

2007-12-13

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### Le bilan social 2006

(Article publié dans la Revue économique de décembre 2007)

Chaque année, la Banque nationale examine, dans la Revue économique du quatrième trimestre, les résultats provisoires tirés de l'analyse des bilans sociaux des entreprises établies en Belgique.

L'emploi dans les entreprises a crû en moyenne de 1,3 p.c. entre 2005 et 2006. Il a augmenté dans les PME, alors qu'il est resté stable dans les grandes entreprises, et a progressé dans toutes les branches d'activité, à l'exception de l'industrie. L'effectif à temps partiel a augmenté à un rythme soutenu - 3,8 p.c. -, tandis que le nombre de travailleurs à temps plein n'a crû que de 0,5 p.c. Une partie de cette hausse peut s'expliquer - en particulier dans les entreprises de taille moyenne et dans les grandes - par le développement du régime du crédit-temps auquel les travailleurs font de plus en plus appel pour concilier vies professionnelle et privée, mais qui est également utilisé pour faciliter la transition entre vie active et retraite. Le taux de travail à temps partiel a donc de nouveau progressé, particulièrement pour l'effectif masculin.

Les entrées comme les sorties de personnel enregistrées au cours de l'exercice 2006 ont été plus nombreuses qu'en 2005. Au total, les entrées nettes ont cependant été près de deux fois moins importantes qu'au cours de l'exercice précédent. La progression de l'emploi au sein des entreprises déposant un schéma complet trouve principalement son origine dans l'augmentation du nombre de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, le nombre de titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire ayant reculé. Les motifs des sorties diffèrent d'une branche d'activité à l'autre: en 2006, la fin d'un contrat temporaire était le principal motif de sortie dans le secteur tertiaire. Dans l'industrie et la construction, ce sont les départs spontanés qui en expliquent la majorité. Le taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée est assez élevé: en 2006, 14,3 p.c. d'entre eux ont quitté leur employeur. Ce taux s'est sensiblement renforcé dans certaines branches de l'industrie.

En dépit d'une croissance soutenue de l'activité, la part des contrats de travail temporaires est demeurée stable: les contrats à durée indéterminée représentent toujours l'essentiel de l'emploi total. En 2006, 61 p.c. des entreprises déposant un schéma complet ont fait appel à du personnel intérimaire, particulièrement dans l'industrie, ce qui explique que cette forme de travail soit plus largement répandue dans les entreprises implantées exclusivement en Flandre ou en Wallonie, régions parmi lesquelles les activités industrielles sont relativement plus développées.

Les coûts horaires ont progressé en moyenne de 3,1 p.c. entre 2005 et 2006 pour s'établir à 33,1 euros. Ils diffèrent considérablement selon la branche d'activité et la taille des entreprises et ils sont sensiblement plus élevés dans les entreprises actives dans plusieurs régions que dans les entreprises unirationnelles. Parmi ces dernières, les coûts salariaux horaires sont plus faibles en Wallonie que dans les deux autres régions. Le niveau est particulièrement élevé à Bruxelles, où la structure d'activité, davantage concentrée sur le secteur tertiaire, exerce une pression à la hausse sur les coûts horaires moyens.

Selon les dispositions du pacte de solidarité entre les générations, 1,9 p.c. de la masse salariale devait être consacré à la formation en 2006 et, à l'horizon 2010, un travailleur sur deux devra bénéficier chaque année d'une formation. L'indicateur relatif à l'effort financier atteindrait 1,2 p.c. en 2006. Le taux de participation des travailleurs à la formation a de nouveau progressé, mais à un rythme limité: seuls 36,4 p.c. des travailleurs ont eu accès à une formation en 2006. Le pourcentage d'entreprises unirationnelles formatrices est plus faible en Wallonie et les indicateurs de formation calculés pour ces seules entreprises y demeurent systématiquement en retrait par rapport à Bruxelles et à la Flandre.

Enfin, les résultats de l'enquête sur la formation continue en entreprise (CVTS) relative à l'année 2005 ont été comparés avec ceux issus des bilans sociaux. Le pourcentage d'entreprises formatrices est nettement

plus élevé selon l'enquête CVTS, sans doute en raison du suivi intensif assuré dans le cadre cette enquête. Néanmoins, le taux de participation des travailleurs et le temps de travail consacré à la formation exprimé en pourcentage des heures prestées sont du même ordre de grandeur dans les deux statistiques. Les résultats obtenus pour l'indicateur relatif à l'effort financier sont en revanche assez différents selon l'enquête CVTS (1,6 p.c.) et les bilans sociaux (1,3 p.c.) pour 2005, alors que ces pourcentages étaient très proches en 1999, lorsque la précédente enquête avait été menée.