

2008-12-08

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2007

(Article publié dans la Revue économique de décembre 2008)

Chaque année, la Banque nationale fait une analyse des résultats provisoires des bilans sociaux des entreprises établies en Belgique, provisoires en ce sens qu'ils reposent sur une population réduite d'entreprises.

La population réduite constituée en vue d'analyser les résultats de l'exercice 2007 compte 44.718 entreprises. D'après celle-ci, l'emploi a crû en moyenne de 2,3 p.c. par rapport à 2006. Un accroissement des effectifs a été observé dans toutes les catégories de taille des entreprises et dans toutes les branches d'activité, mais il a été supérieur à la moyenne dans les PME et dans certaines branches du secteur tertiaire. L'effectif à temps partiel a augmenté à un rythme plus soutenu (4,3 p.c.) que celui à temps plein (1,6 p.c.). Le développement du travail à temps partiel ne s'explique que partiellement par l'engagement de travailleurs prestant un horaire réduit. En effet, il résulte également, particulièrement dans les entreprises de moyenne ou grande taille, de changements du régime de travail du personnel en fonction, soucieux de mieux concilier vies professionnelle et privée ou de faciliter la transition entre vie active et retraite. Le taux de travail à temps partiel a donc de nouveau progressé. La hausse a été plus marquée pour l'effectif masculin, au départ cependant d'un niveau plus bas. L'importance relative du travail à temps partiel reste très inégale dans les différentes branches d'activité: elle est plus élevée là où les femmes sont les plus largement représentées.

Les entrées comme les sorties de personnel enregistrées au cours de l'exercice 2007 ont été plus nombreuses qu'en 2006. Néanmoins, les entrées nettes ont été inférieures à celles de l'exercice précédent. Dans les entreprises déposant un schéma complet, pour lesquelles l'on dispose d'informations détaillées relatives aux travailleurs entrants et sortants, l'augmentation nette de l'effectif a résulté de la combinaison d'entrées nettes de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ou secondaire et de sorties nettes de titulaires d'un certificat de l'enseignement primaire. L'on observe aussi que les motifs des sorties diffèrent en fonction de la taille et de la branche d'activité des entreprises: en 2007, par exemple, la majorité des sorties de personnel s'expliquaient par la fin d'un contrat temporaire dans les entreprises de moyenne ou grande taille, tandis que les départs spontanés en étaient la principale cause dans les petites sociétés. Environ la moitié des entrées et des sorties de personnel concernent des travailleurs sous contrat à durée indéterminée. La mobilité du personnel n'est donc pas l'apanage des travailleurs temporaires: 15,2 p.c. des travailleurs permanents ont quitté leur employeur au cours de l'exercice 2007. Ce taux de rotation est plus élevé dans les groupes d'entreprises où les conditions de travail et de rémunération, ainsi que les opportunités de carrière, sont moins favorables.

La part des contrats de travail temporaires a poursuivi sa progression en 2007 et s'est établie à 6,6 p.c., contre 6 p.c. trois ans plus tôt. Les contrats à durée indéterminée constituent cependant toujours l'essentiel de l'emploi. Le travail intérimaire s'est encore développé dans les entreprises déposant un schéma complet - les seules pour lesquelles l'on dispose de cette information - pour représenter au total, en 2007, 4,1 p.c. de l'effectif ETP, soit la force de travail temporaire proportionnellement la plus importante, devant les travailleurs sous contrat à durée déterminée (3,8 p.c.) et les travailleurs mis à disposition (2,9 p.c.). Les instruments d'ajustement de la main-d'œuvre varient selon les branches: dans l'industrie, par exemple, c'est le travail intérimaire qui est le plus fréquemment utilisé, tandis que dans la branche commerce, transports et communications, l'on fait plus largement appel aux travailleurs mis à disposition, et dans celle des autres services, aux travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Les coûts horaires ont progressé en moyenne de 2,8 p.c. dans l'ensemble des entreprises. La hausse a été plus sensible pour les travailleurs à temps plein (2,9 p.c.) que pour ceux à temps partiel (2,2 p.c.). En moyenne, une heure de travail coûtait 33,8 euros en 2007, mais les frais horaires varient considérablement en fonction des caractéristiques des entreprises. Ils augmentent généralement avec la taille et sont en moyenne les plus faibles dans l'Horeca et les plus élevés dans l'énergie et l'eau, ainsi que dans les services financiers et d'assurances.

En matière de formation, les résultats observés en 2006 pour la population totale se situent toujours largement en deçà des objectifs repris dans le pacte de solidarité entre les générations: les frais de formation ne représentaient que 1,17 p.c. de la masse salariale, alors qu'un objectif de 1,9 p.c. était stipulé pour cette même année, et le taux de participation des travailleurs à la formation n'était que de 35,2 p.c., alors que l'objectif est fixé à 50 p.c. à l'horizon 2010. Une progression (de 4 p.c. pour l'indicateur relatif à l'effort financier et de 0,2 p.c. pour le taux de participation) a néanmoins été enregistrée entre 2006 et 2007 dans la population réduite. Notons cependant que ces résultats sont biaisés par la surreprésentation des grandes entreprises dans cette population, lesquelles renseignent leurs efforts de formation de manière plus régulière que les petites.