

2009-12-07

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2008

(Article publié dans la Revue économique du mois de décembre 2009)

Chaque année, la Banque nationale analyse les résultats provisoires des bilans sociaux des entreprises établies en Belgique. Ces résultats sont provisoires en ce sens qu'ils reposent sur une population réduite de 43.387 entreprises, lesquelles représentent 53 p.c. du total des entreprises et 73 p.c. des travailleurs qui y sont occupés.

Dans ces entreprises, l'emploi a progressé de 1,7 p.c. en moyenne en 2008. Les résultats en fin d'exercice (+0,8 p.c.) témoignent d'un net fléchissement de la croissance en cours d'année, reflétant l'essoufflement de l'activité amorcé à la fin de 2007. Le ralentissement s'est manifesté dans la plupart des branches d'activité et a touché plus spécialement l'industrie et les services financiers et d'assurance. Le personnel occupé à temps plein s'est stabilisé, mais les effectifs à temps partiel ont continué d'augmenter. La progression de ce régime de travail ne s'explique pas seulement par l'engagement de travailleurs prestant un horaire réduit ; on observe également de nombreux glissements entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel, en particulier dans les grandes entreprises de l'industrie où ont été mis en œuvre des programmes de restructuration.

Inégalement répandu dans les entreprises, le travail à temps partiel l'est aussi parmi les travailleurs: les femmes sont davantage concernées que les hommes, les employés que les ouvriers et les cadres, et les travailleurs temporaires que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Le taux de travail à temps partiel varie en revanche assez peu selon le niveau d'études, sauf dans le cas des universitaires, parmi lesquels la proportion de travailleurs à temps partiel est deux fois plus faible que parmi les titulaires d'autres diplômes.

Sous l'effet du repli conjoncturel, la part du travail temporaire s'est tassée. Les entreprises déposant un schéma complet ont également moins recouru au travail intérimaire. On ne note néanmoins pas de changement fondamental dans les motifs de sorties du personnel : environ la moitié s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire, tandis que 29 p.c. sont attribuables à des départs spontanés et 14 p.c. à des licenciements. Les départs à la prépension et ceux à la pension s'élèvent respectivement à 3 et 2,6 p.c. du total, soit des proportions comparables à celles observées en 2007.

Pour la première fois, grâce à l'introduction d'une nouvelle mouture du bilan social, le personnel a pu être ventilé par niveau d'études. Au total, 18 p.c. des effectifs possèdent au mieux un certificat de l'enseignement primaire, 54 p.c. ont au plus terminé leurs études secondaires, 20 p.c. sont diplômés d'une école supérieure et 8 p.c. sont titulaires d'un diplôme universitaire. Les femmes ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que les hommes. Le même constat s'applique aux travailleurs à temps plein comparés à ceux occupés à temps partiel. On observe par ailleurs des exigences de scolarité minimales très différentes selon les branches d'activité.

La masse salariale a augmenté de 5,3 p.c. en 2008 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le volume de travail a crû de 1,6 p.c., de sorte que les coûts par heure ouvrée ont progressé en moyenne de 3,7 p.c. L'article présente une évaluation, par branche d'activité, du suivi de la norme salariale indicative afférente à la période 2006-2008, effectuée au départ d'une population d'entreprises ayant déposé un bilan social pour les trois exercices consécutifs. Au cours de cette période, la progression des frais horaires a été particulièrement vive dans les branches des transports et communications, des services financiers et d'assurance, des services collectifs, sociaux et personnels et de la santé et de l'action sociale. En moyenne, la hausse a atteint 6,8 p.c., alors que la norme salariale indicative avait été fixée à 5 p.c. pour cette période.

Depuis l'exercice 2008, le bilan social recense les activités de formation formelle, de formation informelle et de formation initiale. Près de 19 p.c. des 50.156 entreprises ayant déposé un bilan social clôturé au 31 décembre 2008 ont consigné leurs efforts de formation dans les tableaux *ad hoc*, soit un pourcentage en forte progression par rapport aux années antérieures.

Les taux de participation se sont élevés à 37 p.c. pour la formation formelle, à 21 p.c. pour la formation informelle et à 1 p.c. à peine pour la formation initiale. Au total, les entreprises ont affecté 1,34 p.c. du volume de travail à des initiatives de formation. La formation formelle s'est taillé la part du lion, avec près de 60 p.c. du total, tandis que la formation informelle a représenté 27 p.c. des heures de formation et la formation initiale 12 p.c. Au total, les budgets de formation se sont établis à 1,7 p.c. des frais de personnel, dont 1,2 p.c. pour la seule formation formelle, soit un taux qui reste largement en deçà de l'objectif interprofessionnel qui avait été fixé à 1,9 p.c. pour 2006.

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

On observe de grandes différences en matière de politique de formation entre les entreprises, qu'il s'agisse du volume de travail consacré aux activités de formation, des budgets dégagés ou du type de formation privilégié. L'analyse des données individuelles montre que la probabilité qu'une entreprise propose des activités de formation formelle ou informelle dépend avant tout de sa taille, la branche d'activité venant en second lieu. Des paramètres tels que l'adossement à une entreprise non résidente et la composition du personnel (notamment le fait de disposer d'un personnel qualifié) jouent eux aussi un rôle significatif.