

2014-12-05

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2013

(Article pour la Revue économique du mois de décembre 2014)

L'article relatif au bilan social est divisé en deux parties qui peuvent être lues indépendamment l'une de l'autre. La première utilise les données des bilans sociaux de 2012 pour fournir une analyse originale des comportements individuels des firmes et de leur variance en fonction de leur taille. La seconde s'inscrit dans la ligne des articles publiés les années précédentes et décrit les principales évolutions observées entre 2012 et 2013 dans une population d'entreprises pérennes.

La transposition en droit national de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises - qui vise à alléger les obligations statistiques imposées aux petites entreprises - est susceptible de modifier la nature des informations transmises par ces sociétés dans le cadre du dépôt de leurs comptes annuels: le bilan social pourrait ne plus en faire partie intégrante. Celui-ci contient pourtant un ensemble cohérent d'informations, dont certaines ne sont pas disponibles par ailleurs, qui permettent de mettre en évidence les spécificités des entreprises, lesquelles diffèrent sensiblement selon leur taille. Ainsi, les petites et les très petites entreprises sont surtout actives dans la branche « commerce et transport », de même que dans la construction et dans l'industrie. Elles ont une vocation régionale très marquée, alors que les entreprises de taille moyenne et, surtout, les grandes sont proportionnellement plus présentes sur l'ensemble du territoire national.

Une étude du profil des travailleurs embauchés dans les différents groupes d'entreprises montre que le personnel est plus homogène dans les très petites structures. La mixité y est moins répandue, et les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur y sont comparativement moins nombreux. On y remarque également une plus grande uniformité des régimes et des contrats de travail: on compte proportionnellement davantage de très petites sociétés qui emploient uniquement soit des salariés à temps plein, soit des travailleurs à horaire réduit, ou encore exclusivement des travailleurs permanents.

L'examen des conditions de travail met en avant une durée annuelle de travail en moyenne plus longue dans les petites et très petites entreprises, associée à une diversité des comportements individuels plus importante que dans les sociétés plus grandes. En revanche, les coûts salariaux horaires sont d'autant plus élevés que les firmes sont grandes, et l'éventail des observations est plus large pour ces dernières que pour les plus petites entités. Une étude poussée au niveau des branches d'activité dans lesquelles les (très) petites firmes sont spécialisées indique que les frais de personnel par heure ouvrée sont en moyenne plus modestes dans le commerce et le transport que dans la construction ou dans l'industrie, mais que les conditions salariales y sont aussi plus diversifiées. Toutes autres choses restant égales, les coûts salariaux horaires sont par ailleurs plus modestes dans les entreprises établies en Wallonie que dans celles implantées en Flandre.

L'analyse souligne encore que même si la proportion d'entreprises formatrices est plus faible dans les petites entités, les indicateurs de formation n'y sont pas systématiquement moins élevés. Les taux de participation moyens constatés dans les (très) petites firmes sont en effet similaires ou supérieurs à ceux en vigueur dans les entreprises de plus grande taille, que ce soit en matière de formation formelle, informelle ou initiale. C'est le cas aussi pour la durée annuelle de formation par bénéficiaire. En revanche, les dépenses par heure de formation sont en moyenne plus importantes dans les grandes firmes.

La seconde partie de cet article commente les évolutions d'une série de variables observées entre les exercices 2012 et 2013 dans une population stable d'entreprises pérennes. Les effectifs de ces firmes se sont infléchis de 0,2 % d'une fin d'année à l'autre. La baisse a touché chacune des trois régions du pays. La progression du personnel dans les PME n'a pas été suffisante pour compenser les pertes d'emplois enregistrées dans les grandes entreprises. Les effectifs ont régressé dans presque toutes les branches, et plus particulièrement dans l'industrie et dans la construction, où les ouvriers ont été particulièrement touchés; le personnel a néanmoins progressé dans les branches « santé et action sociale » et « services aux entreprises ». Les pertes d'emplois à temps plein ont été supérieures aux gains de postes à horaire réduit. Le nombre de travailleurs permanents a reculé, tandis que les effectifs temporaires se sont accrus.

Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, le volume des forces de travail - mesuré en ETP - mis en œuvre en 2013 est resté stable par rapport à 2012, mais ses composantes ont évolué différemment: le personnel inscrit au registre et celui mis à disposition ont progressé, de respectivement 0,2 et 2,3 %; en revanche, le personnel intérimaire s'est contracté de 4,4 %. La baisse a été particulièrement vive dans l'industrie (où la moitié des ETP perdus ont été enregistrés), ainsi que dans les branches « services aux entreprises », « construction » et « commerce et transport ». Les sorties de personnel enregistrées en cours d'année dans ces sociétés ont progressé et ont légèrement dépassé les entrées, qui ont reculé. L'arrivée à échéance de contrats temporaires a expliqué 62,3 % des sorties en 2013 et les licenciements 11,4 %; ces deux motifs de départ ont davantage été utilisés en 2013 qu'en 2012. En revanche, les démissions spontanées ont été proportionnellement moins nombreuses, leur part dans le total étant retombée de 26,2 à 21,6 %.

Dans la population d'analyse, le nombre d'entreprises formatrices a augmenté. La part des travailleurs ayant bénéficié d'une formation formelle (43,9 % des travailleurs en 2013) s'est accrue, mais les taux de participation à la formation informelle et initiale (respectivement 24,9 et 1,2 %) se sont repliés. Le volume des heures dédiées à la formation a représenté 1,63 % des heures ouvrées en 2013, contre 1,66 % en 2012. Les dépenses liées à la formation se sont chiffrées à 1,78 % des frais de personnel, contre 1,82 % un an plus tôt. Les budgets consacrés à la formation formelle et informelle ont progressé, mais moins rapidement que les frais de personnel; les dépenses de formation initiale ont en revanche diminué.