphique ci-dessous montre que les coûts de formation formelle (les seuls pour lesquels on dispose d'une série longue) sont loin d'être stables dans le temps. La variation d'une année à l'autre a pu être influencée par d'autres facteurs que les variations de la politique de formation des entreprises. Au cours de la période 2000-2011, de nombreux facteurs extérieurs ont pu influencer le reporting des firmes : on pense évidemment à la rupture de série consécutive à l'introduction de nouvelles rubriques de formation en 2008, qui a conduit, dans le chef de certaines entreprises, à un glissement de certaines dépenses de la formation formelle vers la formation informelle ; on pense aussi aux efforts des partenaires sociaux pour sensibiliser les entreprises à l'importance des efforts de formation et de leur reporting au sein du bilan social ; l'introduction d'un mécanisme de sanction en cas d'efforts insuffisants a pu également jouer sur le volume des dépenses de formation. De façon moins visible, l'introduction de comptes annuels normalisés (incluant un bilan social) pour les grandes et très grandes associations et fondations¹³⁸ à partir de 2006 ; ou le non dépôt ponctuel de l'une ou l'autre entreprise de grande taille très active dans le domaine de la formation, sont autant de facteurs qui peuvent exercer une influence, d'ampleur variable, sur le niveau et l'évolution des coûts de formation.

Grafique 6 Evolution des coûts nets de formation formelle¹ et du PIB

Pourcentages de variation à un an d'écart



Source : BNB (bilans sociaux).

¹ Rubriques 5803 et 5813 (données non corrigées). En 2008, l'introduction de nouvelles rubriques destinées à mieux prendre en compte les efforts de formation des entreprises introduit une rupture de série. Le nouveau formulaire, en vigueur pour les bilans sociaux relatifs aux exercices clôturés à partir du 1er décembre 2008, biaise les évolutions observées entre 2007 et 2009.

¹³⁸ Même si elles étaient auparavant déjà soumises à l'obligation de dépôt d'un bilan social isolé.

4.4. Vergelijking tussen de Sociale Balans en de CVTS voor een steekproef van identieke bedrijven

De vorige drie paragrafen gaven een overzicht van de voornaamste resultaten die op basis van zowel de Sociale Balans als de CVTS kunnen waargenomen worden. Tussen deze beide meetbronnen tekent zich echter een duidelijke discrepantie in de voornaamste resultaten af. In 2010 bedroeg de vormingsinvestering volgens de Sociale Balans 1,18 procent, terwijl de CVTS uitkwam op een cijfer van 2,4 procent¹³⁹.

Een aanzienlijk deel van dit verschil kan toegeschreven worden aan divergenties in de onderzochte populatie en aan conceptuele afwijkingen die er tussen de beide statistieken bestaan. Daarnaast kan een deel van de discrepantie in de waargenomen resultaten ook toegeschreven worden aan een verschillend antwoord vanwege het ondervraagde bedrijf. Opdat de Werkgroep een accuraat beeld krijgt van deze afwijkende respons, vindt er een gedetailleerde vergelijking plaats voor een steekproef van identieke bedrijven. Hierbij wordt de bruto steekproef van de CVTS4, die slaat op het referentiejaar 2010, als vertrekpunt genomen.

4.4.1. Het profiel van de gekoppelde ondernemingen

De bruto steekproef van de CVTS4 bestaat uit 9.131 ondernemingen. Voor deze bedrijven ontving de ADSEI van de NBB de individuele data uit de Sociale Balans. De onderstaande tabel geeft de resultaten van deze koppeling weer.

Tabel 7. Resultaten van de koppeling tussen de Sociale Balans en de CVTS naar de grootteklasse van de onderneming

Statistische bron	Grootteklasse van de onderneming						Totaal	
	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 – 499	500 – 999	> 1.000		
Sociale Balans en CVTS	873	995	1.005	231	81	85	3.270	(36%)
Sociale Balans, maar geen CVTS	1.833	1.512	1.356	245	115	69	5.130	(56%)
CVTS, maar geen Sociale Balans	67	53	31	7	3	3	164	(2%)
Geen Sociale Balans en geen CVTS	318	149	81	12	4	3	567	(6%)
Totaal	3.091	2.709	2.473	495	203	160	9.131	

Een meerderheid van de bedrijven legde de wettelijk verplichte Sociale Balans neer, maar participeerde niet aan de CVTS¹⁴⁰. Deze groep vertegenwoordigt 56 procent van het geanalyseerde panel. Voor een beperkte groep van voornamelijk kleine ondernemingen zijn er bij geen van de beide bronnen gegevens beschikbaar. Een derde groep van 164 bedrijven participeerde ten slotte wel aan de CVTS, maar legde geen Sociale Balans neer. Aangezien voor deze drie groepen van ondernemingen steeds minstens één bron onbeschikbaar is, werd geopteerd om deze bedrijven uit de verdere analyse te weren.

¹³⁹ Om de vergelijkbaarheid tussen de beide cijfers te vergroten, werd het percentage van de Sociale balans berekend op basis van de CVTS – populatie.

¹⁴⁰ Van de 9 131 ondernemingen die een uitnodiging tot participatie aan de CVTS 2010 in de bus kregen, ontving de ADSEI uiteindelijk de gegevens van 3 434 bedrijven.

4.4.2. Profiel van de vormingsonderneming

Voor de subgroep van 3 270 ondernemingen die zowel de Sociale Balans als de enquête invulden, werd een profiel aangemaakt. Dit profiel geeft aan of de onderneming in kwestie formele opleidingsinspanningen rapporteert.

De onderstaande tabel toont aan dat bij twee derde van de onderzochte bedrijven de beide statistische bronnen identieke resultaten opleveren. Deze 2 131 ondernemingen kunnen in twee groepen opgesplitst worden:

- 1 465 bedrijven voldoen bij de beide bronnen aan de voorwaarden van de CVTS – definitie om als een vormingsonderneming beschreven te worden¹⁴¹.
- 666 ondernemingen rapporteren zowel in de Sociale Balans als in de CVTS dat ze geen formele opleidingen aanbieden.

Tabel 8. Aantal vormingsondernemingen naar statistische bron en grootteklasse van de onderneming

Type onderneming	Grootteklasse van de onderneming						Totaal
	10-19	20-49	50- 249	250- 499	500- 999	> 1.000	
Geen formele vorming volgens beide bronnen	370 (42%)	234 (24%)	60 (6%)	2 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	666 (20%)
Enkel formele vorming volgens de Sociale Balans	22 (3%)	20 (2%)	27 (3%)	1 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	70 (2%)
Enkel formele vorming volgens de CVTS	370 (42%)	432 (43%)	248 (25%)	15 (6%)	2 (2%)	2 (2%)	1.069 (33%)
Formele vorming volgens beide bronnen	111 (13%)	309 (31%)	670 (67%)	213 (92%)	79 (98%)	83 (98%)	1.465 (45%)
Totaal	873	995	1.005	231	81	85	3.270

Naargelang de gehanteerde bron krijgt bijgevolg één derde van de bedrijven een verschillend profiel. Een beperkte groep van 70 ondernemingen rapporteert enkel formele vormingsinspanningen in de Sociale Balans. De omgekeerde situatie treedt frequenter op. 1.069 bedrijven rapporteren enkel in de CVTS dat ze formele vorming aanbieden. Deze cijfers wijzen op een sterke onderrapportering van de formele vormingsrubrieken in de Sociale Balansen. De opsplitsing naar grootteklasse toont bovendien aan dat deze onderrapportering vooral een probleem vormt bij de kleine ondernemingen van 10 tot en met 49 werknemers. In deze categorieën rapporteert meer dan 40 procent van de bedrijven hun formele vormingsinspanningen enkel in de CVTS. Bij de ondernemingen met 50 tot en met 249 werknemers neemt dit aandeel bedrijven af tot 25 procent. Bij de bedrijven met minstens 250 werknemers gaat het ten slotte om 2 tot 6 procent van de ondernemingen die enkel in de CVTS formele vormingsinspanningen rapporteren.

4.4.3. Vergelijking van de resultaten op de ongewogen gegevens

Bij de beschrijving van de variabelen, bleek dat de Sociale Balans en de CVTS vergelijkbare concepten meten. Het is bijgevolg mogelijk om de resultaten van deze componenten met elkaar te vergelijken. Hiervoor vindt voor alle onderzochte concepten een sommering van de waarden

¹⁴¹ Bij het definiëren van een vormingsonderneming wordt de CVTS - definitie toegepast. Dit betekent concreet dat een bijdrage aan een opleidingsfonds niet volstaat om als vormingsonderneming beschouwd te worden. De analyse beperkt zich bijgevolg tot deze bedrijven die effectief formele opleidingen rapporteren.

over de 1.465 bedrijven plaats, die zowel bij de Sociale Balans als bij de CVTS formele vormingsinitiatieven rapporteren¹⁴².

Voor deze vormingsondernemingen geeft de onderstaande tabel de resultaten van de gerealiseerde vergelijking weer. Vooral de meest rechtse kolom springt in het oog, aangezien hier de afwijking tussen de beide bronnen wordt weergegeven. Voorts valt op dat de waarden voor het aantal werkzame personen, het aantal gewerkte uren en de arbeidskost van een vergelijkbare grootteorde zijn. Het feit dat bij de CVTS de ontbrekende waarden voor de gewerkte uren en de arbeidskost werden geïmputeerd uit de Sociale Balans, speelt hierin uiteraard een belangrijke rol¹⁴³. Ook de waarden voor het aantal deelnemers aan formele opleidingsinitiatieven zijn vrij gelijklopend. De CVTS waarde ligt er bijna 10 procent hoger dan de gerapporteerde waarden bij de Sociale Balans.

Tabel 9. Vergelijking van de globale componenten bij vormingsondernemingen (ongewogen data)

Vormingsondernemingen	CVTS	N	Sociale Balans	N	DIFF ¹⁴⁴
A1 Aantal werkzame personen	532.099	1.465	554.356	1.465	96
A2 Aantal gewerkte uren	743.866.461	1.465	764.963.440	1.465	97
A3 Arbeidskost	29.606.218.703	1.465	30.246.102.161	1.465	98
C1 Aantal deelnemers	338.607	1.465	311.685	1.465	109
C2 Aantal gevolgde opleidingsuren	12.364.047	1.465	7.653.882	1.465	162
C7tot Directe en indirecte kosten	328.499.693	1.465	-	-	-
PAC PAC	566.069.874	1.465	-	-	-
C6 Directe kosten	317.278.365	1.339	-	-	-
C7tot +PAC Netto kosten	894.569.567	1.465	488.406.765	1.464	183
B5 Betaalde bijdragen	41.661.421	1.465	22.926.390	841	182
B6 Ontvangen subsidies	30.460.096	949	25.718.523	631	118

Voor de overige opleidingsvariabelen is er een duidelijk verschil tussen de beide statistieken waarneembaar. De resultaten voor de totale waarde van de ontvangen subsidies liggen 18 procent uit elkaar. Bij het aantal opleidingsuren bedraagt het verschil tussen de beide bronnen meer dan 60 procent. Met een verschil van 83 procent vertonen de netto kosten een nog grotere afwijking. Ten slotte kan er met een verschil van 82 procent een duidelijke afwijking waargenomen worden bij de betaalde bijdragen. Wanneer de respondent deze variabele open laat, vindt er echter een imputatie van deze informatie plaats bij de CVTS. Deze werkwijze verklaart deels de waargenomen discrepantie.

4.4.4. Analyse van de mogelijke verklaringen achter de waargenomen discrepanties

De bovenstaande tabel toonde aan dat zelfs bij een identieke steekproef van bedrijven, de beide statistieken sterk uiteenlopende resultaten laten optekenen. De Werkgroep heeft in dit kader een aantal mogelijke verklaringen bestudeerd, die in deze paragraaf nader worden toegelicht.

¹⁴² De oefening werd ook uitgevoerd voor de 3 270 bedrijven waarvoor bij beide bronnen microdata beschikbaar zijn. De vergelijking van de afzonderlijke componenten resulteert in vergelijkbare conclusies. Wel zijn de afwijkingen bij de totale subpopulatie meer uitgesproken. Dit resultaat kon echter verwacht worden, daar de CVTS proportioneel meer vormingsondernemingen telt. Hierdoor liggen de gerapporteerde vormingsinspanningen uiteraard ook hoger.

¹⁴³ Deze twee variabelen werden in 2010 opgenomen in de vragenlijst, maar de respondent was niet verplicht om deze velden in te vullen. Indien de vragen werden opengelaten, vond een imputatie plaats op basis van de Sociale Balansen of, bij het ontbreken ervan, op basis van RSZ – data.

¹⁴⁴ Deze waarde geeft het procentuele verschil weer tussen de CVTS en de Sociale Balans en wordt als volgt berekend: DIFF = (waarde CVTS / waarde Sociale Balans)*100. Afwijkingen van meer dan 20% worden in het rood weergegeven.

a. Informele opleidingen

Zowel de Sociale Balans als de CVTS maken een onderscheid tussen drie verschillende opleidingscategorieën. Daar waar de Sociale Balans voor elk van deze categorieën het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde opleidingsuren en de corresponderende kosten opvraagt, zamelt de CVTS enkel voor de formele vorming informatie in over het aantal opleidingsuren en de bijhorende kosten. Bovendien heeft de ADSEI op uitdrukkelijke vraag van Eurostat de naamgeving van de drie opleidingscategorieën aangepast. In plaats van informele opleidingen spreekt de CVTS 4 over “andere vormen van voortgezette beroepsopleidingen”, terwijl formele vorming sinds 2010 via de term “interne en externe cursussen” wordt aangeduid.

De Werkgroep test in dit kader de mogelijkheid dat de respondenten van de CVTS bepaalde informele opleidingen verkeerdelijk bij de formele vormingsinitiatieven rapporteren. Om deze hypothese te testen, worden bij de Sociale Balans de waarden voor de formele- en de informele vorming gesommeerd en vergeleken met de cijfers voor formele vorming uit de CVTS:

- Indien bij de Sociale Balans enkel de opleidingsuren gespendeerd aan formele opleidingen in rekening worden gebracht, bedraagt het verschil tussen de beide statistieken 62 procent. Wanneer de opleidingsuren voor formele- en informele opleidingen worden gesommeerd, ligt de totale waarde volgens de Sociale Balans in lijn met het aantal gerapporteerde uren bij de CVTS.
- Bij de netto kosten bedroeg het verschil tussen de beide statistieken initieel 83 procent. Het toevoegen van de kosten verbonden aan informele opleidingen resulteert ook hier in een afname van het verschil. Maar zelfs na de toevoeging van de informele opleidingen blijft de gesommeerde waarde uit de Sociale Balans 30 procent onder het cijfer van de CVTS liggen.

Tabel 10. Toevoegen van informele opleidingen uit de Sociale Balans bij het aantal gevolgde opleidingsuren en de netto kosten

Vormingsondernemingen		CVTS	Sociale Balans	DIFF	Sociale Balans	Sociale Balans	DIFF
		Formeel	Formeel	1	Informeel	Totaal	2
C2	Aantal gevolgde opleidingsuren	12.364.047	7.653.882	162	5.285.174	12.939.056	96
C7tot + PAC	Netto kosten	894.569.567	488.406.765	183	199.827.871	688.234.636	130

Er kan echter een aantal kanttekeningen geplaatst worden bij de hypothese dat de respondenten van de CVTS informatie over de informele opleidingen verkeerdelijk bij de rubrieken over de formele vorming rapporteren. De vragenlijst van de CVTS wordt immers gericht aan de opleidingsverantwoordelijken van de geselecteerde ondernemingen, die in regel de verschillen tussen de drie opleidingscategorieën correct kunnen plaatsen. Om mogelijke misverstanden te beperken, beschrijft de vragenlijst bovendien de voornaamste definities door middel van concrete voorbeelden en ontvangen de respondenten eveneens een uitgebreid glossarium.

Bovendien peilt de CVTS ook naar het aantal werknemers die informele opleidingen volgen. Van de 1 465 bedrijven in de steekproef, stippen er 1 170 aan dat er binnen hun bedrijf naast de formele vormingsinspanningen ook andere vormen van voortgezette opleidingen bestaan. Het is weinig waarschijnlijk dat bedrijven die inzake het aantal deelnemers de opdeling tussen de opleidingscategorieën op een correcte manier uitvoeren, plots alle opleidingsuren en de corresponderende kosten uitsluitend bij de formele vorming rapporteren.

b. Personal absence cost

In tegenstelling tot de Sociale Balans splitst de CVTS de bruto kosten op in twee verschillende componenten. Zo zamelt de enquête de directe kosten en de loonkost van een werknemer in opleiding (PAC) in via twee aparte variabelen. Uit de resultaten van de CVTS blijkt bovendien dat de PAC het component vormt die de totale kosten het sterkst determineren. Vandaar dat de Werkgroep besliste om ook bij de Sociale Balans de PAC te berekenen als een afzonderlijk component en hiervoor de berekeningswijze van de CVTS toe te passen.

Tabel 11. Berekening van de PAC als aparte variabele bij de Sociale Balans en een ophoging van de netto kosten

Alle ondernemingen		CVTS Formeel	Sociale Balans formeel	DIFF 1 -
C7tot	Directe en indirecte kosten	328.499.693	202.861.079	162
PAC	PAC	566.069.874	349.569.719	162
C6	Directe kosten	317.278.365	205.653.212	154
C7tot + PAC	Netto kosten	894.569.567	552.430.798	162
B5	Betaalde bijdragen	41.661.421	22.926.390	182
B6	Ontvangen subsidies	30.460.096	25.718.523	118

Tabel 11 toont aan dat na deze herberekening, de Sociale Balans een PAC geeft die 62 procent lager ligt dan het cijfer dat bij de CVTS wordt bekomen. De afwijking tussen de beide statistieken kan haast volledig toegeschreven worden aan de discrepantie inzake het aantal gevolgde opleidingsuren. Doordat de resultaten voor zowel het aantal gewerkte uren als voor de arbeidskost bij beide bronnen vrij gelijklopend zijn, is de arbeidskost per gewerkt uur eveneens vergelijkbaar. De hogere rapportering van opleidingsuren bij de CVTS, resulteert uiteindelijk in een meer omvangrijke PAC.

Een herberekening van de PAC impliceert dat in een tweede fase ook de overige kosten worden opgehoogd. Een dergelijke aanpassing van de netto kosten is vereist, daar anders bijzonder lage waarden bij de variabelen C7tot en C7sub worden bekomen. Bovendien zou het aandeel van de herberekende PAC in de totale kosten met 72 procent ongeloofwaardig hoog liggen.

c. Betaalde bijdragen

Een laatste mogelijke verklaring achter de discrepantie tussen de beide statistieken, slaat op het feit dat de Sociale Balans enkel deze bijdragen opneemt die effectief door de ondernemingen worden gerapporteerd. In het kader van deze vergelijkende studie, waren de betaalde bijdragen bijvoorbeeld bij 57 procent van de geanalyseerde ondernemingen beschikbaar. Bij de CVTS vindt daarentegen een imputatie van deze informatie plaats in geval van non-respons, waardoor iedere onderneming in de dataset voor deze variabele een waarde heeft. Dit verschil in werkwijze resulteert in absolute waarden die sterk uiteenlopen. Zo liggen de betaalde bijdragen bij de CVTS 82 procent boven de gesommeerde waarde die op basis van de Sociale Balans wordt bekomen.

Om de impact van het verschil in werkwijze te testen, vindt er bij de Sociale Balans een imputatie plaats voor alle ondernemingen in de beperkte steekproef waarvoor de rubrieken 58032 en 58132 ontbreken. Concreet primeert de gerapporteerde waarde bij de 841 bedrijven waarvoor de informatie beschikbaar is, maar vindt er een imputatie op basis van de CVTS plaats voor de overige 624 bedrijven (bij deze ondernemingen wordt de CVTS – waarde dus rechtstreeks overgenomen).

Door deze imputatie bekomen de beide statistieken betaalde bijdragen van een vergelijkbare grootteorde.

Tabel 12. Herberekening van de betaalde bijdragen bij de Sociale Balans

	Vormingsondernemingen	CVTS	Sociale Balans	DIFF
B6	Ontvangen subsidies	30.460.096	25.718.523	118
B5	Betaalde bijdragen	41.661.421	22.926.390	182
B5_SB_imp	Betaalde bijdragen (geïmputeerd in SB)	41.661.421	40.657.733	102
C7tot + PAC	Netto kosten	894.569.567	488.406.765	183
C7tot + PAC (met B5_SB_imp)	Netto kosten (met bijdragen geïmputeerd in SB)	894.569.567	506.138.108	177

Wegens de beperkte impact van de bijdragen in de totale kostenstructuur, draagt de imputatie van deze variabele slechts in een beperkte mate bij aan de afname van het verschil bij de netto kosten. Na imputatie liggen de netto kosten volgens de CVTS 77 procent boven de waarde die op basis van de Sociale Balans wordt bekomen.

5. Evaluation actuelle des efforts de formation

L'évaluation des efforts réalisée par le Secrétariat du CCE aboutit à la publication, dans le Rapport technique annuel, de trois indicateurs globaux : un indicateur de l'investissement des entreprises pour la formation formelle, un 2ème indicateur de l'investissement pour la formation formelle moins formelle et informelle, et enfin un indicateur relatif à l'investissement pour la formation formelle moins formelle et informelle restreint pour les entreprises correspondant à la population de l'enquête CVTS.

Ces calculs s'effectuent sur base d'une méthodologie développée par le Secrétariat du CCE¹⁴⁵.

5.1. Champ d'application de l'évaluation

Conformément à l'article 30 de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations, le Secrétariat du CCE se base sur le bilan social renouvelé pour évaluer les efforts de formation. Concrètement, les données individuelles des entreprises qui remplissent les rubriques formation du bilan social sont agrégées pour obtenir des indicateurs globaux pour l'ensemble du secteur privé.

Comme l'a montré le point 3, ce champ d'application ne coïncide pourtant pas parfaitement avec le champ d'application de l'obligation de former à hauteur de 1,9 pourcent, qui vise, lui, les secteurs - au sens des commissions paritaires - tels que fixés par la loi du 5 décembre 1968.

D'autre part, il n'est pas possible d'agréger les données individuelles du bilan social au niveau des commissions paritaires, dans le cas où il s'agirait d'évaluer les efforts effectivement réalisés par celles-ci en matière de formation.

¹⁴⁵ Voir, en annexe 11, la note méthodologique relative à la formation continue du secrétariat du CCE (doc. CCE 2009-1491).

5.2. Contenu des efforts

Actuellement, la définition de facto retenue pour l'évaluation des efforts dans le cadre du Rapport technique du Secrétariat du CCE est celle envisagée dans le cadre du bilan social renouvelé uniquement pour ses parties « formation formelle » et « formation moins formelle et informelle ».

Concrètement, deux types d'indicateur sont calculés et publiés dans le Rapport technique :

- Un indicateur simple relatif aux efforts financiers en faveur de la formation formelle tels que déclarés dans le bilan social :
- Deux indicateurs globaux relatifs aux efforts financiers en faveur de la formation formelle, moins formelle et informelle tels que déclarés dans le bilan social, majorés d'une estimation des cotisations brutes versées en faveur de la formation.

Les efforts financiers en faveur de la formation initiale ne sont donc actuellement pas pris en compte pour le calcul des indicateurs globaux puisque l'investissement propre des entreprises pour ce type de formation déclaré dans le bilan social n'est pas comptabilisé.

5.3. Publics pris en compte

Se basant uniquement sur les rubriques « efforts de formation formelle » et « efforts de formation moins formelle et informelle » du bilan social renouvelé, les indicateurs du Secrétariat du CCE prennent uniquement en compte les dépenses réalisées par les entreprises à l'égard des travailleurs sous contrat avec ces entreprises, et non pour les stagiaires et apprentis dans le cadre de la formation initiale.

D'autre part, on peut considérer que les efforts particuliers réalisés par le secteur privé à l'égard de la formation des demandeurs d'emploi sont eux comptabilisés dans ce calcul dans la mesure où, pour les deux indicateurs globaux, le Secrétariat du CCE tient compte des cotisations brutes, sur base de l'engagement pris par les partenaires sociaux lors de l'AIP 2007-2008.

A titre de synthèse, le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des éléments évoqués dans le point 5.

Tableau 13. Synthèse du dispositif d'évaluation actuel

Variables	Modalités de l'évaluation actuellement réalisée par le secrétariat du CCE
Champ d'application	Entreprises et associations qui ont déclaré des efforts de formation via le BS par rapport à la masse salariale totale du secteur privé (BNB)
Contenu évalué	formation continue (formelle, moins formelle, informelle)
Publics retenus	travailleurs sous contrat (BS) + publics visés par les cotisations (demandeurs d'emploi, travailleurs du secteur, éventuellement formation initiale*)
Coûts retenus	Coûts nets tels que définis par le BS + estimation des cotisations non déclarées
Indicateurs construits	formation continue formelle + formation formelle / informelle + formation formelle / informelle (population CVTS)

Source : note méthodologique relative à la formation continue du Secrétariat du CCE (doc. CCE 2009-1491).

* En ce qui concerne la formation initiale, l'investissement propre des entreprises pour la formation initiale n'est pas comptabilisé.

6. Conclusions

Ce rapport présente l'analyse des efforts de formation des entreprises réalisée par le Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » en collaboration avec les spécialistes en la matière de la BNB, du CCE, de la DGSIE et du SPF ETCS.

Un objectif légal a été fixé pour ces initiatives de formation. Il stipule que les entreprises doivent consacrer globalement 1,9 pourcent de leur masse salariale à la formation. Il existe toutefois des différences d'interprétation quant à la réalisation concrète de cet objectif. Le Gouvernement fédéral a dès lors demandé au groupe d'experts d'analyser de manière objective l'objectif légal de 1,9 pourcent. Cette section présente les principales conclusions de cette analyse.

Le groupe tient par ailleurs à signaler que les efforts de formation des entreprises s'inscrivent dans le cadre de politiques de formation mises en œuvre par différents acteurs : les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, les commissions paritaires, les acteurs régionaux, les pouvoirs publics. Aucune évaluation de l'incidence de ces politiques sur les efforts financiers des firmes n'est actuellement assurée.

6.1. Résultats

6.1.1. Différences entre les sources statistiques

L'investissement financier des entreprises en matière de formation formelle s'avère très différent selon la source considérée. Sur base de la dernière enquête CVTS (relative à l'année 2010), il s'élève à 2,4 pourcent de la masse salariale, alors qu'au départ de l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2010, il atteint seulement 1,02 pourcent.

Ces résultats peuvent être (en grande partie) réconciliés en apportant aux données du bilan social une série de corrections destinées à faire converger les méthodologies suivies pour le calcul des coûts de formation :

- alignement sur le champ d'application de CVTS¹⁴⁶ ;
- correction systématique de certaines composantes des coûts de formation (rémunérations du personnel en formation - ou PAC¹⁴⁷ - et cotisations et versements en faveur de la formation) ;
- prise en compte des dépenses de formation informelle, en raison de la confusion possible de ces deux types de formation par certaines entreprises.

Compte tenu de ces corrections, l'investissement financier en formation au départ des bilans sociaux 2010 passe de 1,02 pourcent à 2,27 pourcent.

¹⁴⁶ Entreprises d'au moins dix travailleurs dont l'activité ressort des branches B-N et R-S de la nomenclature d'activité NACE Rev.2. Sont par conséquent exclues les branches de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche, de l'administration publique, de la Sécurité sociale, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

¹⁴⁷ PAC: Personnel Absence Cost.

6.1.2. Données les plus récentes

a. Bilan social

Sur la base de l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2011, les efforts financiers exprimés en pourcentage de la masse salariale, s'élèvent à 1,05 pourcent pour la formation formelle, 0,40 pourcent pour la formation informelle et 0,07 pourcent pour la formation initiale.

Après correction pour tenir compte de la sous-estimation du PAC et des cotisations et versements en faveur de la formation, ces pourcentages passent respectivement à 1,42 pourcent pour la formation formelle et à 0,72 pourcent pour la formation informelle. En y ajoutant les dépenses de formation initiale, l'effort financier global s'élève à 2,21 pourcent.

b. CVTS

Sur la base des résultats de la dernière enquête CVTS (portant sur l'année 2010), les dépenses de formation formelle liées à des cours internes et externes offerts par les entreprises atteignent 2,4 pourcent des coûts salariaux. Ce résultat classe la Belgique en 2^{ème} place par rapport aux trois pays voisins (derrière la France (2,5 pourcent), et devant les Pays-Bas (2,2 pourcent) et l'Allemagne (1,5 pourcent)). Il est par ailleurs supérieur à la moyenne pondérée de ces trois pays, qui atteint 2,1 pourcent. Pour rappel, c'est la première enquête CVTS (portant sur l'année 1993) qui a servi de base à la fixation, dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, de l'objectif de 1,9 pourcent à atteindre par les entreprises du secteur privé en Belgique¹⁴⁸.

6.1.3. Variations selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

Quelle que soit la source statistique utilisée, l'analyse des résultats montre que les entreprises de plus de 250 travailleurs réalisent l'essentiel de l'effort de formation, et cela quelles que soient les branches d'activité étudiées. Les résultats par branche sont de fait largement tributaires de la répartition des entreprises par classe de taille. Les investissements en formation dépendent bien entendu également des spécificités de l'activité des différentes branches et du rythme de mise à jour du capital humain nécessaire au maintien et au développement de cette activité. Il est à noter que ceci vaut tout autant pour les pays qui ont servi de référence pour la fixation de l'objectif.

Indépendamment de la taille et du secteur d'activité, les analyses montrent également que les dépenses de formation ont un profil conjoncturel marqué.

6.2. Éléments conceptuels du cadre légal

Les analyses menées dans le cadre de ce rapport concluent à la nécessité d'une cohérence entre les différents aspects de l'obligation légale incombant aux entreprises pour la formation de leurs travailleurs. Ainsi, la source statistique, l'indicateur de mesure, l'objectif retenu et le mécanisme de sanction doivent être cohérents entre eux. Or, l'analyse approfondie du cadre légal

¹⁴⁸ Cet objectif a été fixé en référence à la moyenne pondérée de l'investissement financier en faveur de la formation continue des trois pays voisins tel qu'il a été mesuré par l'enquête CVTS de 1993. L'objectif de 1,9 % a été maintenu alors qu'il a finalement été constaté, sur la base des résultats définitifs, que la moyenne pondérée était de seulement 1,6 %.

actuellement en vigueur montre que cette cohérence fait défaut. Les points suivants détaillent les différents niveaux de cohérence requis.

6.2.1. Choix de la source statistique

L'instauration d'une obligation légale de former implique la mise sur pied d'un processus d'évaluation des efforts réalisés en la matière. A cette fin, il apparaît pertinent de partir des statistiques existantes (bilan social et enquête CVTS) afin d'éviter les ruptures de série et les charges administratives supplémentaires qu'engendrerait la création d'un nouvel outil statistique. Les paragraphes suivants détaillent ce que ces sources permettent de mesurer, ainsi que les éventuelles divergences à ce sujet.

Les **concepts de formation** repris dans le bilan social reposent sur les définitions du glossaire harmonisé au niveau européen utilisé pour l'enquête CVTS. Les deux statistiques utilisent dès lors des concepts identiques et répartissent les initiatives de formation en trois groupes distincts : formation formelle, formation informelle et formation initiale. Pour chacun de ces trois types de formation, le bilan social collecte des informations sur le nombre de bénéficiaires, les heures de formation suivies, et les coûts nets de ces formations (après déduction des subventions et autres avantages financiers reçus). L'enquête CVTS se distingue du bilan social sur ce point puisque les informations collectées sur le nombre d'heures de formation suivies et les coûts nets concernent uniquement la formation formelle.

Les **coûts de formation formelle**, dans le bilan social, font l'objet d'une ventilation plus détaillée que les autres coûts de formation : les entreprises doivent mentionner séparément les coûts bruts, l'ensemble des cotisations et versements en faveur de la formation, et les subventions et autres avantages financiers reçus. L'enquête CVTS utilise la même répartition¹⁴⁹ mais ventile également le concept de coûts bruts entre coûts directs et coûts salariaux des travailleurs en formation (PAC). En outre, les coûts directs sont encore répartis en quatre rubriques distinctes : paiements aux organismes ou formateurs, frais de déplacement et de séjour, coûts salariaux des formateurs internes et dépenses liées aux locaux, équipements et matériel pédagogique.

Les **publics** bénéficiant des activités de formation sont identiques et multiples dans les deux statistiques. Les activités de formation continue s'adressent aux travailleurs occupés par les entreprises. Les cotisations et versements en faveur de la formation peuvent en revanche servir à financer des initiatives s'adressant à un public plus vaste, allant des travailleurs de l'entreprise à, plus généralement, tous ceux ayant accès aux fonds de formation, et même aux demandeurs d'emploi. Les activités de formation initiale concernent les apprentis ou les stagiaires.

Le **champ d'application** du bilan social, très large, n'est néanmoins pas exhaustif. Il couvre les entreprises, y compris celles qui ne déposent pas de comptes annuels normalisés¹⁵⁰, et les grandes ASBL et fondations de droit belge. Les dépenses de formation encourues par certaines unités économiques - notamment les ASBL, fondations et autres personnes morales de droit privé occupant moins de 20 travailleurs, et les commerçants personnes physiques, qui ne sont pas tenus de déposer un bilan social – échappent au recensement. Dans l'enquête CVTS, la population

149 On peut d'ailleurs signaler que dans l'enquête CVTS, tant pour le PAC que pour les cotisations payées, un montant est disponible pour chaque entreprise qui offre des formations formelles. Le PAC est en effet calculé sur la base d'autres variables de l'enquête, tandis que les cotisations payées sont imputées en cas d'informations manquantes.

150 Par exemple, les banques, les compagnies d'assurance, et les hôpitaux (non constitués sous la forme d'une entreprise ou d'une (grande) ASBL soumise au dépôt d'un compte normalisé) déposent un bilan social.

cible se compose de toutes les entreprises qui comptent au moins dix salariés et qui relèvent des sections B-N et R-S de la NACE Rév.2 .

Les deux outils statistiques se distinguent par leur **périodicité**. Comme les comptes annuels, auxquels il est la plupart du temps intégré, le bilan social doit être déposé pour chaque exercice comptable, quelles qu'en soient la durée et la date de clôture. Jusqu'à présent, l'enquête CVTS a toutefois été organisée tous les cinq ans (2005, 2010...).

6.2.2. Choix de l'indicateur de mesure

Le choix de l'indicateur qui mesure les efforts de formation doit être établi en cohérence avec les sources statistiques disponibles, puisqu'il doit permettre de mesurer la trajectoire à parcourir par rapport à l'objectif à atteindre. Cette mesure doit être la plus correcte et précise possible.

Les analyses ont montré que les méthodologies de calcul des indicateurs affectent les résultats. Il est donc important de veiller à la cohérence entre la méthodologie retenue pour la mesure ex-post de la trajectoire par rapport à l'objectif et celle utilisée pour la fixation ex-ante de celui-ci.

Or, cette cohérence fait défaut dans le cadre du dispositif légal actuel.

Si les dépenses de formation formelle recensées dans CVTS et dans le bilan social sont par définition identiques, les travaux du sous-groupe ont mis en évidence que certains aspects des coûts pris en compte dans l'enquête CVTS (PAC et cotisations et versements en faveur de la formation) sont sous-estimés par certaines entreprises lorsqu'elles remplissent leur bilan social. Par ailleurs, l'évolution du taux de reporting dans le temps du bilan social n'est pas statistiquement contrôlée.

6.2.3. Que veut-on mesurer ?

Puisqu'il doit être possible d'évaluer si l'objectif est atteint, ce qui va être mesuré doit être choisi en cohérence tant avec les variables disponibles au travers des sources statistiques existantes qu'avec l'indicateur retenu pour calculer les efforts de formation, ce qui implique de faire des choix à plusieurs niveaux.

a. Des efforts agrégés ou individuels ?

La mesure des efforts de formation peut s'opérer à différents niveaux (ensemble des entreprises, groupes d'entreprises ou individuel), en fonction des spécificités dont on veut tenir compte.

L'analyse de la ventilation des efforts, tant en Belgique que dans les pays de référence, montre que, si la fixation d'un objectif - financier - uniforme pour l'ensemble du secteur privé garde toute sa pertinence, les efforts en faveur de la formation sont très sensibles à la taille de l'entreprise et à la branche d'activité.

Un objectif différencié selon les commissions paritaires n'est pas envisageable, car le regroupement des entreprises selon ce critère n'est techniquement pas réalisable au départ des outils statistiques disponibles.

b. Selon quelle périodicité ?

Le cadre légal actuel précise que l'évaluation des efforts de formation doit avoir lieu chaque année. Dans ce sens, le bilan social présente l'avantage d'être établi sur une base annuelle qui rend possible l'évaluation régulière des efforts.

c. Quel champ d'application ?

Lors du choix des efforts qui vont être mesurés, il importe que la population d'entreprises retenue soit clairement identifiable au départ de la source statistique utilisée pour l'évaluation des efforts.

Le cadre légal actuel définit la population d'entreprises soumises à l'obligation de former en référence à la loi du 5 décembre 1968. Ce champ d'application pose deux problèmes.

D'une part, les recherches effectuées dans le cadre de la rédaction de ce rapport indiquent que le champ d'application du cadre légal, qui renvoie aux entreprises soumises à la loi de 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, ne peut être mesuré de façon exhaustive et certaine, étant donné qu'il n'est pas possible de dresser la liste complète des entreprises qui échappent au champ d'application de cette loi, et ce, quelle que soit la source de données utilisée (y compris l'ONSS).

D'autre part, la population d'entreprises retenue dans le cadre légal actuel ne correspond pas à la population qui a servi de référence pour la définition de l'objectif de 1,9 pourcent, à savoir la population couverte par l'enquête CVTS. Elle ne correspond pas non plus à la population d'entreprises soumises au dépôt d'un bilan social, qui est celle actuellement utilisée pour l'évaluation des efforts de formation. A titre d'exemple, la non comptabilisation des efforts de formation des entreprises publiques (qui sont exclues avec certitude du champ d'application de la loi de 1968 mais qui sont tenues au dépôt d'un bilan social) entraînerait l'élimination de très gros employeurs dont les dépenses de formation sont substantielles.

d. Quels types de formation ?

Le cadre légal actuel ne précise pas les types de formation retenus pour la mesure des efforts en faveur de la formation.

Il ressort de l'analyse des données et du comportement de reporting des entreprises que celles-ci peuvent éprouver des difficultés à dissocier les types de formation (formelle, informelle et initiale) et donc à les ventiler correctement. Les analyses montrent par ailleurs que les petites entreprises ont surtout recours à la formation informelle et qu'elles sont aussi des acteurs importants en matière de formation initiale (notamment en raison de l'apprentissage).

Il serait donc opportun, en termes de fiabilité de l'information, que l'ensemble des formations (formelle, informelle et initiale) soient pris en compte dans le cadre de la construction d'un indicateur des efforts des entreprises en faveur de la formation. Un tel indicateur ne sera toutefois disponible que pour la Belgique. De ce fait, les efforts de formation des entreprises belges ne peuvent pas être comparés avec la situation des pays voisins. Une comparaison internationale n'est possible que si l'analyse se limite à la formation formelle.

Il faut en outre admettre que plus ce qui est mesuré est large, plus la mesure correcte des efforts s'avère difficile car elle renvoie à de multiples concepts.

e. Quels types de coûts et de publics ?

Dans le cadre d'une mesure des efforts de formation exprimée en termes d'investissement financier - tel que la loi le prévoit actuellement -, plusieurs types de coûts déclarés par les entreprises peuvent être pris en compte. Il s'agit de déterminer si, outre les coûts directs et indirects nets (après déduction des subventions et autres avantages financiers reçus) incombant aux entreprises, les cotisations et versements en faveur de la formation doivent être considérées dans le cadre de l'objectif fixé. En effet, ces cotisations peuvent bénéficier à d'autres publics que les travailleurs occupés par les entreprises visées par l'obligation de former.

Cependant, le cadre légal actuel ne précise ni les coûts, ni les publics qui sont visés par cette obligation.

La question se pose en outre de savoir si la mesure de l'investissement financier est la plus pertinente pour évaluer les efforts de formation. D'une part, elle s'accompagne de difficultés particulières inhérentes à l'absence de règles comptables en matière de dépenses de formation. D'autre part, les comparaisons internationales des résultats de l'enquête CVTS de 2010 ont montré que cet indicateur était, par nature, très sensible au niveau et à l'évolution du coût salarial du pays concerné.

A côté d'un ratio financier, d'autres ratios - dont le calcul n'est pas influencé par le niveau ou les variations du coût salarial - pourraient être retenus pour mesurer les efforts des entreprises en faveur de la formation : un taux de participation, un ratio relatif au nombre d'heures consacrées à la formation (exprimé par travailleur ou en pourcentage des heures travaillées), ou encore une combinaison de ces deux aspects.

Il est à noter que le choix de ratios non financiers renvoie à d'autres particularités (en termes de « reporting » notamment) qu'il s'agirait d'étudier de manière approfondie.

6.2.4. Choix de l'objectif à atteindre

Sur base des choix effectués pour déterminer ce qui doit être mesuré, il appartient au législateur, en concertation avec les partenaires sociaux, de déterminer le niveau de l'objectif à atteindre, qui doit être ambitieux mais réaliste. Il doit en effet à la fois tenir compte de la valeur actuelle de l'indicateur et d'une marge de progression possible et raisonnable pour les entreprises qui y sont soumises.

En outre, il faut éviter de fixer un objectif identique au niveau individuel ou au niveau de groupes d'entreprises constitués en fonction de la taille ou de la branche d'activité, dans la mesure où les efforts en faveur de la formation sont dépendants de ces deux variables.

6.2.5. Mécanisme de sanction

D'un point de vue juridique, la cohérence entre le champ légal de l'obligation de former et le champ statistique utilisé pour l'évaluation du degré de réalisation de l'objectif est fondamentale. En effet, tout mécanisme de sanction implique que le champ légal auquel ce mécanisme s'applique soit compris dans le champ d'application de l'instrument statistique qui sert à l'évaluation/la mise en œuvre de ce mécanisme.

Dans le cas du mécanisme de sanction envisagé dans la loi actuelle, l'instrument statistique (le bilan social) n'est pas cohérent avec ce champ légal (la loi du 5 décembre 1968).

En outre, le mécanisme de sanction s'appuie sur une évaluation sectorielle basée sur les commissions paritaires. Or, les bilans sociaux (pas plus que CVTS) ne permettent pas de procéder à une telle ventilation : une entreprise peut en effet relever de plusieurs commissions paritaires différentes, sans qu'il soit possible de ventiler son bilan social entre ces commissions.

6.3. Conclusion générale

En raison de l'imprécision du cadre légal actuel concernant la définition des types de formation, des publics visés et de la population d'entreprises retenus pour la mesure des efforts de formation en Belgique, et étant donné les incohérences constatées entre les champs d'application, le groupe conclut à l'incapacité de déterminer si les dépenses de formation représentent ou non 1,9 pourcent de la masse salariale des entreprises du secteur privé en Belgique.

Cependant, le groupe établit les constats suivants :

- les efforts de la Belgique en matière de dépenses de formation formelle atteignent 2,4 pourcent pour l'année 2010 selon l'enquête CVTS. Ce pourcentage est supérieur à l'objectif de 1,9 pourcent ;
- en appliquant plusieurs corrections destinées à harmoniser les méthodes de travail, les résultats issus des bilans sociaux pour l'année 2011 s'élèvent à 1,42 pourcent pour la formation formelle et à 0,72 pourcent pour la formation informelle. En y ajoutant les dépenses de formation initiale, l'effort financier global s'élève à 2,21 pourcent pour l'ensemble des entreprises, et à 2,4 pourcent pour celles couvertes par le champ d'application de l'enquête CVTS.

Annexe 1 : Ensemble des entreprises et associations déposant un bilan social

	N°	Rubriques BS / Formule	Nombre/Montants
Nombre d'entreprises	1	(1003 >0)	149.946
Effectif moyen au cours de l'exercice	2	1001+1002	2.777.504
Effectif moyen à la date de clôture	pm	1051+1052	2.700.105
Nombre d'heures prestées	3	1013	3.674.936.517
Frais de personnel	4	1023	128.088.985.741
Nombre d'entreprises ayant dispensé de la			
- formation formelle	5	5801 ou 5811>0	13.612
- formation informelle	6	5821 ou 5831>0	8.761
- formation initiale	7	5841 ou 5851>0	6.998
Nombre de travailleurs ayant reçu une			
- formation formelle	8	5801+5811	927.703
- formation informelle	9	5821+5831	519.067
- formation initiale	10	5841+5851	32.640
Nombre d'heures de			
- formation formelle	11	5802+5812	24.671.249
- formation informelle	12	5822+5832	14.066.794
- formation initiale	13	5842+5852	10.785.134
Coût net de la			
- formation formelle	14	5803+5813	1.346.143.928
- formation informelle	15	5823+5833	515.579.025
- formation informelle : correction PAC (a)	16		401.144.206
- formation initiale	17	5843+5853	92.016.178
Composition du coût net de formation formelle			
- coût brut	18	58031+58131	1.357.603.565
- correction PAC (a)	19		347.199.664
- cotisations des entreprises formatrices	20	58032+58132	64.175.673
- cotisations des entr. sans formation	21	58032+58132	7.103.777
- correction cotisations (b)	22	0,156 %*(1023)	199.818.818
- subventions reçues	23	58033+58133	82.739.089
- coût net corrigé	24	17+18+21-22	1.821.882.958
Indicateur financier de la			
- formation formelle	25	14/4	1,05 %
- formation formelle après corrections (a) et (b)	26	24/4	1,42 %
- formation informelle	27	15/4	0,40 %
- formation informelle après correction (a)	28	(15+16)/4	0,72 %
- formation initiale	29	17/4	0,07 %
Pourcentage d'entreprises formatrices en			
- formation formelle	30	5/1	9,08 %
- formation informelle	31	6/1	5,84 %
- formation initiale	32	7/1	4,67 %
Taux de participation aux			
- formation formelle	33	8/2	33,4 %
- formation informelle	34	9/2	18,7 %
- formation initiale	35	10/2	1,2 %

	N°	Rubriques BS / Formule	Nombre/Montants
Nombre d' heures par participant de			
- formation formelle	36	11/8	26,6
- formation informelle	37	12/9	27,1
- formation initiale	38	13/10	330,4
Coût net de l'heure de			
- formation formelle	39	14/11	54,6
- formation formelle après correction	40	24/11	73,9
- formation informelle	41	15/12	36,7
- formation informelle après correction	42	(15+16)/12	65,2
- formation initiale	43	17/13	8,5

(a) Ajout du Personnel Absence Cost des entreprises dont le coût net (n°15 et n°18) est inférieur au PAC.

(b) Remplacement du montant des cotisations repris dans les bilans sociaux par l'estimation de leur part moyenne (selon le CCE : 0,170 pourcent) dans la masse salariale.

Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 2 : Indicateur financier de la formation formelle en 2011 (dépenses de formation formelle, en pourcent de la masse salariale)

		Taille de l'entreprise en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice)							Total
		0,1-0,9	1-4,9	5-9,9	10-49,9	50-99,9	100 -249,9	≥250	Total
Branche									
AA	Agriculture, sylviculture et pêche	0,02	0,05	0,09	0,07	0,28	0,38		0,12
BB	Industries extractives	0,00	0,15	0,08	0,52	0,15	1,18	0,41	0,79
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,01	0,03	0,08	0,18	0,46	0,91	1,19	0,84
CB	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,01	0,08	0,08	0,13	0,41	0,41	0,83	0,50
CC	Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,00	0,03	0,11	0,14	0,35	0,56	0,85	0,48
CD	Cokéfaction et raffinage		0,00	0,89	0,53	0,57		3,90	3,79
CE	Industrie chimique	0,42	0,02	0,05	0,33	0,69	1,20	1,78	1,50
CF	Industrie pharmaceutique	0,00	0,00	0,06	0,64	0,23	0,76	1,58	1,47
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0,02	0,05	0,15	0,20	0,40	0,78	0,90	0,67
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	0,01	0,04	0,07	0,20	0,54	0,95	1,79	1,16
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,00	0,08	0,31	0,53	0,58	0,94	1,50	1,21
CJ	Fabrication d'équipements électriques	0,08	0,03	0,20	0,24	0,44	0,86	1,12	0,95
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,00	0,09	0,25	0,28	0,45	0,68	1,25	0,90
CL	Fabrication de matériels de transport	1,41	0,15	0,00	0,41	0,61	1,00	1,17	1,11
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	0,00	0,10	0,09	0,20	0,49	0,77	1,27	0,65
DD	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,00	0,53	0,17	2,20	2,02	1,50	3,77	3,62
EE	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,06	0,07	0,22	0,48	0,83	0,84	1,27	0,98
FF	Construction	0,04	0,06	0,08	0,15	0,39	0,75	1,08	0,39
GG	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,03	0,06	0,09	0,27	0,57	0,79	1,31	0,65
HH	Transports et entreposage	0,04	0,05	0,09	0,18	0,38	0,57	2,70	1,75
II	Hébergement et restauration	0,01	0,02	0,02	0,06	0,23	0,50	0,60	0,23
JA	Edition, audiovisuel et diffusion	0,00	0,02	0,14	0,25	0,53	0,67	0,43	0,42
JB	Télécommunications	0,00	0,08	0,22	0,28	0,80	0,56	2,96	2,60
JC	Activités informatiques et services d'information	0,12	0,14	0,25	0,48	0,79	1,04	1,65	1,05
KK	Activités financières et d'assurance	0,05	0,11	0,27	0,57	0,85	0,83	2,51	1,99
LL	Activités immobilières	0,03	0,08	0,12	0,29	0,44	0,49	0,31	0,26
MA	dont : loyers imputés des logements occupés par leur propriétaire	0,04	0,13	0,19	0,65	0,93	1,07	2,79	1,30
		Taille de l'entreprise en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice)							Total
		0,1-0,9	1-4,9	5-9,9	10-49,9	50-99,9	100 -249,9	≥250	Total

	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques								
MB		0,00	0,04	0,22	0,40	0,42	1,45	1,54	1,27
MC	Recherche-développement scientifique	0,00	0,07	0,13	0,40	0,35	0,34	0,87	0,33
	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques								
NN		0,06	0,09	0,12	0,27	0,48	0,63	0,67	0,58
	Activités de services administratifs et de soutien								
OO			0,15	0,92	0,87	0,87	1,01	1,21	1,07
PP	Administration publique	0,25	0,07	0,18	0,41	0,61	0,68	0,43	0,46
QA	Enseignement	0,04	0,03	0,06	0,32	0,97	0,73	1,20	1,13
QB	Activités pour la santé humaine	0,00	0,04	0,30	0,46	0,58	0,71	0,77	0,67
	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement								
RR		0,47	0,06	0,06	0,12	0,19	0,38	0,41	0,21
SS	Arts, spectacles et activités récréatives	0,09	0,09	0,14	0,39	1,16	0,68	1,13	0,60
TT	Autres activités de services	0,00	0,17		0,00				0,01
Total		0,04	0,07	0,12	0,29	0,56	0,80	1,65	1,05

Source : BNB (Bilans sociaux).

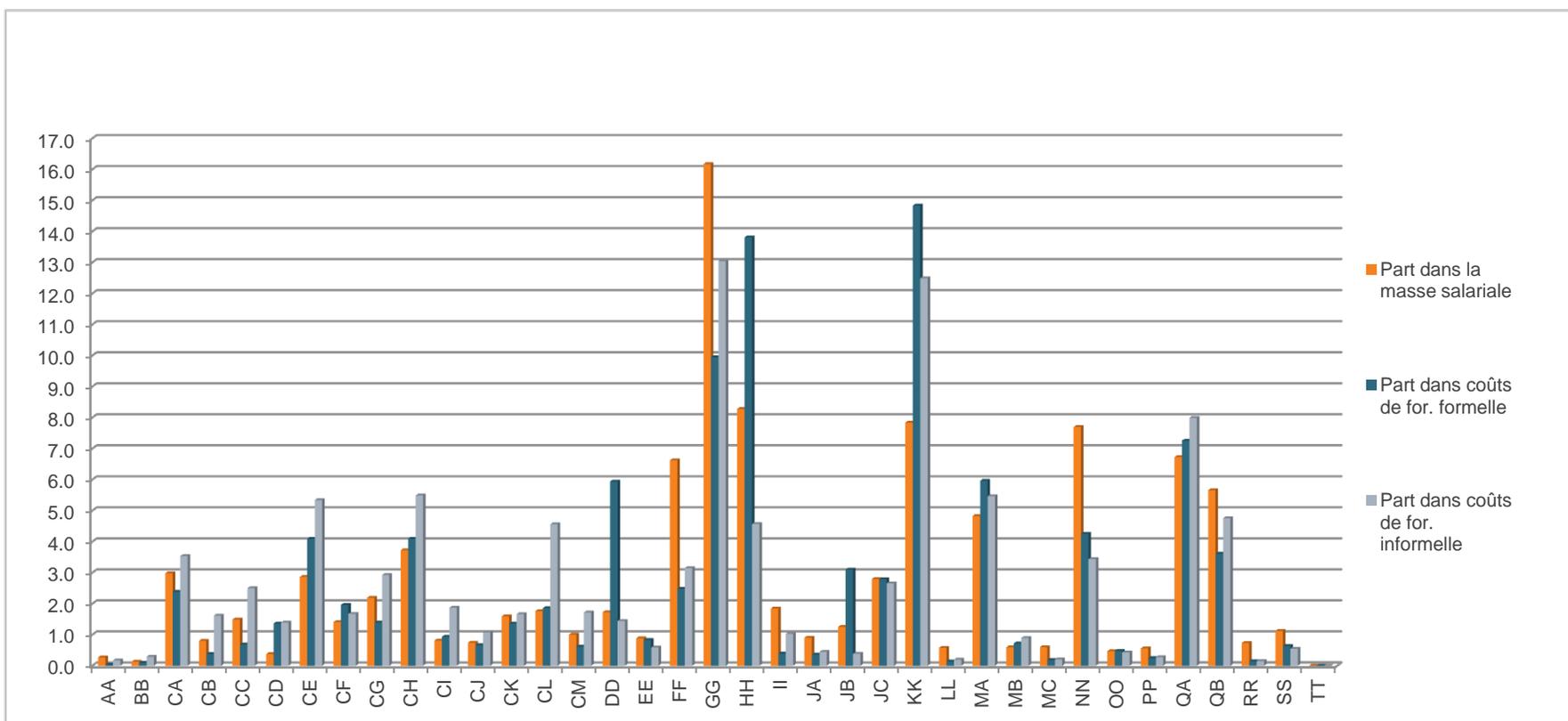
Annexe 3 : Indicateur financier des formations formelle & informelle en 2011 (dépenses de formation formelle et informelle, en pourcent de la masse salariale)

Branche	Taille de l'entreprise en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice)							Total
	0,1-0,9	1-4,9	5-9,9	10-49,9	50-99,9	100-249,9	≥250	
AA Agriculture, sylviculture et pêche	0,22	0,13	0,17	0,13	0,69	1,90		0,38
BB Industries extractives	0,00	1,19	0,18	0,99	0,15	2,13	2,64	1,71
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,11	0,09	0,18	0,39	0,97	1,56	1,70	1,32
CB Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,01	0,14	0,12	0,59	0,82	1,25	2,06	1,32
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,00	0,11	0,20	0,36	0,89	1,71	1,80	1,16
CD Cokéfaction et raffinage		0,00	1,10	0,53	0,57		5,44	5,28
CE Industrie chimique	0,42	0,07	0,08	0,57	0,94	1,70	2,70	2,25
CF Industrie pharmaceutique	0,00	0,00	0,06	0,83	0,23	0,82	2,11	1,95
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0,03	0,12	0,34	0,36	0,86	1,29	1,65	1,20
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	0,14	0,20	0,19	0,40	0,93	1,71	2,57	1,75
CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,00	0,18	0,61	1,08	1,37	1,92	2,51	2,14
CJ Fabrication d'équipements électriques	8,52	0,16	0,41	0,41	0,66	1,45	1,80	1,53
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,00	0,19	0,50	0,49	0,86	1,31	1,70	1,32
CL Fabrication de matériels de transport	1,41	0,20	0,00	0,58	1,52	2,36	2,24	2,15
CM Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	0,20	0,24	0,23	0,46	0,89	1,41	2,72	1,33
DD Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,00	0,53	0,81	3,61	2,09	1,68	4,10	3,95
EE Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,59	0,11	0,31	0,63	1,41	1,38	1,50	1,25
FF Construction	0,14	0,12	0,15	0,24	0,55	1,03	1,59	0,58
GG Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,10	0,12	0,17	0,41	0,83	1,06	2,00	0,97
HH Transports et entreposage	0,08	0,09	0,12	0,27	0,54	0,90	2,97	1,97
II Hébergement et restauration	0,06	0,06	0,06	0,11	0,37	0,68	1,37	0,45
JA Edition, audiovisuel et diffusion	0,04	0,04	0,25	0,36	0,81	0,88	0,66	0,62

		Taille de l'entreprise en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice)							
		0,1-0,9	1-4,9	5-9,9	10-49,9	50-99,9	100-249,9	≥250	Total
JB	Télécommunications	0,00	0,08	0,22	0,29	1,18	0,81	3,08	2,73
JC	Activités informatiques et services d'information	0,21	0,26	0,32	0,66	1,32	1,29	2,24	1,43
KK	Activités financières et d'assurance	0,10	0,17	0,38	0,87	1,16	1,16	3,30	2,63
LL	Activités immobilières	0,10	0,15	0,24	0,41	0,71	0,78	0,31	0,40
MA	dont : loyers imputés des logements occupés par leur propriétaire	0,12	0,25	0,30	0,90	1,31	1,63	3,59	1,75
MB	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0,00	0,24	0,23	2,73	0,51	1,77	1,98	1,87
MC	Recherche-développement scientifique	0,04	0,14	0,20	0,54	0,60	0,47	0,87	0,46
NN	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,12	0,20	0,24	0,40	0,62	0,94	0,85	0,76
OO	Activités de services administratifs et de soutien		0,20	0,96	1,39	1,29	1,25	1,63	1,43
PP	Administration publique	0,25	0,09	0,27	0,52	0,85	1,08	0,64	0,66
QA	Enseignement	0,13	0,07	0,14	0,54	1,46	1,08	1,70	1,61
QB	Activités pour la santé humaine	0,00	0,05	0,37	0,72	0,81	1,03	1,20	1,01
RR	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,54	0,10	0,08	0,15	0,30	0,53	0,58	0,29
SS	Arts, spectacles et activités récréatives	0,33	0,13	0,19	0,53	1,41	0,98	1,53	0,79
TT	Autres activités de services	0,00	0,17		0,00				0,01
Total		0,13	0,14	0,20	0,46	0,86	1,22	2,21	1,45

Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 4 : Part des secteurs dans la masse salariale et les coûts de formation (en pourcent)



Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 5 : Ventilation des données sur les formations formelles et informelles par classe d'emploi

Classe d'emploi (en ETP)	PART (EN pourcent) DE LA CLASSE D'EMPLOI DANS					INDICATEUR FINANCIER				
	Nombre d'entr. avec bilan social	Nbre d'entr. avec formation (1)	Nbre d'entr. avec formation formelle	Nbre d'entr. avec formation informelle	Masse salariale	Coûts de formation formelle	Coûts de formation informelle	FORMATION FORMELLE	FORMATION INFORMELLE	% d'entreprises formatrices (1)
0,1 - 0,9	9,12	2,55	2,23	1,97	0,15	0,02	0,03	0,04	0,08	5
1 - 4,9	52,32	28,95	26,48	21,97	4,37	0,29	0,77	0,07	0,07	10
5 - 9,9	16,29	15,86	15,38	12,9	4,87	0,54	1,02	0,12	0,08	17
10 - 49,9	17,67	32,33	33,35	31,79	18,55	5,15	7,87	0,29	0,17	31
50 - 99,9	2,39	8,97	9,86	11,35	9,07	4,86	6,58	0,56	0,29	64
100 - 249,9	1,35	6,59	7,35	10,42	12,24	9,3	12,95	0,8	0,43	84
≥250	0,86	4,75	5,35	9,6	50,75	79,84	70,78	1,65	0,56	95
	100	100	100	100	100	100	100			

Source : BNB (Bilans sociaux). Entreprises avec au moins une formation formelle ou informelle.

Annexe 6 :
Contribution à l'indicateur de formation formelle et informelle
(rapport entre les dépenses de formation et le total de la masse salariale)

Branche	Taille de l'entreprise en termes d'emploi (effectif moyen au cours de l'exercice)							Total
	0,1-0,9	1-4,9	5-9,9	10-49,9	50-99,9	100-249,9	≥250	
AA	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,001
BB	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002
CA	0,000	0,000	0,000	0,002	0,003	0,010	0,024	0,039
CB	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,006	0,011
CC	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,005	0,009	0,017
CD		0,000	0,000	0,000	0,000		0,020	0,020
CE	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,009	0,052	0,064
CF	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,027
CG	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,006	0,017	0,026
CH	0,000	0,000	0,000	0,003	0,003	0,008	0,051	0,065
CI	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,003	0,013	0,017
CJ	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,010	0,011
CK	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,003	0,015	0,021
CL	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,034	0,038
CM	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,008	0,013
DD	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,066	0,068
EE	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,008	0,011
FF	0,000	0,001	0,001	0,005	0,005	0,009	0,018	0,039
GG	0,000	0,002	0,002	0,020	0,014	0,021	0,098	0,157
HH	0,000	0,000	0,000	0,004	0,004	0,007	0,149	0,163
II	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,006	0,008
JA	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,003	0,006
JB	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,033	0,034
JC	0,000	0,000	0,000	0,004	0,004	0,006	0,025	0,040
KK	0,000	0,001	0,001	0,006	0,004	0,006	0,189	0,206
LL	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,002
MA	0,000	0,001	0,001	0,010	0,007	0,013	0,052	0,085
MB	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,002	0,007	0,011
MC	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,003
NN	0,000	0,000	0,000	0,003	0,003	0,007	0,044	0,059
OO		0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,003	0,007
PP	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001	0,004
QA	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,104	0,108
QB	0,000	0,000	0,000	0,006	0,009	0,013	0,029	0,057
RR	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002
SS	0,000	0,000	0,000	0,002	0,002	0,001	0,002	0,009
TT	0,000	0,000		0,000				0,000
Total	0,000	0,006	0,010	0,086	0,078	0,150	1,124	1,453

Source : BNB (Bilans sociaux)

Annexe 7 : Top 5 par branche en termes d'emploi (sur base de l'effectif moyen au cours de l'exercice 2011)

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages				En pourcentages (1)	
Total	149.946			2.777.504	128.088.985.741	1.346.143.928	1.953.739.131	1,05%	1,53%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
AA	1.997			13.311	343.271.452	413.143	1.598.499	0,12%	0,47%	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
AA		431431749	Sesvanderhave	235	14.388.948	72.280	529.005	0,50%	3,68%	1,76%	4,19%	17,50%	33,09%
AA		438065757	La ferme nos pilifs	153	3.710.747	16.521	20.485	0,45%	0,55%	1,15%	1,08%	4,00%	1,28%
AA		866875043	Bex fruit	151	508.902	0	0	0,00%	0,00%	1,13%	0,15%	0,00%	0,00%
			Association wallonne de										
AA		479153274	l'elevage	137	5.742.332	37.197	187.713	0,65%	3,27%	1,03%	1,67%	9,00%	11,74%
AA		479888791	Maaseik champ	125	2.887.965	0	0	0,00%	0,00%	0,94%	0,84%	0,00%	0,00%
BB	113			3.003	163.393.770	1.293.583	2.931.076	0,79%	1,79%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
BB		401155871	Carrieres du hainaut	447	22.248.473	90.669	651.967	0,41%	2,93%	14,88%	13,62%	7,01%	22,24%
BB		807195101	Sagrex	237	13.379.468	116.859	138.875	0,87%	1,04%	7,87%	8,19%	9,03%	4,74%
BB		404679941	Scr - sibelco	231	19.246.502	225.077	688.176	1,17%	3,58%	7,68%	11,78%	17,40%	23,48%
			Les carrieres de la pierre										
BB		453112239	bleue belge	214	9.163.299	27.959	198.705	0,31%	2,17%	7,13%	5,61%	2,16%	6,78%
			Dolomies de mar-										
BB		425225234	che-les-dames	206	13.820.942	92.568	106.865	0,67%	0,77%	6,84%	8,46%	7,16%	3,65%
CA	2.827			81.873	3.818.570.061	32.107.836	51.810.154	0,84%	1,36%	2,9%	3,0%	2,4%	2,7%
CA		433666709	Inbev belgium	2.551	191.827.845	2.295.840	2.533.971	1,20%	1,32%	3,12%	5,02%	7,15%	4,89%
			Coca-cola enterprises										
CA		425071420	belgium	2.423	146.535.483	2.261.088	2.916.219	1,54%	1,99%	2,96%	3,84%	7,04%	5,63%
			Kraft foods belgium biscuits										
CA		414321048	production	1.274	66.133.453	1.119.778	2.072.886	1,69%	3,13%	1,56%	1,73%	3,49%	4,00%
CA		442637526	Westvlees	1.026	36.225.806	66.001	737.005	0,18%	2,03%	1,25%	0,95%	0,21%	1,42%
CA		438632416	Puratos	798	60.747.016	557.860	557.860	0,92%	0,92%	0,97%	1,59%	1,74%	1,08%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
CB	892			25.457	1.025.106.186	5.151.187	14.076.655	0,50%	1,37%	0,9%	0,8%	0,4%	0,7%
CB	441533409	Balta industries		2.663	104.587.280	1.303.920	3.302.140	1,25%	3,16%	10,46%	10,20%	25,31%	23,46%
CB	414196928	Utexbel		868	29.583.205	189.548	1.162.520	0,64%	3,93%	3,41%	2,89%	3,68%	8,26%
CB	400245655	Samsonite europe		531	29.996.378	500.272	500.272	1,67%	1,67%	2,09%	2,93%	9,71%	3,55%
CB	448746744	Van de velde		495	21.126.208	303.916	670.319	1,44%	3,17%	1,94%	2,06%	5,90%	4,76%
CB	405425356	Lano		464	15.785.278	38.894	399.722	0,25%	2,53%	1,82%	1,54%	0,76%	2,84%
CC	1.902			37.795	1.907.168.855	9.211.339	23.084.767	0,48%	1,21%	1,4%	1,5%	0,7%	1,2%
CC	405414072	Unilin		1.401	79.505.837	651.310	1.150.061	0,82%	1,45%	3,71%	4,17%	7,07%	4,98%
CC	419457296	Ontex		851	45.074.151	242.838	495.761	0,54%	1,10%	2,25%	2,36%	2,64%	2,15%
CC	401096285	Corelio publishing		715	46.541.174	407.246	445.859	0,88%	0,96%	1,89%	2,44%	4,42%	1,93%
CC	451821842	Burgo ardennes sa		637	42.751.251	447.593	711.914	1,05%	1,67%	1,69%	2,24%	4,86%	3,08%
CC	420732352	Sappi lanaken		626	45.174.671	319.871	1.095.573	0,71%	2,43%	1,66%	2,37%	3,47%	4,75%
CD	6			3.459	482.395.130	18.294.505	25.652.737	3,79%	5,32%	0,1%	0,4%	1,4%	1,3%
CD	416375270	Exxonmobil petroleum & chemical		2.228	345.354.013	14.591.038	18.046.570	4,22%	5,23%	64,43%	71,59%	79,76%	70,35%
CD	404586901	Total raffinaderij antwerpen		1.080	121.320.294	3.614.927	7.516.857	2,98%	6,20%	31,24%	25,15%	19,76%	29,30%
CD	428806613	Antwerp terminal & processing company		94	11.684.389	66.815	66.815	0,57%	0,57%	2,73%	2,42%	0,37%	0,26%
CD	403699350	Wolf Oil Corporation		45	3.477.433	18.491	18.491	0,53%	0,53%	1,31%	0,72%	0,10%	0,07%
CD	456911273	HYDROCAR Industrie		7	363.056	3.234	4.004	0,89%	1,10%	0,21%	0,08%	0,02%	0,02%
CE	430			44.520	3.665.252.607	55.061.252	83.439.296	1,50%	2,28%	1,6%	2,9%	4,1%	4,3%
CE	404754472	B.A.S.F. Antwerpen N.V.		3.284	324.454.148	8.628.596	12.797.845	2,66%	3,94%	7,38%	8,85%	15,67%	15,34%
CE	404021727	Agfa-Gevaert		2.484	200.013.503	809.838	4.941.236	0,40%	2,47%	5,58%	5,46%	1,47%	5,92%
CE	400837058	Du Pont de Nemours (Belgium)		1.279	115.900.964	2.682.472	2.682.472	2,31%	2,31%	2,87%	3,16%	4,87%	3,21%
CE	403984016	McBride		1.175	54.813.862	575.239	965.822	1,05%	1,76%	2,64%	1,50%	1,04%	1,16%
CE	406183144	Evonik Degussa Antwerpen		1.035	100.830.387	1.597.737	2.152.233	1,58%	2,13%	2,32%	2,75%	2,90%	2,58%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
CF	81			21.611	1.799.863.325	26.387.478	35.213.099	1,47%	1,96%	0,8%	1,4%	2,0%	1,8%
CF		440872918	GlaxoSmithKline Biologicals	7.490	693.440.803	13.920.534	13.920.534	2,01%	2,01%	34,66%	38,53%	52,75%	39,53%
CF		403834160	Janssen Pharmaceutica	3.776	390.721.543	3.449.278	5.642.370	0,88%	1,44%	17,47%	21,71%	13,07%	16,02%
CF		403093693	Baxter	1.440	77.211.579	2.268.813	2.268.813	2,94%	2,94%	6,66%	4,29%	8,60%	6,44%
CF		400778165	Pfizer manufacturing belgium	1.327	88.374.970	1.454.338	4.349.826	1,65%	4,92%	6,14%	4,91%	5,51%	12,35%
CF		402134977	Alcon - couvreur	991	58.387.531	153.378	287.217	0,26%	0,49%	4,58%	3,24%	0,58%	0,82%
CG	1.375			49.607	2.807.534.566	18.729.137	35.337.081	0,67%	1,26%	1,8%	2,2%	1,4%	1,8%
CG		413638187	Agc glass europe	2.369	184.248.166	1.832.633	2.463.268	0,99%	1,34%	4,78%	6,56%	9,78%	6,97%
CG		405666668	Recticel	1.169	72.613.887	1.243.202	1.879.722	1,71%	2,59%	2,36%	2,59%	6,64%	5,32%
CG		405721306	Tyco electronics raychem	808	61.188.940	430.882	773.864	0,70%	1,26%	1,63%	2,18%	2,30%	2,19%
CG		403526730	Amcors flexibles transpac	708	44.554.703	178.263	354.747	0,40%	0,80%	1,43%	1,59%	0,95%	1,00%
CG		405548486	Deceuninck	672	40.598.224	432.285	840.523	1,06%	2,07%	1,35%	1,45%	2,31%	2,38%
CH	3.044			86.041	4.767.348.952	55.108.745	87.318.122	1,16%	1,83%	3,1%	3,7%	4,1%	4,5%
CH		400106291	Arcelormittal belgium	8.313	687.907.649	18.239.717	22.547.317	2,65%	3,28%	9,66%	14,43%	33,10%	25,82%
CH		425702910	Cofely fabricom	3.602	200.960.414	2.717.496	2.929.850	1,35%	1,46%	4,19%	4,22%	4,93%	3,36%
CH		401574852	Umicore	2.985	234.982.632	4.763.992	9.765.595	2,03%	4,16%	3,47%	4,93%	8,64%	11,18%
CH		405388536	Nv bekaert sa	2.535	191.607.748	4.000.804	6.243.091	2,09%	3,26%	2,95%	4,02%	7,26%	7,15%
CH		401277914	Aperam stainless belgium	2.018	140.178.463	1.965.091	4.338.956	1,40%	3,10%	2,35%	2,94%	3,57%	4,97%
CI	212			14.193	1.038.441.388	12.558.660	22.436.996	1,21%	2,16%	0,5%	0,8%	0,9%	1,1%
CI		404621642	Alcatel-lucent bell	1.759	170.185.805	760.430	760.430	0,45%	0,45%	12,39%	16,39%	6,06%	3,39%
CI		473191041	Barco	1.648	120.174.974	3.137.968	6.691.690	2,61%	5,57%	11,61%	11,57%	24,99%	29,82%
CI		404284716	Siemens	1.487	142.067.103	3.353.321	3.353.321	2,36%	2,36%	10,47%	13,68%	26,70%	14,95%
CI		465547738	Tyco electronics belgium ec	716	42.838.041	349.721	1.562.511	0,82%	3,65%	5,04%	4,13%	2,78%	6,96%
CI		477511994	On semiconductor belgium	604	45.923.048	368.709	1.306.341	0,80%	2,84%	4,25%	4,42%	2,94%	5,82%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
CJ	271			16.223	948.707.184	8.980.550	14.721.564	0,95%	1,55%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%
			Philips innovative applications	2.083	140.778.968	1.786.879	2.711.670	1,27%	1,93%	12,84%	14,84%	19,90%	18,42%
CJ		422108465		1.559	93.142.407	654.058	1.377.645	0,70%	1,48%	9,61%	9,82%	7,28%	9,36%
CJ		402031346	Cegelec	1.005	76.869.530	1.531.119	1.531.119	1,99%	1,99%	6,20%	8,10%	17,05%	10,40%
CJ		436195241	Alstom belgium	900	52.385.116	523.069	1.140.388	1,00%	2,18%	5,55%	5,52%	5,82%	7,75%
			Cg power systems belgium nv	839	51.749.428	228.708	330.084	0,44%	0,64%	5,17%	5,45%	2,55%	2,24%
CK	808			36.341	2.036.894.609	18.239.210	28.241.498	0,90%	1,39%	1,3%	1,6%	1,4%	1,4%
CK		401633250	Caterpillar belgium	3.791	201.608.305	3.792.970	4.246.697	1,88%	2,11%	10,43%	9,90%	20,80%	15,04%
CK		403992231	Atlas copco airpower	2.730	183.346.580	2.701.029	3.433.526	1,47%	1,87%	7,51%	9,00%	14,81%	12,16%
CK		400444803	Cnh belgium	2.378	140.916.501	734.595	734.595	0,52%	0,52%	6,54%	6,92%	4,03%	2,60%
CK		412120336	Daikin europe n.v.	1.397	77.255.681	1.362.764	1.748.634	1,76%	2,26%	3,84%	3,79%	7,47%	6,19%
CK		403646296	Zf wind power antwerpen	944	55.324.815	1.497.180	2.245.767	2,71%	4,06%	2,60%	2,72%	8,21%	7,95%
CL	225			40.361	2.252.289.564	24.979.467	55.400.036	1,11%	2,46%	1,5%	1,8%	1,9%	2,8%
CL		401298403	Ford werke gmbh	4.804	239.013.004	1.651.781	1.697.773	0,69%	0,71%	11,90%	10,61%	6,61%	3,06%
CL		420383548	Volvo cars	4.472	283.796.020	4.068.969	14.643.319	1,43%	5,16%	11,08%	12,60%	16,29%	26,43%
CL		404060032	Van Hool	3.917	170.196.898	1.635.764	6.057.380	0,96%	3,56%	9,70%	7,56%	6,55%	10,93%
CL		420383647	Volvo group belgium	2.993	185.408.311	438.710	635.451	0,24%	0,34%	7,42%	8,23%	1,76%	1,15%
CL		407687238	Audi brussels s.a.:n.v.	2.258	158.089.240	1.581.960	5.052.039	1,00%	3,20%	5,59%	7,02%	6,33%	9,12%
CM	1.697			28.944	1.288.111.296	8.315.995	17.999.681	0,65%	1,40%	1,0%	1,0%	0,6%	0,9%
CM		449372294	Daf trucks vlaanderen	2.179	113.487.825	0	3.356.109	0,00%	2,96%	7,53%	8,81%	0,00%	18,65%
CM		434499028	Spie belgium	1.083	59.142.966	799.894	807.146	1,35%	1,36%	3,74%	4,59%	9,62%	4,48%
CM		408270327	Terumo europe	773	42.020.695	286.821	826.155	0,68%	1,97%	2,67%	3,26%	3,45%	4,59%
CM		417198780	G4s aviation security	738	24.711.018	398.372	484.509	1,61%	1,96%	2,55%	1,92%	4,79%	2,69%
CM		456912362	Lag trailers	453	20.951.892	67.331	234.281	0,32%	1,12%	1,56%	1,63%	0,81%	1,30%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
DD	73			21.231	2.209.160.278	79.906.643	87.520.198	3,62%	3,96%	0,8%	1,7%	5,9%	4,5%
DD		403170701	Electrabel	6.021	819.401.748	31.332.392	32.379.746	3,82%	3,95%	28,36%	37,09%	39,21%	37,00%
DD		477445084	Eandis	4.342	412.440.315	21.934.919	25.630.075	5,32%	6,21%	20,45%	18,67%	27,45%	29,28%
DD		897436971	Operateur de reseaux d'energies	2.417	217.475.562	11.817.505	11.817.505	5,43%	5,43%	11,38%	9,84%	14,79%	13,50%
DD		204245277	Tecteo	1.334	91.364.070	0	0	0,00%	0,00%	6,28%	4,14%	0,00%	0,00%
DD		471811661	Edf luminus	1.087	100.775.279	2.550.279	2.550.279	2,53%	2,53%	5,12%	4,56%	3,19%	2,91%
EE	607			21.086	1.133.058.552	11.157.245	14.435.384	0,98%	1,27%	0,8%	0,9%	0,8%	0,7%
EE		230132005	Societe wallonne des eaux Vlaamse Maatschappij voor	1.655	82.039.294	687.544	780.016	0,84%	0,95%	7,85%	7,24%	6,16%	5,40%
EE		224771467	Watervoorziening	1.481	102.187.507	1.822.893	1.960.629	1,78%	1,92%	7,02%	9,02%	16,34%	13,58%
EE		437748330	Van gansewinkel	985	49.865.132	122.226	162.869	0,25%	0,33%	4,67%	4,40%	1,10%	1,13%
EE		440691388	Aquafin Tussengemeentelijke maatschappij der vlaanderen	888	59.076.548	1.718.299	1.863.872	2,91%	3,16%	4,21%	5,21%	15,40%	12,91%
EE		200068636	voor watervoorziening	731	41.565.697	254.046	254.046	0,61%	0,61%	3,47%	3,67%	2,28%	1,76%
FF	22.200			195.273	8.482.204.620	33.367.377	63.766.227	0,39%	0,75%	7,0%	6,6%	2,5%	3,3%
FF		402947797	Cofely Services Compagnie d'entreprises cfe - aannemingsmaatschappij	1.936	117.631.667	1.231.065	1.328.441	1,05%	1,13%	0,99%	1,39%	3,69%	2,08%
FF		400464795	cfe	1.175	73.192.539	1.441.810	1.759.810	1,97%	2,40%	0,60%	0,86%	4,32%	2,76%
FF		415776939	Thomas et piron	1.152	45.173.180	380.699	1.295.211	0,84%	2,87%	0,59%	0,53%	1,14%	2,03%
FF		424078555	Galere	1.090	51.685.325	555.918	732.549	1,08%	1,42%	0,56%	0,61%	1,67%	1,15%
FF		406041406	Ondernemingen Jan De Nul	1.017	99.886.814	544.663	544.663	0,55%	0,55%	0,52%	1,18%	1,63%	0,85%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
GG	41.513			470.138	20.714.069.298	133.884.653	216.959.990	0,65%	1,05%	16,9%	16,2%	9,9%	11,1%
GG		400378485	Etablissements fr. Colruyt - etablissements fr. Colruyt	16.301	555.557.248	13.350.603	20.310.264	2,40%	3,66%	3,47%	2,68%	9,97%	9,36%
GG		402206045	Etablissements delhaize freres et cie « le lion » (groupe delhaize)	15.636	649.094.174	8.492.317	16.131.587	1,31%	2,49%	3,33%	3,13%	6,34%	7,44%
GG		448826918	Carrefour belgium	12.241	389.053.915	7.005.458	12.438.983	1,80%	3,20%	2,60%	1,88%	5,23%	5,73%
GG		406952018	Makro cash & carry belgium	3.516	137.955.962	1.244.131	2.078.726	0,90%	1,51%	0,75%	0,67%	0,93%	0,96%
GG		402537726	Cora	2.763	97.282.702	1.306.651	1.595.314	1,34%	1,64%	0,59%	0,47%	0,98%	0,74%
HH	6.140			216.137	10.606.045.205	185.853.184	211.602.258	1,75%	2,00%	7,8%	8,3%	13,8%	10,8%
HH		203430576	S.n.c.b. holding	37.789	2.108.194.306	95.989.928	95.989.928	4,55%	4,55%	17,48%	19,88%	51,65%	45,36%
HH		214596464	"Bpost"	32.341	1.282.452.821	15.995.394	25.917.464	1,25%	2,02%	14,96%	12,09%	8,61%	12,25%
HH		242069537	Vlaamse vervoermaatschap-pij - De Lijn	8.490	444.720.062	9.722.509	9.722.509	2,19%	2,19%	3,93%	4,19%	5,23%	4,59%
HH		247499953	Societe des transports inter-communaux de bruxelles	6.877	408.507.972	9.014.264	9.066.571	2,21%	2,22%	3,18%	3,85%	4,85%	4,28%
HH		400853488	Brussels airlines	2.678	179.820.443	8.193.490	8.193.490	4,56%	4,56%	1,24%	1,70%	4,41%	3,87%
II	12.174			100.049	2.358.809.546	5.324.170	12.655.380	0,23%	0,54%	3,6%	1,8%	0,4%	0,6%
II		407246778	Sodexo belgium sa	2.973	114.974.495	1.276.405	2.230.006	1,11%	1,94%	2,97%	4,87%	23,97%	17,62%
II		408364753	Compass group belgilux	1.895	65.934.785	73.881	85.502	0,11%	0,13%	1,89%	2,80%	1,39%	0,68%
II		447668559	Lunch garden	1.362	36.954.590	242.532	1.530.505	0,66%	4,14%	1,36%	1,57%	4,56%	12,09%
II		413483185	Accor hotels belgium	1.259	56.433.455	510.990	510.990	0,91%	0,91%	1,26%	2,39%	9,60%	4,04%
II		428600141	Pizza belgium	1.194	22.552.448	336.801	1.169.146	1,49%	5,18%	1,19%	0,96%	6,33%	9,24%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
JA	919			18.951	1.157.138.035	4.811.911	7.647.467	0,42%	0,66%	0,7%	0,9%	0,4%	0,4%
JA		244142664	De Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie	2.789	181.212.692	463.147	529.416	0,26%	0,29%	14,72%	15,66%	9,63%	6,92%
JA		403506340	De persgroep publishing	795	60.966.172	445.862	657.099	0,73%	1,08%	4,19%	5,27%	9,27%	8,59%
JA		434278896	Roularta media group	745	46.293.236	72.799	568.790	0,16%	1,23%	3,93%	4,00%	1,51%	7,44%
JA		405772873	Wolters Kluwer belgium	660	51.258.999	240.050	240.050	0,47%	0,47%	3,48%	4,43%	4,99%	3,14%
JA		404129318	Truvo belgium	582	57.162.287	0	0	0,00%	0,00%	3,07%	4,94%	0,00%	0,00%
JB	185			23.476	1.601.810.222	41.696.829	43.878.920	2,60%	2,74%	0,8%	1,3%	3,1%	2,2%
JB		202239951	Belgacom	15.488	922.476.349	31.228.941	31.946.151	3,39%	3,46%	65,97%	57,59%	74,90%	72,81%
JB		473416418	Telenet	2.023	164.646.225	2.360.632	2.709.541	1,43%	1,65%	8,62%	10,28%	5,66%	6,18%
JB		456810810	Mobistar	1.682	142.742.903	5.970.690	6.093.519	4,18%	4,27%	7,17%	8,91%	14,32%	13,89%
JB		462925669	Kpn group belgium	625	53.183.148	440.494	831.737	0,83%	1,56%	2,66%	3,32%	1,06%	1,90%
JB		866977981	Belgacom international carrier services	352	30.923.697	486.411	500.606	1,57%	1,62%	1,50%	1,93%	1,17%	1,14%
JC	3.171			48.744	3.574.930.299	37.537.490	52.889.302	1,05%	1,48%	1,8%	2,8%	2,8%	2,7%
JC		405912336	International Business Machines of Belgium	1.840	203.317.959	3.166.785	5.388.302	1,56%	2,65%	3,77%	5,69%	8,44%	10,19%
JC		406798006	SMALS	1.666	125.872.012	3.413.987	4.099.342	2,71%	3,26%	3,42%	3,52%	9,09%	7,75%
JC		429037235	RealDolmen	1.239	80.198.562	706.930	747.475	0,88%	0,93%	2,54%	2,24%	1,88%	1,41%
JC		401848135	Atos belgium	941	70.962.140	37.841	428.116	0,05%	0,60%	1,93%	1,98%	0,10%	0,81%
JC		447138227	Cisco systems belgium	742	103.400.324	2.651.279	4.807.047	2,56%	4,65%	1,52%	2,89%	7,06%	9,09%
KK	7.070			133.906	10.039.161.082	199.652.292	265.545.500	1,99%	2,65%	4,8%	7,8%	14,8%	13,6%
KK		403199702	Bnp paribas fortis	20.439	1.582.825.704	67.642.263	67.929.531	4,27%	4,29%	15,26%	15,77%	33,88%	25,58%
KK		403200393	Ing belgique	10.456	808.198.000	30.405.381	55.741.575	3,76%	6,90%	7,81%	8,05%	15,23%	20,99%
KK		462920226	Kbc bank	9.672	730.135.411	14.822.619	24.051.861	2,03%	3,29%	7,22%	7,27%	7,42%	9,06%
KK		403201185	Belfius banque	6.513	595.178.880	5.696.326	11.681.747	0,96%	1,96%	4,86%	5,93%	2,85%	4,40%
KK		404483367	Axa belgium	4.940	389.196.884	7.168.473	8.950.993	1,84%	2,30%	3,69%	3,88%	3,59%	3,37%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
LL	4.003			17.266	737.083.839	1.891.738	3.938.818	0,26%	0,53%	0,6%	0,6%	0,1%	0,2%
LL		403795657	Woonhaven antwerpen	277	14.865.771	36.917	36.917	0,25%	0,25%	1,61%	2,02%	1,95%	0,94%
LL		236506487	Vlaamse maatschappij voor sociaal wonen	272	12.638.130	48.090	48.090	0,38%	0,38%	1,57%	1,71%	2,54%	1,22%
LL		231550084	Societe wallonne du logement sa	221	12.781.168	112.769	112.769	0,88%	0,88%	1,28%	1,73%	5,96%	2,86%
LL		456889301	Proviron functional chemicals	179	13.051.225	0	0	0,00%	0,00%	1,04%	1,77%	0,00%	0,00%
LL		400032156	Woningent	118	7.089.752	12.845	12.845	0,18%	0,18%	0,68%	0,96%	0,68%	0,33%
MA	11.870			96.873	6.185.225.794	80.258.419	110.901.698	1,30%	1,79%	3,5%	4,8%	6,0%	5,7%
MA		465746488	Kbc global services	4.737	417.402.819	14.552.108	15.774.306	3,49%	3,78%	4,89%	6,75%	18,13%	14,22%
MA		880364278	Colruyt group services	1.637	98.792.013	3.007.500	3.733.106	3,04%	3,78%	1,69%	1,60%	3,75%	3,37%
MA		404882750	Sgs belgium	1.142	64.118.015	1.216.930	1.216.930	1,90%	1,90%	1,18%	1,04%	1,52%	1,10%
MA		402726875	Aib-vincotte belgium	948	49.000.304	870.713	1.042.468	1,78%	2,13%	0,98%	0,79%	1,08%	0,94%
MA		412639681	Tractebel engineering	905	86.127.657	910.570	947.944	1,06%	1,10%	0,93%	1,39%	1,13%	0,85%
MB	195			9.919	762.370.321	9.658.123	14.742.718	1,27%	1,93%	0,4%	0,6%	0,7%	0,8%
MB		885324344	Fonds de la recherche scientifique-fnrs	1.972	104.220.559	1.292	6.075	0,00%	0,01%	19,88%	13,67%	0,01%	0,04%
MB		425260668	Interuniversitair micro-electronica centrum	1.173	104.278.552	0	0	0,00%	0,00%	11,83%	13,68%	0,00%	0,00%
MB		244195916	Vlaamse instelling voor technologisch onderzoek	613	59.242.127	1.190.071	1.491.681	2,01%	2,52%	6,18%	7,77%	12,32%	10,12%
MB		456343923	Vlaams instituut voor biotechnologie - flanders institute for biotechnology	561	35.939.613	1.753.195	2.740.901	4,88%	7,63%	5,66%	4,71%	18,15%	18,59%
MB		438021316	Total research & technology feluy	450	47.320.043	2.465.498	2.508.654	5,21%	5,30%	4,54%	6,21%	25,53%	17,02%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages	En pourcentages (1)				
MC	2.136			15.951	766.346.084	2.496.611	3.908.262	0,33%	0,51%	0,6%	0,6%	0,2%	0,2%
MC		442859636	Elit promo	524	1.927.592	0	0	0,00%	0,00%	3,28%	0,25%	0,00%	0,00%
MC		429025951	Di	448	13.903.409	211.991	212.840	1,52%	1,53%	2,81%	1,81%	8,49%	5,45%
MC		430500549	Snt belgium	348	12.293.325	32.391	32.391	0,26%	0,26%	2,18%	1,60%	1,30%	0,83%
MC		885898426	Salto marketing industries	222	1.851.028	4.574	4.574	0,25%	0,25%	1,39%	0,24%	0,18%	0,12%
MC		456270380	Pupil	211	362.054	0	0	0,00%	0,00%	1,32%	0,05%	0,00%	0,00%
NN	6.841			341.363	9.855.478.895	57.228.106	77.688.036	0,58%	0,79%	12,3%	7,7%	4,3%	4,0%
NN		402725291	Randstad belgium	39.939	679.266.578	2.547.395	2.547.395	0,38%	0,38%	11,70%	6,89%	4,45%	3,28%
NN		428327551	Tempo-team	18.359	307.787.615	0	0	0,00%	0,00%	5,38%	3,12%	0,00%	0,00%
NN		412695309	Manpower (belgium)	13.284	254.761.170	1.184.407	1.184.407	0,46%	0,46%	3,89%	2,58%	2,07%	1,52%
NN		404221962	Adecco personnel services	9.799	356.232.700	0	0	0,00%	0,00%	2,87%	3,61%	0,00%	0,00%
NN		404759323	Centrale der werkgevers aan de haven van antwerpen	9.085	473.746.161	3.275.636	3.275.636	0,69%	0,69%	2,66%	4,81%	5,72%	4,22%
OO	104			11.220	600.215.953	6.400.605	9.180.457	1,07%	1,53%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%
OO		411740056	De VoorZorg-Socialistische Mutualiteit van de provincie Antwerpen	711	29.896.810	142.584	423.203	0,48%	1,42%	6,34%	4,98%	2,23%	4,61%
OO		236506685	Vlaamse landmaatschappij	683	33.555.971	486.465	972.930	1,45%	2,90%	6,09%	5,59%	7,60%	10,60%
OO		411714124	Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant	624	26.374.501	1.100.573	1.229.004	4,17%	4,66%	5,56%	4,39%	17,19%	13,39%
OO		411696407	Christelijke Mutualiteit van het arrondissement Antwerpen	532	23.935.460	357.021	812.510	1,49%	3,39%	4,74%	3,99%	5,58%	8,85%
OO		264814354	Belgische technische cooperatie - cooperation technique belge	472	45.790.006	218.600	240.161	0,48%	0,52%	4,20%	7,63%	3,42%	2,62%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
				En ETP		En EUR		En pourcentages		En pourcentages (1)			
PP	1.058			25.911	719.023.511	3.342.512	4.879.334	0,46%	0,68%	0,9%	0,6%	0,2%	0,2%
			Facultes Universitaires Notre										
PP		409530535	Dame de la Paix	1.106	53.954.756	0	0	0,00%	0,00%	4,27%	7,50%	0,00%	0,00%
PP		413650659	De Kade	675	25.984.443	79.079	423.360	0,30%	1,63%	2,60%	3,61%	2,37%	8,68%
			Centraal Katholiek										
PP		406726146	Schoolcomité van Antwerpen	588	1.482.219	0	0	0,00%	0,00%	2,27%	0,21%	0,00%	0,00%
			Gewestelijke en Intercommunale Politieschool - Ecole régionale et intercommunale										
PP		252113985	de Police	495	976.979	0	0	0,00%	0,00%	1,91%	0,14%	0,00%	0,00%
			Facultes Universitaires										
PP		413332242	Saint-Louis	440	13.067.306	11.096	22.794	0,08%	0,17%	1,70%	1,82%	0,33%	0,47%
QA	5.005			201.927	8.615.457.637	97.674.096	157.922.785	1,13%	1,83%	7,3%	6,7%	7,3%	8,1%
			Universitaire Ziekenhuizen										
QA		708709219	Leuven	8.629	450.045.210	3.682.510	11.178.830	0,82%	2,48%	4,27%	5,22%	3,77%	7,08%
			Provinciaal der Broeders										
QA		406633304	van Liefde	7.699	292.712.417	3.952.584	6.515.627	1,35%	2,23%	3,81%	3,40%	4,05%	4,13%
QA		411515075	Emmaüs	5.956	239.849.347	4.384.423	7.657.341	1,83%	3,19%	2,95%	2,78%	4,49%	4,85%
			Universitair Ziekenhuis Gent										
QA		232987862	Universitair Ziekenhuis Gent	5.284	270.265.951	19.483.405	19.483.405	7,21%	7,21%	2,62%	3,14%	19,95%	12,34%
			Cliniques universitaires										
QA		416885016	Saint-Luc	5.094	290.410.949	1.696.443	17.530.360	0,58%	6,04%	2,52%	3,37%	1,74%	11,10%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation global	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
						En ETP	En EUR	En pourcentages				En pourcentages (1)	
QB	2.679			240.365	7.250.915.160	48.644.209	77.784.093	0,67%	1,07%	8,7%	5,7%	3,6%	4,0%
QB		409533604	Familiehulp	11.768	294.545.641	2.412.077	2.525.583	0,82%	0,86%	4,90%	4,06%	4,96%	3,25%
QB		416337460	Thuishulp	4.898	106.929.135	367.473	2.605.537	0,34%	2,44%	2,04%	1,47%	0,76%	3,35%
			Association Chretienne Des Institutions Sociales Et De Sante										
QB		415047954	Sante	4.126	138.857.919	1.420.782	2.910.220	1,02%	2,10%	1,72%	1,92%	2,92%	3,74%
QB		406729809	Croix-Rouge de Belgique Intercommunale De Soins Specialises De Liege	2.557	112.872.587	248.210	905.198	0,22%	0,80%	1,06%	1,56%	0,51%	1,16%
QB		250610881	Specialises De Liege	2.313	99.722.930	1.206.895	1.805.271	1,21%	1,81%	0,96%	1,38%	2,48%	2,32%
RR	2.010			23.377	942.134.627	1.982.572	3.288.138	0,21%	0,35%	0,8%	0,7%	0,1%	0,2%
RR		439050308	Bellewaerde Park	437	14.376.458	99.513	177.028	0,69%	1,23%	1,87%	1,53%	5,02%	5,38%
RR		890626977	Vlaamse Opera	409	16.899.664	8.813	8.997	0,05%	0,05%	1,75%	1,79%	0,44%	0,27%
RR		407186105	Société royale de Zoologie d'Anvers	388	20.044.912	24.983	62.928	0,12%	0,31%	1,66%	2,13%	1,26%	1,91%
RR		223967357	Loterie Nationale - Nationale Loterij	381	31.616.226	329.859	459.093	1,04%	1,45%	1,63%	3,36%	16,64%	13,96%
RR		426262540	Centre Lyrique De La Communauté Française - Opera Royal De Wallonie	347	14.248.000	0	15.000	0,00%	0,11%	1,48%	1,51%	0,00%	0,46%
SS	4.109			41.588	1.433.468.512	8.543.000	13.342.849	0,60%	0,93%	1,5%	1,1%	0,6%	0,7%
SS		403828420	Initial	1.213	41.700.310	66.184	421.837	0,16%	1,01%	2,92%	2,91%	0,77%	3,16%
SS		864791721	Dienstenthuis Hewlett-Packard Cds	799	15.247.877	75.418	234.990	0,49%	1,54%	1,92%	1,06%	0,88%	1,76%
SS		427518095	Belgium Econocom Managed	617	29.158.946	377.847	377.847	1,30%	1,30%	1,48%	2,03%	4,42%	2,83%
SS		432093428	Services Sterima-Vanguard Textile	451	26.609.238	321.020	370.980	1,21%	1,39%	1,08%	1,86%	3,76%	2,78%
SS		454026118	Services	389	11.054.271	17.568	26.679	0,16%	0,24%	0,94%	0,77%	0,21%	0,20%

A38	Nombre d'entr.	Numéro d'entreprise	Nom	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux	Indicateur financier de formation formelle	Indicateur financier de formation globale	Emploi	Masse salariale	Coûts nets de formation formelle	Coûts nets de formation totaux
TT	4			15	529.326	56	56	0,01%	0,01%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TT		463925066	Jsm Services	14	495.407	0	0	0,00%	0,00%	90,79%	93,59%	0,00%	0,00%
TT		413053714	Tower House	1	32.499	56	56	0,17%	0,17%	6,58%	6,14%	100,00%	100,00%
TT		479114078	Cammco	0	451	0	0	0,00%	0,00%	1,97%	0,09%	0,00%	0,00%
TT		831517949	Cabinet Medical Du Docteur Cecile Leclercq	0	969	0	0	0,00%	0,00%	0,66%	0,18%	0,00%	0,00%

Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 8 :

2011 - Ensemble des entreprises exclues du champ d'application de la loi de 1968¹⁵¹ et déposant un bilan social

	N°	Rubr. BS / Formule	Nombre/Montants (% du total des bilans sociaux)
Nombre d'entreprises	1		33 (0,02 %)
Effectif moyen au cours de l'exercice	2	1001+1002	100.409 (3,6 %)
Nombre d'heures prestées	3	1013	131.318.299 (3,6 %)
Frais de personnel	4	1023	5.146.524.919 (4,0 %)
Nombre d'entreprises ayant dispensé de la			
- formation formelle	5	5801 ou 5811>0	25
- formation informelle	6	5821 ou 5831>0	9
- formation initiale	7	5841 ou 5851>0	5
Nombre de travailleurs ayant reçu une			
- formation formelle	8	5801+5811	68.247
- formation informelle	9	5821+5831	32.329
- formation initiale	10	5841+5851	730
Nombre d'heures de			
- formation formelle	11	5802+5812	2.590.228
- formation informelle	12	5822+5832	255.181
- formation initiale	13	5842+5852	20.459
Coût net de la			
- formation formelle	14	5803+5813	158.123.512 (11,7 %)
- formation informelle	15	5823+5833	11.114.350 (2,2 %)
- formation initiale	16	5843+5853	668.859 (0,7 %)
Indicateur financier de la			
- formation formelle	23	14/4	3,07 %
- formation informelle	25	15/4	0,22 %
- formation initiale	26	16/4	0,01 %
Pourcentage d'entreprises formatrices en			
- formation formelle	27	5/1	76 %
- formation informelle	28	6/1	27 %
- formation initiale	29	7/1	15 %
Taux de participation aux			
- formation formelle	30	8/2	68,0 %
- formation informelle	31	9/2	32,2 %
- formation initiale	32	10/2	0,7 %
Nombre d' heures par participant de			
- formation formelle	33	11/8	38,0
- formation informelle	34	12/9	7,9
- formation initiale	35	13/10	28,0
Coût net de l'heure de			
- formation formelle	36	14/11	61,0
- formation informelle	38	15/12	43,6
- formation initiale	39	16/13	32,7

Source : BNB (Bilans sociaux)

¹⁵¹ Liste non exhaustive communiquée par le SPF ETCS.

Annexe 9 :
2011 - Ensemble des entreprises des branches B à N, R & S de la NACE-BEL
2008 dont l'effectif moyen (1001+1002) ≥ 10 (Critères CVTS), disposant d'un
bilan social

	N°	Rubr. BS / Formule	Nombre/Montants
Nombre d'entreprises	1		29.644
Effectif moyen au cours de l'exercice	2	1001+1002	1.954.135
Effectif moyen à la date de clôture	pm	1051+1052	1.874.884
Nombre d'heures prestées	3	1013	2.668.377.282
Frais de personnel	4	1023	98.986.214.239
Nombre d'entreprises ayant dispensé de la			
- formation formelle	5	5801 ou 5811>0	8.384
- formation informelle	6	5821 ou 5831>0	4.577
- formation initiale	7	5841 ou 5851>0	2.550
Nombre de travailleurs ayant reçu une			
- formation formelle	8	5801+5811	700.443
- formation informelle	9	5821+5831	381.176
- formation initiale	10	5841+5851	20.007
Nombre d'heures de			
- formation formelle	11	5802+5812	19.424.443
- formation informelle	12	5822+5832	11.516.070
- formation initiale	13	5842+5852	5.111.174
Coût net de la			
- formation formelle	14	5803+5813	1.178.801.161
- formation informelle	15	5823+5833	436.223.949
- formation informelle : correction PAC (a)	16		351.017.202
- formation initiale	17	5843+5853	48.698.805
Composition du coût net de formation formelle			
coût brut	18	58031+58131	1.179.438.766
Correction PAC (a)	19		251.243.960
- cotisations des entreprises formatrices	20	58032+58132	56.170.749
- cotisations des entr. sans formation	21	58032+58132	5.029.930
correction cotisations (b)	22	0,156 %*(1023)	154.418.494
- subventions reçues	23	58033+58133	61.838.316
- coût net corrigé	24	17+18+21-22	1.523.262.904
Indicateur financier de la			
- formation formelle	25	14/4	1,19 %
- formation formelle après corrections	26	23/4	1,54 %
- formation informelle	27	15/4	0,44 %
- formation informelle après corrections	28	(15+16)/4	0,80 %
- formation initiale	29	16/4	0,05 %
Pourcentage d'entreprises formatrices en			
- formation formelle	30	5/1	28,3 %
- formation informelle	31	6/1	15,4 %
- formation initiale	32	7/1	8,6 %

	N°	Rubr. BS / Formule	Nombre/Montants
Taux de participation aux			
- formation formelle	33	8/2	35,8 %
- formation informelle	34	9/2	19,5 %
- formation initiale	35	10/2	1,0 %
Nombre d' heures par participant de			
- formation formelle	36	11/8	27,7
- formation informelle	37	12/9	30,2
- formation initiale	38	13/10	255,5
Coût net de l'heure de			
- formation formelle	39	14/11	60,7
- formation formelle après correction	40	24/11	78,4
- formation informelle	41	15/12	37,9
- formation informelle après correction	42	(15+16)/12	68,4
- formation initiale	43	17/13	9,5

Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 10 :

2010 - Ensemble des entreprises des branches B à N, R & S de la NACE-BEL 2008 dont l'effectif moyen (1001+1002) ≥ 10 (Critères CVTS), disposant d'un bilan social

	N°	Rubr. BS / Formule	Nombre/Montants
Nombre d'entreprises	1		25.231
Effectif moyen au cours de l'exercice	2	1001+1002	1.836.369
Effectif moyen à la date de clôture	3	1051+1052	1.788.146
Nombre d'heures prestées	4	1013	2.502.331.891
Frais de personnel	5	1023	91.581.527.861
Nombre d'entreprises ayant dispensé de la formation formelle	6	5801 ou 5811>0	7.562
Nombre de travailleurs ayant reçu une			
- formation formelle	7	5801+5811	659.312
- formation informelle (c)	8	5821+5831	351.255
Nombre d'heures de			
- formation formelle	9	5802+5812	18.322.215
- formation informelle (c)	10	5822+5832	10.017.878
Coût net de la			
- formation formelle (d)	11	5803+5813	1.078.564.100
- formation informelle (c)	12	5823+5833	379.344.562
- formation informelle : correction PAC (a)	13		300.051.173
Composition du coût net de formation formelle			
- coût brut	14	58031+58131	1.089.765.768
- Correction PAC (a)	15		220.461.860
- cotisations des entreprises formatrices	16	58032+58132	53.796.733
- correction cotisations (b)	17	0,170 %*(1023)	155.688.597
- subventions reçues	18	58033+58133	64.998.401
- coût net corrigé	19	14+15+17-18	1.400.917.824
Indicateur financier de la			
- formation formelle	20	11/5	1,18 %
- formation formelle après corrections	21	19/5	1,53 %
- formation informelle	22	12/5	0,41 %
- formation informelle après corrections	23	(12+13)/5	0,74 %

(c) Uniquement les formations informelles renseignées par les entreprises ayant dispensé de la formation formelle (5801>0 ou 5811>0).

(d) Uniquement les coûts renseignés par les entreprises ayant déclaré dispenser de la formation formelle (5801>0 ou 5811>0).

Source : BNB (Bilans sociaux).

Annexe 11 :

La note méthodologique relative à la formation continue du Secrétariat du CCE

Indicateur financier formation formelle

Cet indicateur se construit à partir des données issues du bilan social. La source utilisée par le Secrétariat du CCE est le CD-rom de la Centrale des bilans qui sort chaque année en avril/mai. A ce moment là nous disposons du chiffre définitif pour les efforts financiers en t-2. L'indicateur calculé représente l'effort financier de toutes les entreprises du secteur privé en faveur de la formation continue formelle des salariés. Il reprend les coûts nets de subsides engagés par les entreprises en faveur de la formation continue formelle rapportés à la masse salariale (frais de personnel).

Pour pouvoir avoir un indicateur financier provisoire en t-1, lors de la parution du rapport technique, la BNB nous transmet, chaque année, durant la deuxième semaine d'octobre, des données pour un échantillon constant afin que le Secrétariat puisse appliquer un facteur de croissance à l'indicateur de l'année précédente.

Ex : Pour l'année 2007 l'indicateur définitif (disponible depuis mai 2009) s'élève à 1,13 pourcent. En octobre 2008 la BNB nous a transmis les résultats pour l'échantillon constant qui indique que les efforts financiers en faveur de la formation continue formelle exprimés en pourcentage de la masse salariale ont diminué de 7,6 pourcent. Le Secrétariat applique ce facteur aux résultats de 2007 et publie un résultat provisoire pour 2008 (1,04 pourcent) dans le rapport technique.

La BNB analyse toutes les données du bilan social dans la revue économique (décembre) et publie le même indicateur que le Secrétariat mais qui diffère toujours légèrement du nôtre (tableau 1). Cette différence provient principalement du fait que le CD-rom de la centrale des bilans, utilisé par le Secrétariat, reprend toutes les entreprises qui ont rempli un bilan social qu'elle que soit la date de clôture de l'exercice, alors que la BNB ne considère que les entreprises qui clôturent leur exercice le 31 décembre. La différence entre les deux se situe dans une fourchette allant de 0,04 à 0,11 point de pourcent (tableau 1).

Tableau 1. Efforts financiers de toutes les entreprises du secteur privé en faveur de la formation continue formelle

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
BNB	1,34%	1,30%	1,42%	1,35%	1,26%	1,19%	1,13%	1,13%	1,19%	1,21%
CCE	1,24%	1,25%	1,34%	1,26%	1,17%	1,09%	1,09%	1,06%	1,08%	1,13%
Différence	-0,10%	-0,05%	-0,08%	-0,09%	-0,09%	-0,10%	-0,04%	-0,07%	-0,11%	-0,08%

Source : BNB, centrale des bilans.

Cet indicateur devrait reprendre les cotisations versées par les entreprises en faveur du CEP, en faveur des groupes à risque et en faveur des fonds de formation. Effectivement, les entreprises omettent souvent d'inclure ces cotisations dans le calcul de leurs coûts afférant à la formation continue formelle.

Indicateur financier formation continue formelle (FF), moins formelle et informelle (FI) avec prise en compte des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue

Depuis décembre 2008 les entreprises doivent remplir un nouveau formulaire du bilan social dont le volet formation est modifié. Les modifications consistent à mieux ventiler la rubrique des coûts

de la formation continue formelle et à introduire des informations relatives à la formation continue moins formelle et informelle.

Comme les indicateurs financiers sont exprimés en pourcentage de la masse salariale il est possible de les additionner pour obtenir un indicateur financier pour les deux types de formation continue (FF+FI). A la demande du Secrétariat la BNB a réalisé une première analyse des nouveaux bilans sociaux et a transmis un premier indicateur financier provisoire de formation continue moins formelle et informelle. Cet indicateur se monte à 0,42 pourcent de la masse salariale selon les premières estimations de la BNB sur base des données collectées pour les entreprises qui clôturent au 31 décembre. Les données définitives du Secrétariat reprendront les données collectées par toutes les entreprises.

L'effort financier en faveur de la formation continue formelle s'élève pour 2008 à 1,04 pourcent de la masse salariale et celui en faveur de la formation continue moins formelle et informelle à 0,42 pourcent. Ce qui donne un effort financier global de 1,46 pourcent.

Comme rappelé plus haut cet indicateur est sans doute légèrement sous-évalué du fait de l'omission de certaines cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue des travailleurs.

Il est possible de faire une estimation de ces cotisations en se rapportant aux obligations relatives au CEP et aux conventions collectives de travail qui fixent les montants dus pour les groupes à risque et pour les fonds de formation par commission paritaire. En couplant les informations issues du dépouillement des CCT avec une ventilation de la masse salariale par commission paritaire, il est possible s'estimer le poids de l'ensemble des cotisations exprimé en pourcentage de la masse salariale. Cette estimation permet d'appréhender les moyens financiers alloués à la formation continue par convention collective de travail.

L'exercice a été réalisé par le Secrétariat pour 2008. En 2008, la cotisation payée par les entreprises en faveur du CEP s'est élevée, pour les 3 premiers trimestres, à 0,08 pourcent des salaires bruts et à 0,04 pourcent pour le dernier trimestre 2008. En dépouillant toutes les CCT, pour chaque commission paritaire, il est possible de retrouver la cotisation payée par les entreprises du secteur en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Il suffit alors d'appliquer cette cotisation aux salaires bruts du secteur pour obtenir un montant alloué en 2008. La même opération peut être réalisée pour les cotisations supplémentaires prévues pour la formation des travailleurs, pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le fonds de formation sectoriel.

Tableau 2. Estimation des cotisations payées par les entreprises en faveur du CEP, des groupes à risque et des travailleurs (2008)

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risques	Euros	Travailleurs	Euros	Total
100	458 655 143 €	0,10%	458 655 €		0 €	458 655 €
101	1 370 741 €	0,10%	1 371 €		0 €	1 371 €
102.01	13 389 531 €	0,10%	13 390 €		0 €	13 390 €
102.02	6 222 599 €	0,10%	6 223 €		0 €	6 223 €
102.03	4 990 461 €	0,20%	9 981 €	0,20%	9 981 €	19 962 €
102.04	4 559 730 €	0,10%	4 560 €		0 €	4 560 €
102.05	1 190 429 €	0,10%	1 190 €		0 €	1 190 €
102.06	7 317 760 €	0,10%	7 318 €		0 €	7 318 €
102.07	14 650 565 €	0,10%	14 651 €		0 €	14 651 €
102.08	4 492 462 €	0,20%	8 985 €		0 €	8 985 €
102.09	29 559 427 €	0,10%	29 559 €		0 €	29 559 €
102.10	934 299 €	0,10%	934 €		0 €	934 €
102.11	206 269 €	0,10%	206 €		0 €	206 €
104	454 830 594 €	0,10%	454 831 €		0 €	454 831 €
105	173 255 767 €	0,10%	173 256 €		0 €	173 256 €
106.01	20 130 933 €	0,10%	20 131 €		0 €	20 131 €
106.02	151 484 744 €	0,20%	302 969 €		0 €	302 969 €
106.03	30 207 548 €	0,15%	45 311 €	0,05%	15 104 €	60 415 €
107	1 237 686 €	0,10%	1 238 €		0 €	1 238 €
109	154 358 638 €	0,10%	154 359 €	0,20%	308 717 €	463 076 €
110	106 853 162 €	0,13%	133 566 €		0 €	133 566 €
111	3 992 111 367 €	0,10%	3 992 111 €	0,10%	3 992 111 €	7 984 223 €
112	639 251 729 €	0,15%	958 878 €	0,55%	3 515 885 €	4 474 762 €
113.01	7 463 760 €	0,10%	7 464 €		0 €	7 464 €
113.02	346 871 €	0,10%	347 €		0 €	347 €
113.03	18 393 257 €	0,10%	18 393 €		0 €	18 393 €
113.04	8 114 986 €	0,10%	8 115 €		0 €	8 115 €
114	7 897 288 €	0,10%	7 897 €		0 €	7 897 €
114.01	10 044 303 €	0,10%	10 044 €		0 €	10 044 €
114.02	5 678 669 €	0,10%	5 679 €		0 €	5 679 €
114.03	2 470 829 €	0,10%	2 471 €		0 €	2 471 €
114.04	6 887 317 €	0,10%	6 887 €		0 €	6 887 €
115	180 016 256 €	0,10%	180 016 €	0,50%	900 081 €	1 080 098 €
116	1 465 080 860 €	0,15%	2 197 621 €		0 €	2 197 621 €
117	54 387 145 €	0,40%	217 549 €		0 €	217 549 €
118	1 377 549 220 €	0,15%	2 066 324 €	0,10%	1 377 549 €	3 443 873 €
119	666 025 412 €	0,10%	666 025 €		0 €	666 025 €
120	412 306 490 €	0,20%	824 613 €	0,10%	412 306 €	1 236 919 €
120.01	7 570 432 €	0,20%	15 141 €	0,10%	7 570 €	22 711 €
120.02	5 470 565 €	0,20%	10 941 €	0,20%	10 941 €	21 882 €
120.03	845 440 €	0,20%	1 691 €		0 €	1 691 €
121	558 740 294 €	0,75%	4 190 552 €		0 €	4 190 552 €
124	3 249 412 486 €	0,15%	4 874 119 €	0,40%	12 997 650 €	17 871 769 €
125.01	7 692 216 €	0,10%	7 692 €	0,10%	7 692 €	15 384 €
125.02	28 558 051 €	0,10%	28 558 €		0 €	28 558 €
125.03	41 519 279 €	0,10%	41 519 €		0 €	41 519 €
126	373 659 339 €	0,15%	560 489 €		0 €	560 489 €
127	26 803 225 €	0,15%	40 205 €		0 €	40 205 €
127.02	4 060 116 €	0,15%	6 090 €		0 €	6 090 €
128.01	3 113 993 €	0,10%	3 114 €		0 €	3 114 €
128.02	8 524 525 €	0,15%	12 787 €	0,15%	12 787 €	25 574 €
128.03	2 720 428 €	0,10%	2 720 €		0 €	2 720 €
128.05	463 786 €	0,10%	464 €		0 €	464 €

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risques	Euros	Travailleurs	Euros	Total
128.06	9 234 810 €	0,10%	9 235 €		0 €	9 235 €
129	95 249 258 €	0,15%	142 874 €	0,10%	95 249 €	238 123 €
130	348 406 607 €	0,15%	522 610 €		0 €	522 610 €
132	23 535 541 €	0,10%	23 536 €	0,30%	70 607 €	94 142 €
133	24 626 837 €	0,10%	24 627 €	0,20%	49 254 €	73 881 €
136	182 864 155 €	0,10%	182 864 €		0 €	182 864 €
139	28 537 659 €	0,10%	28 538 €		0 €	28 538 €
140	1 790 179 770 €	0,50%	8 950 899 €	0,20%	3 580 360 €	12 531 258 €
142.01	41 475 882 €	0,15%	62 214 €	0,15%	62 214 €	124 428 €
142.02	14 375 912 €	0,20%	28 752 €	0,30%	43 128 €	71 880 €
142.03	13 489 652 €	0,15%	20 234 €	0,15%	20 234 €	40 469 €
142.04	16 174 358 €	0,30%	48 523 €		0 €	48 523 €
143	13 315 267 €	0,10%	13 315 €		0 €	13 315 €
144	33 550 070 €	0,10%	33 550 €		0 €	33 550 €
145	220 281 866 €	0,30%	660 846 €	0,40%	881 127 €	1 541 973 €
146	1 557 944 €	0,10%	1 558 €		0 €	1 558 €
147	373 113 €	0,10%	373 €		0 €	373 €
148.01	650 098 €	0,10%	650 €		0 €	650 €
148.03	358 822 €	0,10%	359 €		0 €	359 €
148.05	125 285 €	0,10%	125 €		0 €	125 €
149.01	572 523 872 €	0,15%	858 786 €	0,60%	3 435 143 €	4 293 929 €
149.02	102 667 448 €	0,15%	154 001 €	0,55%	564 671 €	718 672 €
149.03	11 113 742 €	0,10%	11 114 €		0 €	11 114 €
149.04	440 643 291 €	0,15%	660 965 €	0,55%	2 423 538 €	3 084 503 €
150	317 647 €	0,10%	318 €		0 €	318 €
152	124 746 760 €	0,10%	124 747 €		0 €	124 747 €
200	2 391 121 698 €	0,10%	2 391 122 €		0 €	2 391 122 €
201	1 493 762 192 €	0,10%	1 493 762 €		0 €	1 493 762 €
202	1 048 655 071 €	0,15%	1 572 983 €		0 €	1 572 983 €
202.01	89 753 714 €	0,15%	134 631 €		0 €	134 631 €
203	8 603 794 €	0,20%	17 208 €		0 €	17 208 €
204	2 518 474 €	0,10%	2 518 €		0 €	2 518 €
205	44 713 €	0,10%	45 €		0 €	45 €
207	4 131 772 803 €	0,20%	8 263 546 €		0 €	8 263 546 €
209	3 348 518 461 €	0,10%	3 348 518 €		0 €	3 348 518 €
210	330 170 130 €	0,10%	330 170 €		0 €	330 170 €
211	383 736 312 €	0,40%	1 534 945 €		0 €	1 534 945 €
214	249 332 993 €	0,10%	249 333 €	0,20%	498 666 €	747 999 €
215	236 510 517 €	0,10%	236 511 €	0,20%	473 021 €	709 532 €
216	222 174 610 €	0,10%	222 175 €		0 €	222 175 €
217	25 312 056 €	0,10%	25 312 €		0 €	25 312 €
218	16 815 707 896 €	0,20%	33 631 416 €		0 €	33 631 416 €
219	60 345 483 €	0,10%	60 345 €		0 €	60 345 €
220	1 170 901 519 €	0,15%	1 756 352 €	0,05%	585 451 €	2 341 803 €
221	68 348 799 €	0,10%	68 349 €	0,20%	136 698 €	205 046 €
222	114 449 699 €	0,10%	114 450 €		0 €	114 450 €
223	29 449 848 €	0,10%	29 450 €		0 €	29 450 €
224	163 410 750 €	0,10%	163 411 €		0 €	163 411 €
225	67 211 200 €	0,10%	67 211 €		0 €	67 211 €
226	1 694 917 247 €	0,10%	1 694 917 €		0 €	1 694 917 €
227	139 863 625 €	0,10%	139 864 €		0 €	139 864 €
301.01	333 789 409 €	0,10%	333 789 €		0 €	333 789 €
301.02	26 283 245 €	0,10%	26 283 €		0 €	26 283 €
301.03	553 123 €	0,10%	553 €		0 €	553 €

Commissions paritaires	Masse salariale	Groupes à risques	Euros	Travailleurs	Euros	Total
301.04	2 865 832 €	0,10%	2 866 €	0,10%	2 866 €	5 732 €
301.05	64 742 235 €	0,10%	64 742 €		0 €	64 742 €
302	1 509 420 932 €	0,10%	1 509 421 €	0,60%	9 056 526 €	10 565 947 €
303	1 565 616 €	0,10%	1 566 €		0 €	1 566 €
303.01	28 481 874 €	0,10%	28 482 €		0 €	28 482 €
303.02	5 765 122 €	0,10%	5 765 €		0 €	5 765 €
303.03	20 724 918 €	0,10%	20 725 €		0 €	20 725 €
303.04	5 065 335 €	0,10%	5 065 €		0 €	5 065 €
304	134 095 469 €	0,10%	134 095 €		0 €	134 095 €
305.02.01	570 356 €	0,10%	570 €		0 €	570 €
306	1 143 471 217 €	0,20%	2 286 942 €		0 €	2 286 942 €
307	330 866 882 €	0,15%	496 300 €		0 €	496 300 €
308	176 960 936 €	0,10%	176 961 €		0 €	176 961 €
309	76 340 807 €	0,10%	76 341 €		0 €	76 341 €
310	3 186 264 239 €	0,10%	3 186 264 €		0 €	3 186 264 €
311	911 218 330 €	0,15%	1 366 827 €		0 €	1 366 827 €
312	319 461 588 €	0,30%	958 385 €		0 €	958 385 €
313	305 764 133 €	0,10%	305 764 €		0 €	305 764 €
314	184 670 125 €	0,15%	277 005 €		0 €	277 005 €
315	1 083 €	0,10%	1 €		0 €	1 €
315.01	51 123 621 €	0,10%	51 124 €		0 €	51 124 €
315.02	291 106 172 €	0,10%	291 106 €		0 €	291 106 €
317	342 949 836 €	0,10%	342 950 €		0 €	342 950 €
318	122 954 699 €	0,10%	122 955 €		0 €	122 955 €
318.01	140 208 051 €	0,15%	210 312 €		0 €	210 312 €
318.02	293 044 219 €	0,10%	293 044 €		0 €	293 044 €
319	23 171 370 €	0,10%	23 171 €		0 €	23 171 €
319.01	867 399 227 €	0,10%	867 399 €		0 €	867 399 €
319.02	512 926 363 €	0,10%	512 926 €		0 €	512 926 €
320	26 114 182 €	0,10%	26 114 €		0 €	26 114 €
321	77 138 048 €	0,10%	77 138 €		0 €	77 138 €
322	2 057 396 160 €	0,40%	8 229 585 €	0,30%	6 172 188 €	14 401 773 €
322.01	511 819 172 €	0,20%	1 023 638 €		0 €	1 023 638 €
323	116 079 697 €	0,10%	116 080 €		0 €	116 080 €
324	15 661 979 €	0,10%	15 662 €		0 €	15 662 €
324.01	849 297 €	0,10%	849 €		0 €	849 €
324.02	3 590 860 €	0,10%	3 591 €		0 €	3 591 €
325	130 602 786 €	0,10%	130 603 €		0 €	130 603 €
326	947 373 513 €	0,10%	947 374 €		0 €	947 374 €
327	95 034 507 €	0,10%	95 035 €		0 €	95 035 €
327.01	337 657 008 €	0,10%	337 657 €		0 €	337 657 €
327.02	19 905 078 €	0,10%	19 905 €		0 €	19 905 €
327.03	67 298 563 €	0,10%	67 299 €		0 €	67 299 €
328.01	253 398 061 €	0,10%	253 398 €		0 €	253 398 €
328.02	150 363 755 €	0,10%	150 364 €		0 €	150 364 €
328.03	223 658 637 €	0,10%	223 659 €		0 €	223 659 €
329.01	467 978 040 €	0,10%	467 978 €		0 €	467 978 €
329.02	473 119 640 €	0,10%	473 120 €		0 €	473 120 €
329.03	50 783 778 €	0,10%	50 784 €		0 €	50 784 €
333	15 084 657 €	0,10%	15 085 €		0 €	15 085 €
Total	70 664 781 474 €		119 627 971 €		51 719 316 €	171 347 287 €

En 2008 en plus de 48,4 millions d'euros versés par les entreprises en faveur du CEP, les entreprises ont également versé une cotisation de plus de 119,5 millions d'euros en faveur des groupes à risques. Les cotisations des entreprises qui appartiennent à des secteurs qui ne prévoient pas, par CCT, la gestion paritaire des moyens versés pour l'emploi et la formation des groupes à risques sont directement perçues par l'ONSS. Auparavant ces moyens étaient versés au fonds national pour l'emploi mais depuis son abrogation ils sont destinés à la gestion globale de l'ONSS. L'estimation du montant de ces cotisations versées pour réaliser des actions en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque qui, in fine, servent à la gestion globale de l'ONSS ont été estimés à 5 millions d'euros en 2006 (données les plus récentes disponibles). Certaines commissions paritaires prévoient également une cotisation supplémentaire pour la formation des travailleurs (hors groupes à risques). En 2008, ces cotisations représentent près de 51,5 millions d'euros. La totalité des cotisations versées pour le congé-éducation payé, l'emploi et la formation des groupes à risques et la cotisation supplémentaire, se monte à près de 220 millions d'euros en 2008. Ce qui correspond à 0,19 pourcent de la masse salariale, sans déduire les 5 millions d'euros destinés à la gestion globale de l'ONSS et à 0,185 pourcent, en les déduisant.

Il serait erroné d'imputer 0,19 pourcent aux indicateurs disponibles étant donné que les entreprises n'oublient pas de reporter toutes les cotisations. Avec l'ancien formulaire du bilan social il était impossible d'isoler le montant des cotisations reporté par les entreprises dans le volet formation. Dans le nouveau formulaire il existe une case dévolue au report de ces cotisations.

Selon les premières estimations de la BNB, les entreprises reporteraient une quantité de cotisations égale à 0,063 pourcent de la masse salariale. Il faut donc ajouter 0,13 pourcent au 1,46 pourcent (formation formelle et informelle) pour obtenir un indicateur global complet qui se monte, provisoirement, à 1,59 pourcent.

Indicateur financier formation continue formelle, moins formelle et informelle avec prise en compte des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue pour les entreprises de plus de 10 travailleurs des secteurs C-K.

Le Secrétariat a également calculé le même indicateur qu'au point 2 mais pour les entreprises de plus de 10 travailleurs des secteurs C-K (population CVTS).

Selon les premières estimations de la BNB les efforts financiers de formation formelle des entreprises de plus de 10 travailleurs des secteurs C-K représentent 114,5 pourcent des efforts financiers de formation formelle de toutes les entreprises. En appliquant cette proportion à l'indicateur financier de formation continue formelle pour toutes les entreprises du Secrétariat (1,04 pourcent), on obtient 1,19 pourcent. Au 1,19 pourcent doit s'ajouter l'indicateur financier en faveur de la formation continue moins formelle et informelle pour les entreprises de plus de 10 travailleurs des secteurs C-K, transmis par la BNB (valeur provisoire) qui s'élève à 0,45 pourcent. Il faut également ajouter 0,13 pourcent pour la prise en compte de l'ensemble des cotisations, ce qui nous donne 1,77 pourcent. Le facteur 0,13 pourcent est obtenu sur base de l'exercice réalisé pour l'année 2008 par le Secrétariat. Cet exercice estime que l'ensemble des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue se monte à 0,19 pourcent de la masse salariale. Cependant ici la population de référence a changé. L'important ne réside pas dans la taille des entreprises considérées mais bien dans les secteurs pris en compte.

Tableau récapitulatif

	2006	2007	2008
1. Toutes les entreprises			
Formation continue formelle	1,08%	1,13%	
Evolution entre 2007 et 2008			-7,6%
Formation continue formelle			1,04%
Formation continue informelle			0,42%
Formation continue formelle et informelle			1,46%
Cotisations en % de la MS	0,165%		0,19%
Facteur de corrections pour la prise en compte de toutes les cotisations			0,13%
Formation continue formelle et informelle + cotisations			1,59%
2. Entreprises de plus de 10 travailleurs secteurs C-K			
Facteur de proportion pour passer de 1 à 2			114,5%
Formation continue formelle			1,19%
Formation continue informelle			0,45%
Facteur de corrections pour la prise en compte de toutes les cotisations			0,13%
Formation continue formelle et informelle + cotisations			1,77%

Annexe générale au rapport:

Vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de Arbeidskostenenquête

1. Inleiding

Eén van de maatregelen die door de federale regering wordt genomen ter ondersteuning van de competitiviteit van de ondernemingen en ter bevordering van de tewerkstelling, slaat op de oprichting van een Expertengroep. Deze groep krijgt ondermeer als taak om een advies te formuleren over de Belgische loonkosten en over de loonkosthandicap die ten aanzien van de belangrijkste handelspartners bestaat. Tijdens deze oefening moeten bovendien het bestaande systeem van loonsubsidies en de mogelijke verschillen inzake productiviteit mee in rekening worden gebracht. Bovendien vindt de vergelijking niet enkel plaats op een nationaal niveau, maar vraagt de federale regering uitdrukkelijk naar een gedetailleerde sectorale opsplitsing.

De Belgische loonkosten kunnen echter via twee verschillende bronnen gemeten worden. Enerzijds stelt het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) de Belgische Nationale Rekeningen op en dit volgens de ESR 1995 methodologie¹⁵². Anderzijds organiseert de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie (ADSEI) een uitgebreide Arbeidskostenenquête (LCS)¹⁵³. Een comparatieve studie tussen beide statistieken dringt zich bijgevolg op, aangezien de Expertengroep een concrete aanbeveling moet formuleren via welke bron de loonkosthandicap het best kan gemeten worden.

Het doel van deze nota bestaat er dan ook in om de Nationale Rekeningen en de LCS met elkaar te vergelijken. De beloning van de werknemers (D1) vormt hierbij het centrale concept en waar mogelijk wordt de gevoerde argumentatie ondersteund met het nodige cijfermateriaal.

Het eerste hoofdstuk van deze nota schetst het algemene kader, waarbij beknopt de te analyseren componenten worden gepresenteerd. In de volgende hoofdstukken vindt vervolgens de verdere uitwerking van deze elementen plaats. Hoofdstuk twee beschrijft in dit kader de verschillen inzake de statistische populatie. Ook de representativiteit en de betrouwbaarheid van de enquête komen hierbij aan bod. Een vergelijking van het conceptuele kader vindt in hoofdstuk drie plaats, terwijl de wijze van dataverzameling in een vierde hoofdstuk wordt besproken. De periodiciteit vormt het onderwerp van het vijfde hoofdstuk. Een conclusie sluit deze nota ten slotte af.

¹⁵² Het ESR 1995 is ingesteld door de Verordening (EG) Nr. 2223/96 van de Raad van 25 juni 1996 en voorziet de verplichte naleving ervan in alle lidstaten vanaf het referentiejaar 1998.

¹⁵³ Verordening 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 en Verordening 1737/2005 van de Commissie van 21 oktober 2005 vormen de wettelijke basis van de LCS.

2. Algemeen kader

De arbeidskostenstatistieken vormen een hiërarchisch systeem waarin meerdere meerjarige-, jaar- en kwartaalstatistieken zitten vervat. Op die manier krijgt men voor ieder land een volledig en gedetailleerd beeld van het niveau, de structuur en de ontwikkelingen van de arbeidskosten. De beschikbare statistieken moeten bijgevolg als complementaire producten beschouwd worden, die elk een specifieke plaats in het totaalplaatje vertolken. Binnen dit raamwerk meten de **Nationale Rekeningen** de totale som aan vergoedingen, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die tijdens de verslagperiode is verricht en dit volgens de definitie van het Europees Stelsel van Rekeningen 1995 (ESR95). De klemtoon ligt met andere woorden op de geaggregeerde loonkost volgens de ESR regels, waarbij dit concept over de verschillende Europese landen heen kan vergeleken worden. De LCS daarentegen legt de nadruk op de structuur van de loonkost, door gedetailleerde informatie over de verschillende componenten in te zamelen.

Het uiteenlopende doel tussen de Nationale Rekeningen en de LCS komt duidelijk tot uiting in de algemene kenmerken van beide statistieken. De onderstaande tabel geeft beknopt de verschillende componenten weer, die in de volgende paragrafen nader uitgewerkt worden en die de vereiste input vormen waarop de Expertengroep vervolgens haar aanbeveling kan baseren.

Tabel 1. Beknopte vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de LCS

Nationale Rekeningen		LCS
Statistische populatie	De volledige economische activiteit	Alle vestigingen die actief zijn in de NACE Rev. 2 sectoren B-S (-O) en die behoren tot ondernemingen die minstens tien loontrekkenden in dienst hebben
Concepten	$D1 = D11 + D12$	$D1 = D11 + D12$
Vorm van dataverzameling	Hoofdzakelijk administratieve bestanden	Hoofdzakelijk steekproefonderzoek
Periodiciteit	Jaarlijkse actualisatie	Vierjaarlijkse actualisatie (1996, 2000, 2004, 2008, 2012, ...)

3. Statistische populatie

De Nationale Rekeningen worden opgesteld om de economische activiteit van een land te meten. Het is bijgevolg van belang dat de Nationale Rekeningen de totale economie dekt en hierbij het globale niveau van de beloning van werknemers meet.

De LCS richt zich op de structuur van de arbeidskosten en heeft niet als doel om de totale som van de beloningen te meten. Bijgevolg dekt de enquête niet de volledige economische activiteit. Concreet zijn de beperkingen van tweeërlei aard:

- Enkel de vestigingen die behoren tot ondernemingen met minstens tien loontrekkenden vallen onder het empirische geldigheidsveld van de enquête.
- De Verordening beperkt de populatie tot de lokale eenheden wiens voornaamste activiteit ressorteert onder de NACE Rev. 2 secties B-N (-O).

3.1. Representativiteit van de LCS

Het gevolgde toepassingsgebied bij de LCS beïnvloedt de representativiteit van de enquête. Tabel 2 geeft een overzicht van het relatieve aantal bedrijven en werknemers die door de enquête worden gedekt en dit opgesplitst naar bedrijfstak¹⁵⁴. Geaggregeerd over alle sectoren vallen 17 procent van de Belgische bedrijven onder het toepassingsgebied van de LCS. Deze ondernemingen stellen 70 procent van de loontrekkende beroepsbevolking tewerk.

Tabel 2. Representativiteit van de LCS 2008 naar bedrijfstak¹⁵⁵

A38	% gedekt door de LCS		A38	% gedekt door de LCS	
	% bedrijven	% werknemers		% bedrijven	% werknemers
AA	0,0%	0,0%	HH	33,7%	92,7%
BB	42,6%	89,6%	II	11,6%	55,8%
CA	25,2%	86,0%	JA	22,7%	89,6%
CB	38,7%	92,0%	JB	23,7%	97,8%
CC	30,7%	87,3%	JC	23,9%	86,9%
CD	75,0%	99,7%	KK	10,3%	86,8%
CE	64,0%	98,7%	LL	7,8%	53,2%
CF	63,2%	99,5%	MA	10,6%	67,8%
CG	48,2%	95,0%	MB	37,6%	95,4%
CH	38,1%	91,8%	MC	16,4%	71,5%
CI	56,7%	97,7%	NN	24,1%	93,1%
CJ	50,4%	97,2%	OO	0,0%	0,0%
CK	46,7%	95,4%	PP	31,0%	97,0%
CL	52,7%	98,7%	QA	8,9%	94,4%
CM	25,1%	81,2%	QB	54,7%	95,8%
DD	44,3%	99,4%	RR	16,0%	68,5%
EE	39,8%	94,6%	SS	9,1%	55,4%
FF	15,9%	69,8%	TT	0,0%	0,0%
GG	15,1%	73,7%	UU	0,0%	0,0%
Totaal				17,3%	70,2%

3.2. Betrouwbaarheid van de enquêteresultaten

Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal bedrijven die tot de populatie van de LCS behoren. Het gaat hier echter om theoretische aantallen, aangezien de LCS een voorbeeld van een steekproefonderzoek is. Deze werkwijze impliceert dat de ADSEI niet alle bedrijven op een directe manier onderzoekt, maar het veldwerk beperkt tot een representatieve selectie van vestigingen. De resultaten uit deze selectie worden vervolgens gebruikt om een schatting te maken voor de gehele populatie. Een dergelijke werkwijze brengt echter een bepaalde graad van onzekerheid mee. Indien men immers een andere steekproef trekt, dan bekomt men vermoedelijk een licht verschillend eindresultaat. In de literatuur drukt men de graad van precisie meestal uit door middel van een betrouwbaarheidsinterval, dat in een meerderheid van de gevallen overeenstemt met een significantieniveau van 95 procent. Wanneer verschillende steekproeven uit een zelfde populatie worden getrokken, mag men bijgevolg verwachten dat 95 procent van de berekende intervallen de werkelijke waarde zullen bevatten.

Tabel 3 geeft voor de totale arbeidskost per uur de standaardafwijking en de geschatte precisie weer¹⁵⁶. Uit deze cijfers blijkt dat, afhankelijk van de economische activiteit, de spreiding van het

¹⁵⁴ De totalen zijn gebaseerd op DBRIS_2, het ondernemingsregister van de ADSEI.

¹⁵⁵ De A38-classificatie kan in bijlage 1 geraadpleegd worden.

betrouwbaarheidsinterval sterk fluctueert. Zo is de standaardafwijking relatief beperkt bij een meerderheid van de onderzochte bedrijfstakken. Deze cijfers bevestigen de correctheid van de geschatte waarden. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich echter een aantal economische activiteiten waar de graad van precisie eerder beperkt is. Zo situeert de geschatte waarde bij de vervaardiging van transportmiddelen (tak CL) zich in een betrouwbaarheidsinterval met een spreiding van 19 euros. Concluderend kan men bijgevolg stellen dat de steekproef van de LCS qua omvang te beperkt is om betrouwbare resultaten volgens de A-38 classificatie te publiceren.

Tabel 3. Schattingen van precisie voor de totale arbeidskost per uur bij de LCS 2008

A38	Schatting	Standaardafwijking	Betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens	Bovengrens
BB	39,5	2,48	34,6	44,5
CA	29,9	0,61	28,6	31,1
CB	28,2	0,67	26,9	29,5
CC	34,5	1,10	32,3	36,7
CD	69,1	0,23	68,7	69,6
CE	53,2	1,42	50,3	56,0
CF	48,5	1,24	46,0	51,0
CG	34,5	0,76	33,0	36,0
CH	37,0	0,92	35,1	38,8
CI	41,3	1,28	38,7	43,8
CJ	36,3	2,64	31,0	41,6
CK	36,4	0,71	35,0	37,8
CL	39,8	4,71	30,4	49,3
CM	28,6	0,65	27,3	29,9
DD	65,4	2,84	59,8	71,1
EE	32,8	0,86	31,1	34,5
FF	28,6	0,29	28,0	29,2
GG	30,7	0,46	29,8	31,6
HH	32,1	0,42	31,3	33,0
II	21,2	0,54	20,1	22,3
JA	42,2	0,77	40,7	43,8
JB	52,9	0,28	52,3	53,4
JC	43,5	1,24	41,1	46,0
KK	55,7	0,66	54,4	57,1
LL	31,0	1,75	27,5	34,5
MA	46,4	2,17	42,1	50,8
MB	37,3	2,25	32,8	41,8
MC	34,5	2,50	29,5	39,5
NN	30,6	0,42	29,8	31,4
PP	27,0	1,42	24,2	29,9
QA	36,3	0,50	35,2	37,3
QB	21,9	0,48	20,9	22,8
RR	25,2	1,10	23,0	27,4
SS	28,4	1,14	26,1	30,7
Totaal	32,9	0,06	32,8	33,0

¹⁵⁶ Bij de geschatte precisie wordt met zowel het gebruikte steekproefplan als met de vastgestelde non-respons en de gebruikte schattingsmethode rekening gehouden.

4. Concepten

De Nationale Rekeningen en de LCS hanteren een vergelijkbare definitie voor D1. (d.i. de totale beloning van werknemers). Bij beide statistieken slaat de beloning voor werknemers op de totale vergoeding in geld of in natura die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die tijdens de referentieperiode wordt verricht. De beloning van werknemers is steeds gelijk aan de som van enerzijds de lonen in geld en in natura (D11) en anderzijds de sociale premies ten laste van werkgevers (D12).

Er treden met andere woorden pas conceptuele verschillen tussen de beide statistieken op wanneer de analyse op een meer gedetailleerd niveau wordt uitgevoerd. De LCS zamelt immers de gegevens van leerlingen in via aparte variabelen en dit beïnvloedt de samenstelling van de concepten D11 en D12. Binnen de Nationale Rekeningen maakt men dit onderscheid niet. Zodra er een verloning wordt uitbetaald, beschouwt het INR een leerling als werknemer¹⁵⁷. In het andere geval is hij/zij leerling-stagair en vindt er geen verloning plaats. De onderstaande tabel geeft het verschil in opdeling schematisch weer:

Tabel 4. Conceptueel kader bij de Nationale Rekeningen en de LCS

Statistiek	Nationale Rekeningen	LCS
	Beloning van werknemers (D1) = D11 + D12	Beloning van werknemers (D1) = D11 + D12
	- D11 slaat op de lonen in geld en in natura	- D11 slaat op de lonen in geld en in natura en wordt opgesplitst in: <ul style="list-style-type: none"> - D111 = lonen in geld en in natura (met uitzondering van leerlingen) - D112 = lonen in geld en in natura van leerlingen
Concept bij D1	- D12 slaat op de sociale premies ten laste van werkgevers en wordt opgesplitst in: <ul style="list-style-type: none"> - D121 = werkelijke sociale premies - D122 = toegerekende sociale premies 	- D12 slaat op de sociale premies ten laste van werkgevers en wordt opgesplitst in: <ul style="list-style-type: none"> - D121 = werkelijke sociale premies (met uitzondering van leerlingen) - D122 = toegerekende sociale premies (met uitzondering van leerlingen) - D123 = werkelijke en toegerekende sociale premies ten behoeve van leerlingen

5. Vorm van dataverzameling

De verschillende doelstelling die de Nationale Rekeningen en de LCS nastreven, komt ook tot uiting bij de manier waarop de cijfers worden ingezameld. De Nationale Rekeningen moeten enerzijds de volledige economische activiteit dekken, maar anderzijds worden uitsluitend geaggregeerde resultaten gepubliceerd. Het INR opteert bijgevolg waar mogelijk voor administratieve bestanden, aangezien die vaak een exhaustief karakter vertonen. De LCS tracht in het kader van de administratieve vereenvoudiging ook de nadruk te leggen op de secundaire gegevensinzameling. Het vereiste detailniveau is bij dergelijke administratieve bestanden echter vaak ontoereikend, waardoor voor een meerderheid van de variabelen moet teruggegrepen worden naar een directe bevraging bij de geselecteerde ondernemingen¹⁵⁸.

¹⁵⁷ Bij artisanale beroepen zoals bakker of slager krijgen leerlingen vaak een vergoeding voor de geleverde prestaties. De verkregen beloning wordt derhalve mee in rekening gebracht bij de berekening van D1.

¹⁵⁸ De uitgebreide LCS 2008 – vragenlijst, die naar de geselecteerde bedrijven uit de werd gestuurd, kan geconsulteerd worden in bijlage 2.

De onderstaande tabel geeft voor ieder component van D1 de gehanteerde bron weer:

Tabel 5. Vergelijking tussen de Nationale Rekeningen en de LCS voor de verschillende componenten van D1

Concept	Omschrijving	LCS	Nationale Rekeningen
D11111	Directe beloning, bonussen en toelagen die in iedere loonperiode worden betaald	Steekproefonderzoek: → Q4.1	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)
D11112	Directe beloning, bonussen en toelagen die niet in iedere loonperiode worden betaald	Steekproefonderzoek: → Q4.2	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)
D1112	Betalingen voor spaarregelingen voor werknemers	Steekproefonderzoek: → Q8.3	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → ESR-correctie (S.11 en S.12)
D1113	Betalingen voor niet-gewerkte dagen	Steekproefonderzoek: → Q4.3	Administratieve bronnen: → Zie D1111 voor bedienden → Via berekening vakantiegeld en eventuele extra's die worden uitbetaald naast de RVA-vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders
D11141	Geproduceerde lonen in natura	Steekproefonderzoek: → Q11.1	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata → Raming op basis van het aantal personeelsleden bij de automobielsector en in de horeca
D11142	Personeelswoningen	Steekproefonderzoek: → Q11.2	Administratieve bron: → Sociale balansdata
D11143	Auto's van de zaak	Administratieve bron en steekproefonderzoek: → RSZ → Q11.9	Administratieve bron: → Via de Huishoudbudget-enquête van de ADSEI
D11144	Aandelenopties en regelingen voor de aankoop van aandelen	Steekproefonderzoek: → Q8.1 – Q8.3	Momenteel nog niet opgenomen in D1
D11145	Overige lonen in natura	Steekproefonderzoek: → Q11.3 – Q11.8 + Q11.10 – Q11.11	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata → RSZ – data voor de betalingen via het ESF-fonds

Concept	Omschrijving	LCS	Nationale Rekeningen
D112	Lonen van leerlingen	Administratieve bron en steekproefonderzoek: → RSZ → Q3	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)
D1211	Wettelijke sociale premies	Administratieve bron en steekproefonderzoek: → RSZ → Q5.1	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12) De bron voor D1211 zijn de overheidsrekeningen. Het totaalbedrag wordt verdeeld over de verschillende sectoren en takken op basis van de RSZ- en boekhoudkundige data
D1212	Op collectieve arbeidsovereenkomsten berustende, contractuele en vrijwillige sociale premies ten laste van werkgevers	Steekproefonderzoek: → Q5.2 + Q5.3	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12) De bron voor D1212 zijn data van private verzekeringsmaatschappijen. Het totaalbedrag wordt verdeeld over de verschillende sectoren en takken op basis van de RSZ- en boekhoudkundige data
D1221	Gegarandeerde beloning bij ziekte	Steekproefonderzoek: → Q6.1.1.	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)
D1222	Toegerekende sociale premies ten laste van werkgevers voor pensioenen en gezondheidszorg	Wordt verzameld onder de rubriek D1224	Administratieve bronnen: → Jaarrekening voor de pensioenen → Sociale balansdata
D1223	Vertrekpremies	Administratieve bron en steekproefonderzoek: → RSZ → Q6.2	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)
D1224	Overige toegerekende sociale premies ten laste van de werkgever	Steekproefonderzoek: → Q6.1.2. + Q6.3.1. + Q6.3.2.	Administratieve bron: → Sociale balansdata
D123	Sociale premies ten laste van werkgevers voor leerlingen	Administratieve bron en steekproefonderzoek: → RSZ → Q7	Administratieve bronnen: → Sociale balansdata of opgehoogde RSZ-data (S.11 en S.15) → RSZ – data (S.14) → Boekhoudkundige data (S.12)

Doordat de LCS gebruik maakt van enquêtegegevens, vinden eventuele correcties en imputaties eveneens op een individueel niveau plaats. De verschillende variabelen zijn met andere woorden op bedrijfsniveau beschikbaar en kunnen in het kader van wetenschappelijk onderzoek aangevraagd worden.

De Nationale Rekeningen hanteren een andere werkwijze. Voor de ondernemingen van de deelpopulatie die de kern vormen, baseert het INR zich op de individuele boekhoudgegevens, nl. de loonkost volgens de sociale balans opgehoogd met de rubriek 'aanvullende vergoedingen voor pensioenen rechtstreeks betaald door werkgevers' uit de jaarrekening. Aangezien de loonkost volgens het binnenlandse concept moet geraamd worden, gebruiken de rekenaars de loonkost uit de sociale balans, omdat deze geen rekening houdt met de loonsom van buitenlandse vestigingen. Enkel de werknemers ingeschreven in het personeelsregister worden in rekening genomen. Op die manier worden die werknemers die permanent in het buitenland actief zijn buiten beschouwing gelaten.

Opdat een bedrijf tot deze kern behoort, moet het tegelijkertijd aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

- De loongegevens moeten zowel in de RSZ – bron als in de Jaarrekening én in de Sociale Balans beschikbaar zijn en bovendien verschillen van nul.
- De boekhoudgegevens moeten bruikbaar zijn.
- Het boekjaar moet samenvallen met het kalenderjaar.

Enkel wanneer aan deze drie voorwaarden is voldaan, beantwoorden de boekhouddata aan de gestelde kwaliteitsvereisten en kunnen ze bijgevolg aangewend worden bij de berekening van de loonkost.

Voor alle andere bedrijven, die bijgevolg niet tot de kern behoren, maakt het INR gebruik van RSZ – data. Om ook rekening te houden met die looncomponenten waarop geen sociale bijdragen betaald zijn -en die bijgevolg niet in de RSZ -bron zijn gekend-, worden de RSZ - lonen gehetwaarderd via een ophogingscoëfficiënt. In dergelijke gevallen wordt de loonsom berekend door de beschikbare lonen bij de RSZ te vermenigvuldigen met de gemiddelde ophogingscoëfficiënt van de overeenkomstige combinatie van de sector / SUT / NACE – categorie.

Voor alle ondernemingen, zowel zij die tot de kern behoren als zij die niet in de kern zitten, wordt de loonsom zoals deze bij de RSZ wordt opgetekend, als een ondergrens beschouwd. Het INR vertrekt immers vanuit de hypothese dat ondernemingen in hun aangifte aan de RSZ de lonen waarop zij bijdragen moeten betalen niet zullen overschatten.

Na de berekening van de lonen volgens de bovenstaande methode, vinden er in tweede instantie een aantal ESR – correcties op sut - niveau plaats. Deze correcties droegen in 2010 voor 11 procent bij aan de totale beloning van werknemers.

Doordat zowel de ophogingscoëfficiënten als de correcties op een geaggregeerd niveau worden uitgevoerd, is het op basis van de Nationale Rekeningen niet mogelijk om cijfers voor iedere individuele onderneming te publiceren. Hierdoor kunnen de resultaten van de Nationale Rekeningen en de LCS enkel op een geaggregeerd niveau met elkaar vergeleken worden. De cijfers in de onderstaande tabel maken bijgevolg geen abstractie van de eerder aangekaarte

verschillen tussen de beide statistieken. Voor de volledigheid vervat deze tabel naast de beloning van werknemers ook het arbeidsvolume. De onderstaande cijfers slaan op het referentiejaar 2008.

Tabel 6. Het arbeidsvolume (in miljoenen uren) en de beloning (in miljoenen euro's) volgens de Nationale Rekeningen en de LCS naar economische activiteit (referentiejaar 2008)

A38	Nationale Rekeningen		LCS	
	Arbeidsvolume	Beloning	Arbeidsvolume	Beloning
AA	27,3	350,6	.	.
BB	4,6	160,3	3,9	154,8
CA	130,4	3.893,3	94,3	2.813,6
CB	48,5	1.337,3	36,7	1.034,2
CC	68,3	2.078,7	45,2	1.559,3
CD	7,7	626,9	4,7	322,3
CE	77,7	3.846,7	51,6	2.741,1
CF	37,5	1.996,5	20,2	982,6
CG	87,3	2.957,1	64,1	2.209,0
CH	166,0	5.591,0	102,0	3.770,6
CI	24,2	1.060,0	15,7	648,0
CJ	31,3	1.121,1	19,2	695,7
CK	64,0	2.254,6	51,0	1.856,0
CL	82,4	2.958,5	59,5	2.368,2
CM	47,8	1.340,7	38,8	1.108,1
DD	30,9	2.081,2	21,4	1.402,3
EE	41,1	1.430,3	35,5	1.164,7
FF	312,2	9.066,6	173,3	4.954,5
GG	717,5	22.195,5	425,8	13.075,3
HH	387,7	11.751,1	239,4	7.692,7
II	124,4	2.857,6	52,1	1.105,4
JA	36,5	1.387,7	26,6	1.124,3
JB	48,3	1.902,6	45,4	2.403,4
JC	74,7	3.405,0	51,1	2.226,4
KK	193,5	9.925,4	137,7	7.677,4
LL	25,7	730,6	8,1	250,6
MA	171,7	7.008,8	76,2	3.534,6
MB	14,5	690,6	8,0	299,2
MC	33,8	1.195,5	14,4	496,0
NN	433,2	9.779,5	235,6	7.208,2
OO	689,1	20.739,0	.	.
PP	432,9	19.234,1	450,3	12.166,4
QA	277,2	9.184,8	193,0	6.995,6
QB	264,1	6.882,6	308,2	6.740,8
RR	44,7	1.132,3	31,4	791,3
SS	95,8	2.604,0	45,8	1.300,6
TT	70,9	518,6	.	.
Totaal	5.425,6	177.276,7	3.186,2	104.873,2

6. Periodiciteit

Een laatste punt van verschil tussen de Nationale Rekeningen en de LCS schuilt in de periodiciteit van de beide statistieken. Doordat de LCS zich richt op de structuur van de arbeidskosten, is het overbodig om de oefening jaarlijks uit te voeren. De resultaten van deze enquête worden met andere woorden om de vier kalenderjaren geactualiseerd (1996, 2000, 2004, 2008, 2012, ...).

De Nationale Rekeningen geven een beeld van de reële vergoedingen die tijdens een kalenderjaar worden uitbetaald. Het is uiteraard van belang dat deze cijfers ieder jaar beschikbaar zijn. Hierdoor worden de cijfers van de Nationale Rekeningen jaarlijks geactualiseerd.

7. Conclusies

Zowel de Nationale Rekeningen als de LCS meten de totale vergoeding in geld of in natura die door werkgevers aan werknemers zijn verschuldigd. Op conceptueel vlak hanteren de beide statistieken bijgevolg vergelijkbare noties. De Nationale Rekeningen en de LCS hanteren echter uiteenlopende doelstellingen. De Nationale Rekeningen meten het totale bedrag van de vergoedingen die tijdens een kalenderjaar aan werknemers verschuldigd zijn in ruil voor de verrichte arbeid. De LCS legt daarentegen de nadruk op de structuur van deze vergoedingen, door het relatieve belang van de verschillende componenten te detecteren.

Deze afwijkende doelstelling resulteert in discrepanties op het niveau van de resultaten. Want hoewel de gehanteerde concepten identiek zijn, maken drie belangrijke verschilpunten dat vergelijkingen tussen de beide bronnen met de nodige omzichtigheid dienen plaats te vinden. Concreet beperken de volgende drie verschillen de vergelijkbaarheid van de resultaten:

1. Daar waar de Nationale Rekeningen de volledige economische activiteit dekken, beperkt de analyse bij de LCS zich tot bepaalde economische activiteiten en tot bedrijven met minstens tien werknemers. Dit maakt dat de resultaten van de LCS representatief zijn voor 17 procent van de bedrijven en voor 70 procent van de werknemers.
2. De beide statistieken hanteren verschillende bronnen en een afwijkende methodologie bij de berekening van de beloning van werknemers. Administratieve bestanden primeren bij de Nationale Rekeningen en correcties worden op een geaggregeerd niveau uitgevoerd. Wegens het gewenste detailniveau, moet bij de LCS vaak een beroep worden gedaan op een steekproefonderzoek. De data-editing vindt bijgevolg op het individuele ondernemingsniveau plaats.
3. Aangezien het belangrijk is om jaarlijks een duidelijk beeld te krijgen van de totale vergoedingen, vindt er ieder kalenderjaar een actualisatie van de Nationale Rekeningen plaats. De structuur en het relatieve belang van de verschillende kostencomponenten wijzigen echter minder frequent, waardoor de noodzaak tot een jaarlijkse organisatie van de LCS minder vereist is. De enquête wordt bijgevolg eenmaal om de vier jaren georganiseerd.

Op basis van de bovenstaande elementen kan de Expertengroep een gefundeerde aanbeveling ten aanzien van de vraag vanwege de federale regering formuleren. De beide statistieken vervullen elk een niet te miskennen rol in het debat van de Belgische loonkosten. Het exhaustieve karakter van de resultaten en de jaarlijkse actualisatie van de cijfers maken echter dat de Nationale Rekeningen de beste bron vormen om de actuele loonkosthandicap te meten. De expliciete vraag vanwege de federale regering om eventuele productiviteitsverschillen mee in rekening te brengen, versterkt bovendien deze keuze. De loondata en de productiviteitscijfers moeten immers gebaseerd zijn op een identieke populatie en op vergelijkbare concepten. Enkel de Nationale Rekeningen beantwoorden aan deze essentiële voorwaarde.

Bijlage 1: Bedrijfstakclassificatie – A38

AA	Landbouw, bosbouw en visserij
BB	Winning van delfstoffen
CA	Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten
CB	Vervaardiging van textiel, kleding, leer en producten van leer
CC	Houtindustrie, vervaardiging van papier en papierwaren, drukkerijen
CD	Vervaardiging van cokes en geraffineerde aardolieproducten
CE	Vervaardiging van chemische producten
CF	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
CG	Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en van andere niet metaalhoudende minerale producten
CH	Vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal, exclusief machines en apparaten
CI	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten
CJ	Vervaardiging van elektrische apparatuur
CK	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen n.e.g.
CL	Vervaardiging van transportmiddelen
CM	Vervaardiging van meubelen en overige industrie, reparatie en installatie van machines en apparaten
DD	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht
EE	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering
FF	Bouwnijverheid
GG	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen
HH	Vervoer en opslag
II	Verschaffen van accommodatie en maaltijden
JA	Uitgeverijen, audiovisuele diensten en uitzendingen
JB	Telecommunicatie
JC	Informaticadiensten en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatie
KK	Financiële activiteiten en verzekeringen
LL	Exploitatie van en handel in onroerend goed
MA	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, hoofdkantoren, adviesbureaus, architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen
MB	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied
MC	Reclamewezen en marktonderzoek; overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten
NN	Administratieve en ondersteunende diensten
OO	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen
PP	Onderwijs
QA	Menselijke gezondheidszorg
QB	Maatschappelijke dienstverlening
RR	Kunst, amusement en recreatie
SS	Overige diensten
TT	Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik
UU	Extraterritoriale organisaties en lichamen

Bijlage 2: LCS 2008 – vragenlijst

1	<p>TOTAAL AANTAL WERKNEMERS</p> <p>Om het totale aantal werknemers te berekenen telt men het aantal werknemers op die aan het einde van elk kwartaal waren ingeschreven en deelt men dit aantal door het aantal werkelijk gewerkte kwartalen.</p>
1.1	<p>Aantal voltijdwerknemers (zonder leerlingen)</p> <p>Dit zijn werknemers wier gebruikelijke arbeidsduur gelijk is aan het collectief overeengekomen of het normale aantal gewerkte uren in de onderneming, ook al hebben zij een contract voor minder dan een jaar.</p>
1.2	<p>Aantal deeltijdwerknemers (zonder leerlingen)</p> <p>Dit zijn personen die minder werken dan het normale aantal gewerkte uren in de onderneming, of dit nu dagelijks, wekelijks of maandelijks het geval is.</p>
1.3	<p>Aantal leerlingen</p> <p>Dit zijn alle personen die in de onderneming werken met een leerlingencontract (leerlingen "middenstandsopleiding" en leerlingen die nog gedeeltelijk schoolplichtig zijn).</p>
2	<p>BETAALDE UREN VAN ALLE WERKNEMERS</p> <p>Hierbij horen: de normale en de overuren die tijdens het jaar zijn gepresteerd; de uren waarvoor de werknemer tegen een verlaagd tarief werd betaald, ook al werd het verschil gecompenseerd door betalingen van wettelijke-sociale verzekeringsinstellingen; de uren waarin gedurende de referentieperiode niet werd gewerkt, maar waarvoor wel werd betaald (vakantieverlof, ziekteverlof, enz.).</p>
2.1	Betaalde uren van de voltijdwerknemers (zonder leerlingen)
2.2	Betaalde uren van de deeltijdwerknemers (zonder leerlingen)
2.3	Betaalde uren van leerlingen
3	<p>TOTALE LONEN EN WEDDEN VAN LEERLINGEN</p> <p>Lonen en wedden worden geregistreerd in het burgerlijk jaar 2008. Incidentele premies of andere bijzondere uitkeringen als "13e maand" enz., worden echter geregistreerd op het moment dat ze verschuldigd zijn. Deze betalingen moeten bruto worden geregistreerd, vóór aftrek van belastingen en sociale premies ten laste van werknemers.</p>
4.	<p>BELONING VAN WERKNEMERS</p>
4.1	<p>Loon, premies en vergoedingen die voor iedere betaalperiode worden betaald.</p> <p>Het gedeelte van de bij de RSZ aangegeven lonen en premies dat voor iedere betaalperiode wordt betaald. Deze betalingen moeten bruto worden geregistreerd, vóór aftrek van belastingen en sociale premies ten laste van werknemers..</p>
4.2	<p>Loon, premies en vergoedingen die niet voor iedere betaalperiode worden betaald.</p> <p>Het gedeelte van de bij de RSZ aangegeven lonen en premies dat niet voor iedere betaalperiode wordt betaald.</p> <p>Deze betalingen moeten bruto worden geregistreerd, vóór aftrek van belastingen en sociale premies ten laste van werknemers.</p>
4.3	<p>Betalingen voor niet-gewerkte dagen</p> <p>Enkel vakantiegeld van bedienden, dubbel vakantiegeld van arbeiders betaald door de werkgever, betalingen voor feestdagen, andere niet-gewerkte dagen (klein verlet)</p>

5. WERKGEVERSBIJDRAGEN VOOR SOCIALE-ZEKERHEIDSSTELSELS (zonder leerlingen)

5.1 Verplichte lasten

Premies die de werkgever wettelijk verplicht is aan de wettelijke-sociale verzekeringsinstellingen te betalen. Van het bedrag aan premies moeten eventuele subsidies worden afgetrokken. Het gaat hier over wettelijke premies voor pensioen-, ziekte-, zwangerschaps- en invaliditeitsverzekeringen; voor werkloosheidsverzekeringen; voor verzekeringen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten; voor regelingen voor gezinstoelagen en andere wettelijke premies.

5.1.1 Bijzondere werkgeversbijdragen voor bestaanszekerheid, betaald aan een sociaal fonds of aan een kas die optreedt voor een sociaal fonds

5.1.2 Verplichte werkgeversbijdragen

5.1.3 Vermindering van de werkgeversbijdragen

5.2 Op collectieve arbeidsovereenkomsten berustende en contractuele lasten

Dit zijn op collectieve arbeidsovereenkomsten berustende en contractuele werkgeversbijdragen (inclusief belastingen) betaald aan aanvullende sociale zekerheidsstelsels, voor zover ze niet betaald zijn via een fonds voor bestaanszekerheid.

5.2.1 Aanvullende pensioenregelingen

Hierbij horen: groepsverzekeringen, pensioenfondsen, boekhoudkundige en andere reserves.

5.2.2 Aanvullende ziektekostenverzekering

zoals hospitalisatieverzekering of aanvullende invaliditeitsverzekering.

5.2.3 Aanvullende werkloosheidsverzekering

5.2.4 Aanvullende arbeidsongevallenverzekering

Het gaat over bijdragen aan verzekeringsmaatschappijen voor wettelijke en aanvullende verzekeringen.

5.2.5 Verplichte bijdragen en/of betalingen aan collectieve fondsen voor beroepsopleiding

Het gaat over sectorale, regionale, intersectorale en andere fondsen.

5.2.6 Andere

bijvoorbeeld aanvullende kinderbijslag, overlijdensverzekering, dagen overmacht...

5.3 Vrijwillige lasten

Dit zijn vrijwillige werkgeversbijdragen betaald aan aanvullende sociale zekerheidsstelsels, voor zover ze niet betaald zijn via een fonds voor bestaanszekerheid. .

6	ANDERE BETALINGEN AAN WERKNEMERS EN SOCIALE VOORZIENINGEN
6.1	GEWAARBORGD LOON (zonder leerlingen)
6.1.1	Gewaarborgd loon bij ziekte: Het gaat over doorbetaling van loon door de werkgever in geval van ziekte, zwangerschap, arbeidsongeval of invaliditeit.
6.1.2	Gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkloosheid: Het gaat om bedragen die tijdelijk door de werkgever worden betaald in geval van technische of economische werkloosheid.
6.2	Betalingen aan werknemers die de onderneming verlaten Omvat ontslagvergoedingen en vergoedingen voor niet genomen opzeg.
6.3	SOCIALE VOORZIENINGEN (zonder leerlingen) Dit zijn diensten op het gebied van de maatschappelijke dienstverlening en de arbeidshygiëne, evenals studiebeurzen voor werknemers en hun gezin.
6.3.1	Bedrijfsgeneeskundige diensten: Wanneer deze binnen de onderneming worden verleend, mag het loon van het medisch personeel niet meegerekend worden.
6.3.2	Andere sociale voorzieningen: Het gaat over kosten (exclusief lonen aan werknemers van de onderneming) verbonden met sociale voorzieningen, zoals bijvoorbeeld cadeaus (cadeaucheques) bij huwelijken, geboorten, Sinterklaas, enz.; studiebeurzen voor werknemers en hun gezin en alle andere niet elders genoemde sociale voorzieningen van de onderneming.
7	SOCIALE PREMIES TEN LASTE VAN WERKGEVERS VOOR LEERLINGEN
8	SPAARREGELINGEN VOOR WERKNEMERS (financiële participatie) (zonder leerlingen) Het gaat om de betalingen door de werkgever voor spaarregelingen. Die omvatten de bijdragen aan spaarregelingen voor werknemers (bedrijfsspaarregelingen, regelingen voor de aankoop van aandelen, enz.).
8.1.	Indien u aan het personeel aandelen geeft of tegen gereduceerde prijs verkoopt, wat is daar de kost van?
8.2.	Indien uw onderneming een aandelenoptieplan heeft, wat is daar de kost van?
8.3.	Indien uw onderneming een winstdelingsplan heeft, wat is daar de kost van?
9.	BEROEPSOPLEIDING Door de werkgever betaalde kosten van beroepsopleidingen (zonder leerlingen) behalve het aan het sectoraal fonds toegekende gedeelte. Bijvoorbeeld uitgaven voor diensten en voorzieningen in verband met beroepsopleidingen, uitgaven voor de deelneming aan cursussen, honoraria voor instructeurs van buiten het bedrijf, enz. Uitgesloten blijven lonen van werknemers van de onderneming die een opleiding volgen en lonen van werknemers van de onderneming die de opleiding geven.
10	OVERIGE UITGAVEN Deze rubriek omvat aanwervingskosten exclusief gewone administratiekosten (kantooruitgaven, lonen enz.) en door de werkgever verstrekte werkkledij (al dan niet verplicht)

11	VOORDELEN IN NATURA (zonder leerlingen)
11.1	<p>Producten van het bedrijf</p> <p>Het gaat over goederen van het bedrijf zelf die gratis worden verstrekt, dan wel onder de kostprijs voor de onderneming aan het personeel worden verkocht. In dat laatste geval registreert men slechts het verschil tussen de kostprijs en de prijs waartegen de producten aan het personeel worden verkocht.</p>
11.2	<p>Personeelswoningen</p> <p>Uitgaven van de onderneming voor hulp aan de werknemers bij hun huisvesting, inclusief uitgaven voor woningen waarvan de onderneming eigenaar is (onderhoud, administratie, belasting, verzekering) en laagrentende leningen voor de bouw of de aankoop van woningen door het personeel (het verschil tussen de marktrente en de rente die de werknemer moet betalen); toelagen en subsidies die werknemers ontvangen voor hun huisvesting en de inrichting van de woning, maar zonder verhuistoelagen.</p>
11.3	<p>Kantines</p> <p>Kosten voor de exploitatie van kantines (exclusief lonen van werknemers van de onderneming) of kosten betaald aan een extern bedrijf. Het bedrag van de werknemersbijdrage in de maaltijkosten moet afgetrokken worden.</p>
11.4	<p>Maaltijdbonnen</p> <p>Enkel het gedeelte ten laste van de werkgever.</p>
11.5	<p>Faciliteiten en diensten op het gebied van cultuur, sport en recreatie</p> <p>Kosten verbonden met die faciliteiten en diensten, exclusief lonen van werknemers van de onderneming. Kosten betaald aan een extern bedrijf. Het bedrag van de werknemersbijdrage in de kosten moet afgetrokken worden.</p>
11.6	<p>Crèches en kleuterdagverblijven</p> <p>Kosten verbonden met die verblijven, exclusief lonen van werknemers van de onderneming. Kosten betaald aan een extern bedrijf. Het bedrag van de werknemersbijdrage in de kosten moet afgetrokken worden.</p>
11.7	<p>Personeelswinkels</p> <p>Kosten m.b.t. het uitbaten van een personeelwinkel, exclusief lonen van werknemers van de onderneming. Het bedrag van de werknemersbijdrage in de kosten moet afgetrokken worden.</p>
11.8	<p>Vervoerskosten voor het woon-werkverkeer</p> <p>Behalve kosten verbonden met het gebruik van de eigen wagen ook bijvoorbeeld: mobiliteitspremies, fietsvergoedingen, werkgeversbijdrage in de prijs van abonnementen voor het openbaar vervoer, kosten voor busvervoer door de onderneming zelf (exclusief lonen van werknemers van de onderneming) of door een privé-firma. Het bedrag van de werknemersbijdrage in de kosten moet afgetrokken worden.</p>
11.9	<p>Auto's van de zaak die aan werknemers verstrekt worden.</p> <p>De kosten voor ondernemingen die aan werknemers voor particulier gebruik een auto van de zaak verstrekken. Dit betreft de netto-exploitatiekosten voor de onderneming, maar niet de kapitaaluitgaven voor de aanschaf van de auto's, inkomsten uit de wederverkoop of het aandeel in de kosten die in verband staan met zakelijk gebruik.</p>
11.10	<p>Betalingen aan vakbonden</p> <p>Omvat de vakbondspremies die u rechsreeks aan de vakbond uitbetaalt (niet via een fonds voor bestaanszekerheid).</p>
11.11	Andere

12	BELASTINGEN Dit betreft belastingen die als loonkosten worden beschouwd, nl. belastingen die door sommige gemeenten geheven wordt op het door de onderneming tewerkgesteld personeel.
13	SUBSIDIES EN PREMIES Dit betreft tegemoetkomingen van de overheid om alle of een deel van de personeelskosten terug te betalen en niet bijdrageverminderingen van de RSZ(PPO) of terugbetalingen van verzekeringsinstellingen. Voorbeelden: gewestelijke tewerkstellingspremies, aanmoedigingspremies voor arbeidsduurvermindering, activeringspremies.
14	GEWERKTE UREN Het betreft de werkelijk gewerkte uren (collectief overeengekomen arbeidstijd + (niet) gecompenseerde overuren) waarvan men de afwezigheden aftrekt (jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, compensatiedagen, ziekte dagen, niet gewerkte dagen en andere afwezigheden).
14.1	Aantal gewerkte uren door alle voltijdwerknemers (zonder leerlingen)
14.2	Aantal gewerkte uren door alle deeltijdwerknemers (zonder leerlingen)
14.3	Aantal gewerkte uren door alle leerlingen