

2013-06-12

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2012

(Article pour la Revue économique du mois de décembre 2013)

L'introduction, à partir de 2012, d'une nouvelle version du bilan social prévoyant une ventilation par genre de certaines rubriques a permis de mettre en lumière une série de différences entre les situations respectives des femmes et des hommes en emploi. Cette analyse s'est fondée sur les bilans sociaux de 8 862 firmes ayant déposé un schéma complet et concerne 1 095 616 travailleurs, parmi lesquels 43 % de femmes.

Pour ces employeurs, il est apparu que les frais de personnel par heure de travail – une variable qui permet de tenir compte des inégalités dans la durée de travail – liés à l'occupation d'une femme étaient en moyenne de 13 % inférieurs à ceux observés pour un homme en 2012. L'écart a été un peu moins marqué pour les travailleurs à temps plein (9 %), mais un peu plus important pour ceux occupés à temps partiel (14 %). Or, plus de la moitié du personnel féminin travaillait à temps réduit dans ces sociétés, contre moins de 12 % des hommes.

En dépit d'un niveau de qualification en moyenne plus élevé que celui des hommes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les strates où les coûts salariaux horaires sont faibles: 63 % des travailleuses à temps plein sont occupées dans des firmes où le salaire horaire moyen du personnel féminin est inférieur à 40 euros, contre 47 % du personnel masculin. Par ailleurs, plus de la moitié des travailleuses à temps complet sont salariées dans des entreprises où le salaire horaire moyen des hommes dépasse celui des femmes. À l'inverse, à peine 17 % de la main-d'œuvre masculine travaille dans des sociétés où le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes; un peu plus de 31 % des femmes (contre près de 38 % des hommes) sont employées dans des firmes où ces salaires sont très proches.

Dans les entreprises étudiées, 38 % des travailleuses étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 2012 – un ratio qui approche même les 50 % dans le cas des femmes occupées à temps plein -, alors que cette proportion n'était que de 31 % pour les hommes. L'accès à la formation continue augmentant avec le niveau de qualification des travailleurs, il est logique de constater, sur la base des bilans sociaux, que le taux de participation des femmes à la formation est presque identique à celui des hommes pour la formation formelle et supérieur pour la formation informelle. On constate néanmoins qu'en matière de durée et de dépenses, les femmes restent désavantagées: elles ont accès à des formations en moyenne plus courtes et moins coûteuses que celles dont bénéficie le personnel masculin.

L'étude de l'évolution de l'emploi dans les entreprises déposant un bilan social s'est basée sur les résultats d'une population constante de 48 385 sociétés. Dans ces firmes, le nombre de travailleurs occupés s'est établi à 1 606 021 en moyenne en 2012, soit 0,9 % de plus que l'année précédente. Dans un contexte de tassement de l'activité, le rythme de croissance de l'emploi s'est néanmoins ralenti en cours d'année, de sorte qu'entre la fin de 2011 et celle de 2012, le nombre de travailleurs occupés a à peine varié. Une stabilisation de l'emploi a été enregistrée dans chacune des trois régions du pays.

Des évolutions contrastées selon la taille et la branche d'activité des entreprises, de même que selon les caractéristiques de l'emploi et des travailleurs, ont néanmoins été observées. L'emploi s'est contracté dans les grandes firmes et a continué de croître dans les PME. Des pertes d'emplois ont été recensées dans l'industrie et dans le commerce et le transport, tandis que le nombre de travailleurs a augmenté dans la santé et l'action sociale et dans les services aux entreprises. Le recul du nombre d'hommes occupés à temps plein a été compensé par un élargissement du personnel féminin à temps partiel. Les effectifs engagés sous contrat permanent ont gonflé au détriment des temporaires. La répartition du personnel par catégorie professionnelle montre en outre que les ouvriers ont payé un lourd tribut au repli de l'activité; en revanche, les rangs des employés et, dans une moindre mesure, des cadres de direction ont continué de grossir.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, les effectifs internes se sont accrus en moyenne annuelle, mais le recours à du personnel externe - intérimaire ou mis à disposition - a sensiblement diminué.

En particulier, l'industrie et la branche du commerce et du transport, qui concentrent l'essentiel de la main-d'œuvre intérimaire, ont réduit leurs effectifs de respectivement plus de 10 et près de 5 %. Bien que le nombre de sorties de personnel interne enregistrées en cours d'exercice ait peu varié entre 2011 et 2012 dans les sociétés ayant déposé un schéma complet, les départs spontanés (soit 61 % des départs en 2012) ont été plus rares étant donné le climat conjoncturel morose, tandis que les fins de contrats temporaires (26 % du total) ont augmenté.

Les entreprises mentionnent de plus en plus souvent des travailleurs en formation, surtout parmi les PME. Parmi les 48 385 firmes étudiées, 26 % ont été dans ce cas en 2012, ce qui représente une hausse de près de 3 points de pourcentage. Le taux de participation des travailleurs s'est élevé à 43,5 % pour la formation formelle et à 26,3 % pour la formation informelle, soit des ratios en progression par rapport à l'année précédente. Par contre, le taux de participation à la formation initiale a peu varié, à 1,3 %. Les dépenses liées à la formation ont représenté au total 1,84 % des frais de personnel en 2012, contre 1,78 % un an plus tôt; l'accroissement est surtout imputable à la formation informelle, dont le budget s'est sensiblement alourdi. Le temps de travail dégagé pour se former est passé de 1,52 à 1,64 % des heures ouvrées, grâce à un allongement de la durée d'apprentissage pour chacun des trois types de formation.