

Revue économique

Décembre 2009



© Banque nationale de Belgique

Tous droits réservés.

La reproduction de cette publication, en tout ou en partie, à des fins éducatives et non commerciales est autorisée avec mention de la source.

ISSN 1372-3162

Table des matières

PROJECTIONS ÉCONOMIQUES POUR LA BELGIQUE – AUTOMNE 2009	7
LES RÉFORMES DES RÉGIMES DE PENSION DANS LES PAYS DE L'UE15	23
MÉTHODOLOGIE OU FIXATION DES PRIX: QU'EST CE QUI EXPLIQUE LA PLUS FORTE VOLATILITÉ DES PRIX À LA CONSOMMATION POUR LE GAZ ET L'ÉLECTRICITÉ EN BELGIQUE?	49
ÉVOLUTION DES RÉSULTATS ET DE LA STRUCTURE FINANCIÈRE DES ENTREPRISES EN 2008	61
LE BILAN SOCIAL 2008	85
SUMMARIES OF ARTICLES	137
ABSTRACT	141
SIGNES CONVENTIONNELS	145
LISTE DES ABRÉVIATIONS	147

Projections économiques pour la Belgique – Automne 2009

Introduction

Après que l'économie mondiale eut essuyé la récession la plus sévère des quelque soixante dernières années, les signes de reprise se sont multipliés dans le courant de 2009. La confiance des chefs d'entreprise et des consommateurs s'est nettement redressée depuis le printemps, tandis que la production industrielle et le commerce international – les deux grandeurs qui avaient subi le recul le plus marqué au tournant de 2008 et de 2009 – se sont stabilisés ou ont légèrement progressé dans les principales zones économiques.

Ce retournement de l'activité, porté à la fois par les mesures de politique économique et par des facteurs de nature plus technique, s'est produit un peu plus tôt que prévu. Alors que la crise financière avait fortement aggravé le ralentissement conjoncturel, les craintes d'un effondrement du système financier se sont apaisées dans le courant de 2009, sous l'effet de l'action résolue et massive des autorités monétaires et des gouvernements. Elles ont progressivement fait place à un regain d'appétence pour le risque dans le chef des investisseurs. Les banques centrales ont également maintenu leurs taux directeurs à des niveaux très bas, dans le contexte de pressions inflationnistes faibles. De plus, les plans budgétaires de relance mis en œuvre dans la plupart des économies avancées, mais aussi dans des pays émergents, ont donné une profonde impulsion à l'économie. En outre, le mouvement généralisé de déstockage – qui, après l'intensification de la crise financière, a constitué une manifestation de la recherche de liquidités par les entreprises, parallèlement à celle menée par les institutions financières – semble prendre fin.

Ainsi, on pense désormais que l'évolution du PIB aurait renoué de manière généralisée avec la croissance dès le troisième trimestre de 2009, alors qu'il y a six mois, l'entame de la reprise n'était prévue que dans le courant de 2010. Toutefois, de sérieux doutes subsistent quant au caractère durable du redressement au-delà des deux prochains trimestres, dans la mesure où les impulsions de politique économique devraient s'estomper et où les contributions à la croissance liées aux mouvements de stocks sont par nature temporaires. De surcroît, dans les économies avancées, et plus particulièrement en Europe, les entreprises et les particuliers doivent s'adapter à la baisse sensible du niveau de l'activité et des revenus. Ces ajustements pèseraient encore durant un certain temps sur l'investissement, l'emploi et la consommation privée.

C'est dans ce contexte, meilleur qu'au printemps, mais néanmoins toujours très incertain, que s'inscrit la mise à jour des projections macroéconomiques pour 2009 et 2010, réalisée dans le cadre de l'exercice semestriel de l'Eurosystème. Les résultats pour l'ensemble de la zone sont publiés dans le Bulletin de la BCE de décembre 2009; ils indiquent que le PIB augmenterait en 2010, fût-ce à un rythme modéré, après avoir chuté d'environ 4 p.c. cette année, tandis que l'inflation demeurerait contenue.

En Belgique, selon l'estimation « flash » de l'ICN, le PIB a progressé de 0,5 p.c. au troisième trimestre de 2009, après avoir enregistré un recul cumulé de plus de 4 p.c. au cours des douze mois précédents. Ce résultat confirme l'amélioration attendue des perspectives à court terme et, partant, la révision à la hausse des projections de croissance par rapport aux résultats publiés en juin⁽¹⁾. Celle-ci tranche avec les révisions à la baisse très rapides et très substantielles opérées depuis un an lors des exercices

(1) La version précédente des projections économiques pour 2009 et 2010 a été présentée de manière plus détaillée au printemps, dans la Revue économique de la Banque de juin 2009.

successifs. En revanche, les projections actuelles incluent toujours une augmentation sensible du chômage et un déficit important des finances publiques, tandis que l'inflation resterait modérée.

Les résultats présentés de manière succincte dans cet article intègrent les informations disponibles au 20 novembre 2009. Ils ont été établis sur la base d'hypothèses communes à l'Eurosystème, dont les principales sont décrites dans l'encadré figurant au premier chapitre. Comme de coutume en matière de finances publiques, ces projections ne prennent en compte que les mesures formellement décidées par les autorités, notamment dans le cadre du budget fédéral 2010-2011 et des budgets 2010 des communautés et des régions, dont les modalités sont suffisamment détaillées.

1. Environnement international et hypothèses

Paralysés entre autres par le net durcissement de la crise financière, les échanges internationaux de biens se sont effondrés de près de 20 p.c. à la fin de 2008 et au début de 2009, plongeant très rapidement les économies avancées et la plupart des économies émergentes dans une récession généralisée et très profonde. Au deuxième trimestre de 2009, exprimé en termes réels, le PIB des États-Unis a chuté de 3,8 p.c. par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Le recul a atteint 4,8 p.c. dans la zone euro et 5,5 p.c. au Royaume-Uni. Au Japon, il s'est chiffré à 8,4 p.c. au premier trimestre. Si la plupart des économies ont donc été gravement touchées, l'ampleur de la diminution de l'activité varie d'une région à l'autre selon l'importance des échanges extérieurs – ces derniers ayant constitué le principal vecteur de propagation de la récession –, l'exposition au secteur financier, et l'éclatement d'une éventuelle bulle immobilière.

Toutefois, à partir du second semestre, les mesures sans précédent prises de part et d'autre de l'Atlantique pour éviter l'écroulement du système financier et les politiques monétaire et budgétaire largement accommodantes rapidement mises en œuvre dans la plupart des économies ont commencé à sortir leurs effets.

D'une part, les tensions financières se sont progressivement relâchées, sous l'effet conjugué des mécanismes de garantie publique et des injections de capital dont ont bénéficié les institutions financières, ainsi que des amplex octrois de liquidités auxquels ont procédé les banques centrales. Sur les marchés monétaires, l'écart entre les taux des dépôts interbancaires non garantis et ceux des placements sans risque, qui avait atteint un sommet en

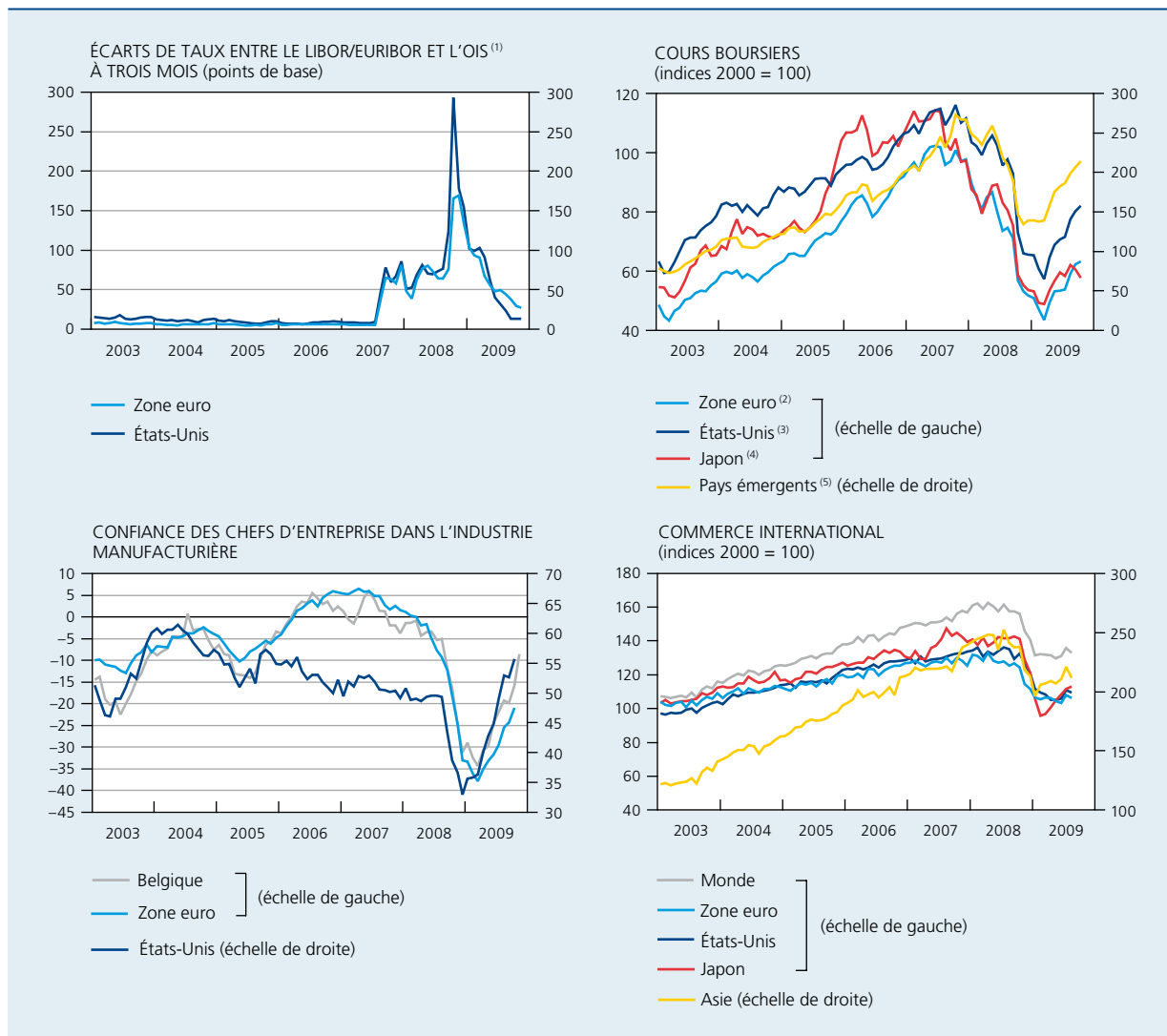
octobre 2008, est revenu à un niveau comparable à celui prévalant avant la faillite de Lehman Brothers. Un mouvement similaire de recul des *spreads* a été observé pour les obligations d'entreprise ou d'État, à mesure que les investisseurs commençaient à envisager de se lancer à nouveau dans des placements plus risqués, alors qu'ils avaient recherché de manière effrénée la sécurité et la liquidité au plus fort de la crise financière. Sur les principales places boursières, les cours des actions ont également entamé un mouvement haussier. En rebondissant d'environ 50 p.c. par rapport à leur point le plus bas atteint dans le courant du mois de mars 2009, ils ont récupéré de 30 à 50 p.c. des pertes subies durant la crise.

D'autre part, la confiance des chefs d'entreprise s'est redressée, parfois vivement, lorsqu'il est apparu que la chute rapide de l'activité s'était enrayée, dans un contexte où les banques centrales maintenaient leurs taux directeurs à des niveaux très bas depuis le début de l'année et où les interventions des pouvoirs publics étaient massives. Ces impulsions ont pris des formes diverses aux États-Unis et en Europe, notamment celle d'une accélération des investissements publics, d'un allègement d'impôts ou encore d'un soutien à l'investissement privé ou à l'acquisition de véhicules routiers, cette dernière branche ayant été particulièrement frappée par la récession. Les pays émergents ont également mis en œuvre des mesures de grande envergure. Ainsi, par exemple, les dépenses d'infrastructure ont fortement été accrues en Chine.

La demande suscitée par les pouvoirs publics a contribué à mettre un terme au mouvement de déstockage observé depuis la fin de 2008. Cette évolution a concouru au redémarrage du commerce international, sous l'impulsion principalement de la Chine et des autres pays asiatiques; la reprise reste toutefois timide, au regard de l'ampleur de la chute qui l'avait précédée. Parallèlement à ces premiers signes de renforcement de la demande, les cotations des matières premières sur les marchés internationaux se sont également redressées à partir du printemps de 2009. En particulier, le prix du baril de pétrole brut de type *Brent*, qui était revenu d'un maximum de l'ordre de 145 dollars en juillet 2008 à quelque 40 dollars en décembre, a à nouveau atteint environ 80 dollars à la mi-novembre 2009.

Au total, l'évolution de l'activité en 2009 est encore principalement dominée par l'importante récession qui a sévi à la fin de 2008 et au début de 2009. En moyenne annuelle, selon les prévisions d'automne de la CE, le PIB mondial diminuerait de 1,2 p.c. en volume, ce qui constituerait la première décroissance généralisée de l'activité depuis la Seconde Guerre mondiale. Au sein des grandes zones économiques, le PIB reculerait de 2,5 p.c. aux États-Unis, de 5,9 p.c. au Japon et de 4,1 p.c. dans

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION SUR LES MARCHÉS FINANCIERS, CONFIANCE DES CHEFS D'ENTREPRISE ET COMMERCE INTERNATIONAL
(moyennes mensuelles)



Sources : Bloomberg, CPB, HWWI, Thomson Reuters Datastream.

(1) Taux fixe payé par la contrepartie d'un contrat *swap* de taux d'intérêt qui perçoit le taux au jour le jour pour un terme de trois mois (Eonia pour la zone euro, taux effectif des fonds fédéraux pour les États-Unis).

(2) Indice *Dow Jones Euro Stoxx Broad*.

(3) Indice *Wilshire 5000*.

(4) Indice *Tōpex*.

(5) Indice *MSCI Emerging Market*.

l'ensemble de l'Union européenne; seules la Chine et l'Inde maintiendraient une croissance positive.

L'amélioration de l'environnement durant la seconde partie de 2009 placerait l'économie mondiale dans une meilleure position en 2010. C'est la raison pour laquelle les prévisions font état d'une croissance du PIB à nouveau positive dans la plupart des zones. Celle-ci resterait cependant limitée, dans la mesure où les effets des facteurs à l'origine de la reprise qui se dessine sont de nature temporaire et s'estomperaient rapidement, tandis que les éléments qui

devraient prendre leur relais en alimentant cette reprise de manière durable sont encore fragiles. Ainsi, les capacités de production apparaissent toujours largement excédentaires, bridant directement les investissements des entreprises et, par le biais de la poursuite attendue de la hausse du chômage, la consommation privée. Dans ce contexte, après avoir reculé en moyenne de près de 13 p.c. en 2009, le commerce mondial ne progresserait que d'un peu plus de 3 p.c., soit un taux nettement en retrait de celui observé avant la crise. Les pressions inflationnistes demeureraient pour leur part limitées.

TABLEAU 1 PROJECTIONS POUR LES PRINCIPALES ZONES ÉCONOMIQUES

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2008	2009	2010
	Réalisations	Projections	
PIB en volume			
Monde	3,1	-1,2	3,1
dont:			
États-Unis	0,4	-2,5	2,2
Japon	-0,7	-5,9	1,1
Union européenne	0,8	-4,1	0,7
Chine	9,7	8,7	9,6
Inde	6,7	5,7	6,4
Russie	5,6	-7,2	2,3
Brésil	5,1	-0,4	4,2
<i>p.m. Importations mondiales ..</i>	<i>3,4</i>	<i>-12,9</i>	<i>3,2</i>
Inflation⁽¹⁾			
États-Unis	3,8	-0,5	0,8
Japon	1,4	-1,2	-0,4
Union européenne	3,7	1,0	1,3
Taux de chômage⁽²⁾			
États-Unis	5,8	9,2	10,1
Japon	4,0	5,8	6,3
Union européenne	7,0	9,1	10,3

Source : CE (prévisions d'automne, novembre 2009).

(1) Indice des prix à la consommation.

(2) Pourcentages de la population active.

En enregistrant une progression en volume de 0,4 p.c., la zone euro a également renoué avec une croissance positive du PIB au troisième trimestre de 2009, après cinq trimestres consécutifs de recul. Comme dans les autres économies avancées, outre sur le renforcement de la demande extérieure, notamment celle en provenance d'Asie, ce retournement repose largement sur l'effet des mesures de soutien arrêtées par les gouvernements et sur le mouvement conjoncturel des variations de stocks. Il a été plus précoce qu'escompté précédemment, de sorte que les projections actualisées de l'Eurosystème tablent sur une diminution du PIB pour l'année 2009 moins prononcée que dans son exercice de juin dernier et même que dans l'exercice intérimaire de la BCE, dont les résultats ont été publiés au début du mois de septembre. Selon les nouvelles projections, le PIB de l'ensemble de la zone euro reculerait à un rythme compris entre -4,1 et -3,9 p.c. en 2009. Les meilleures perspectives en termes d'activité pour la fin de l'année donnent également lieu à une révision à la hausse de la croissance prévue pour 2010. Celle-ci resterait toutefois limitée, s'établissant entre 0,1 et 1,5 p.c.

Le caractère hésitant de la reprise tient au raffermissement modéré de la demande tant extérieure, dont il a été question ci-dessus, qu'intérieure. En particulier, les investissements des entreprises devraient encore se contracter en 2010, en raison de la faiblesse du degré d'utilisation des capacités de production et de la baisse de la rentabilité. La poursuite des ajustements en cours sur les marchés immobiliers dans différents pays de la zone euro conduirait également à une décroissance des investissements en logements. Pour sa part, la progression de la consommation privée serait bridée par la détérioration attendue

TABLEAU 2 PROJECTIONS DE L'EUROSYSTÈME

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	Zone euro			<i>p.m. Belgique</i>		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Inflation (IPCH)	3,3	0,3 / 0,3	0,9 / 1,7	4,5	0,0	1,6
PIB en volume	0,5	-4,1 / -3,9	0,1 / 1,5	0,8	-3,1	1,0
dont:						
Consommation privée	0,4	-1,2 / -1,0	-0,2 / 0,8	1,0	-1,6	0,8
Consommation publique	2,0	2,2 / 3,0	0,5 / 1,7	3,3	2,2	1,1
Investissements	-0,6	-11,3 / -10,5	-3,1 / -0,1	3,8	-4,1	-1,3
Exportations	0,8	-14,5 / -12,5	0,6 / 5,6	1,4	-12,1	3,0
Importations	0,9	-12,6 / -11,0	0,4 / 4,6	2,7	-11,5	2,7

Sources : BCE, BNB.

du marché du travail. En effet, si l'extension de certaines mesures visant à réduire le temps de travail au sein des entreprises a permis initialement d'atténuer l'impact de la récession sur l'emploi dans certains pays, l'ajustement devrait se poursuivre en 2010, ce qui se traduirait par un accroissement supplémentaire du chômage.

L'inflation totale des prix à la consommation est, quant à elle, négative depuis juin 2009 dans la zone euro, en raison d'effets de base importants liés à la chute des prix des matières premières par rapport à l'année précédente.

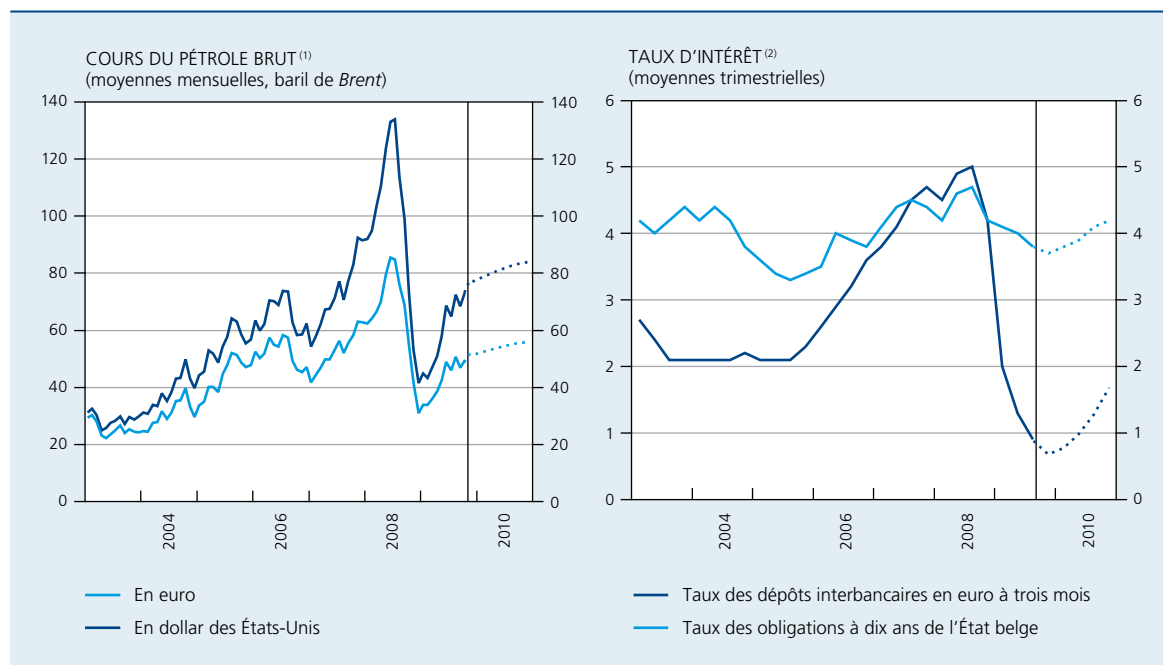
L'action de ces facteurs s'estompant rapidement, et s'inversant même sous l'effet du renchérissement récent du pétrole sur les marchés internationaux, l'inflation devrait redevenir positive dès la fin de l'année et le rester tout au long de 2010. Elle demeurerait toutefois contenue, dans un contexte de faiblesse persistante de la demande et de détérioration du marché du travail. Selon les nouvelles projections de l'Eurosystème, l'inflation se situerait dans une fourchette comprise entre 0,9 et 1,7 p.c. en 2010, après s'être établie autour de 0,3 p.c. en moyenne en 2009.

Encadré – Hypothèses de l'Eurosystème

Les projections économiques de l'Eurosystème pour la zone euro et celles de la Banque qui y correspondent pour la Belgique sont établies sur la base des hypothèses techniques suivantes :

- les taux d'intérêt retenus reposent sur les anticipations des marchés. En moyenne annuelle, le taux des dépôts interbancaires à trois mois reviendrait de 4,6 p.c. en 2008, à 1,2 p.c. en 2009 et en 2010. Le taux des obligations à dix ans de l'État belge s'établirait à 4,4 p.c. en 2008, à 3,9 p.c. en 2009 et à 4 p.c. en 2010. Comme mentionné ci-dessus, après s'être nettement élargis pendant la crise financière, les *spreads* entre ces taux de référence et ceux en vigueur pour les entreprises et les ménages sont généralement retombés à un niveau comparable à celui prévalant précédemment ;

HYPOTHÈSES RELATIVES À L'ÉVOLUTION DU COURS DU PÉTROLE ET DES TAUX D'INTÉRÊT



Source: BCE.

(1) Évolution effective jusqu'en octobre 2009, hypothèse à partir de novembre 2009.

(2) Évolution effective jusqu'au troisième trimestre de 2009, hypothèse à partir du quatrième trimestre de 2009.

- les cours de change bilatéraux de l'euro sont maintenus constants à la valeur à laquelle ils s'établissaient à la mi-novembre 2009, à savoir, pour la monnaie américaine, 1,49 dollar pour 1 euro. Il s'agit d'une appréciation de près de 7 p.c. par rapport au niveau moyen de 2009;
- conformément à l'évolution des prix implicites reflétés par les contrats à terme, les cours du baril de pétrole brut de type *Brent* sur les marchés internationaux devraient atteindre, en moyenne, 62,2 dollars en 2009 et 81,4 dollars en 2010, contre 97,7 dollars en 2008;
- les marchés à l'exportation pertinents pour la Belgique, mesurés comme la somme pondérée des importations des partenaires commerciaux, y compris ceux de la zone euro, ne progresseraient que de 3,6 p.c. en 2010, après avoir baissé de près de 11 p.c. en 2009. Dans ce contexte, et compte tenu de l'appréciation de l'euro, les prix des concurrents à l'exportation diminueraient de 3,7 p.c. en 2009 et de 0,6 p.c. en 2010;
- comme de coutume, conformément aux conventions de l'Eurosystème, les résultats des finances publiques sont calculés en tenant compte de l'environnement macroéconomique et des mesures budgétaires déjà annoncées et suffisamment précisées.

HYPOTHÈSES DES PROJECTIONS DE L'EUROSYSTÈME

	2008	2009	2010
	(moyennes annuelles)		
Taux des dépôts interbancaires en euro à trois mois	4,6	1,2	1,2
Taux sur les obligations à dix ans en Belgique	4,4	3,9	4,0
Cours de change de l'euro vis-à-vis du dollar des États-Unis ...	1,47	1,39	1,49
Cours du pétrole (dollar des États-Unis par baril)	97,7	62,2	81,4
	(pourcentages de variation)		
Marchés à l'exportation pertinents pour la Belgique	2,1	-10,9	3,6
Prix des concurrents à l'exportation	2,4	-3,7	-0,6

Source : BCE.

2. Activité, emploi et demande

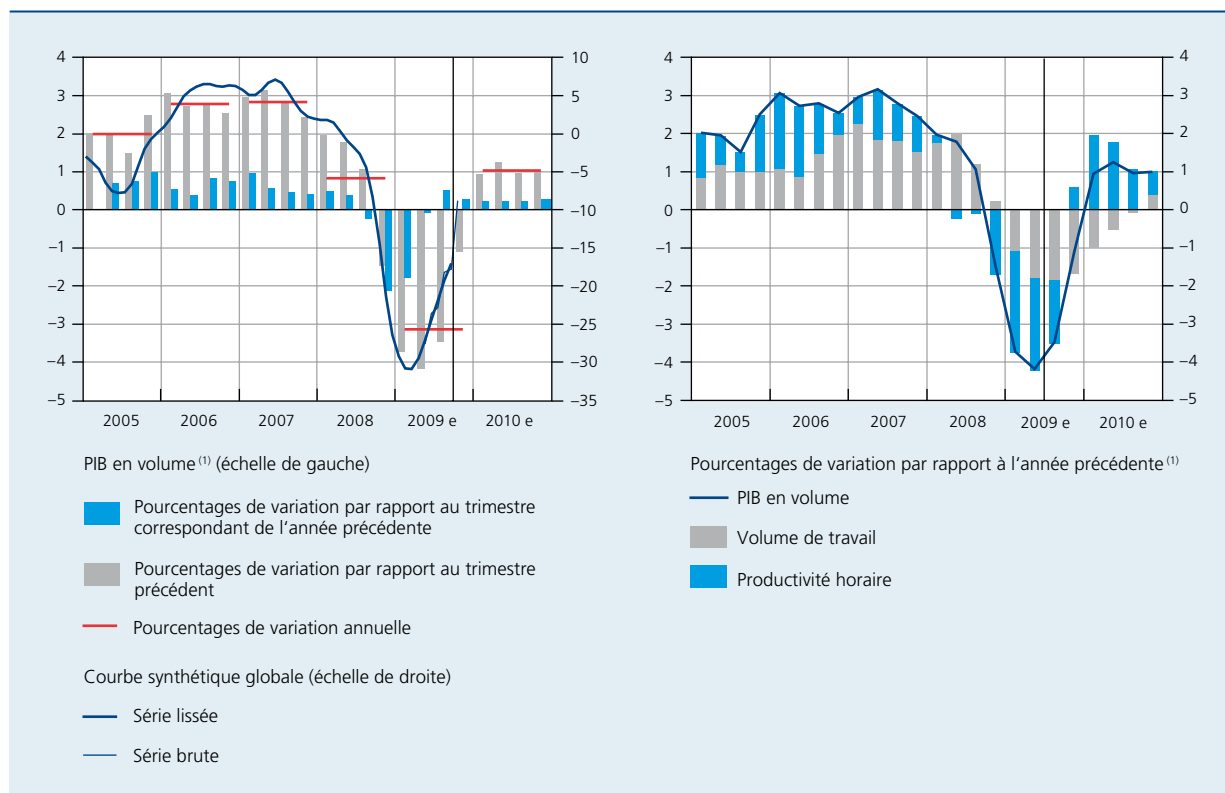
Selon l'estimation « flash » de l'ICN, le PIB a progressé de 0,5 p.c. en Belgique au troisième trimestre de 2009, après s'être inscrit en baisse pendant quatre trimestres consécutifs. La Belgique, qui, à l'instar de la zone euro, avait ressenti le plus intensément les effets de la récession à la fin de 2008 et au début de 2009, en est sortie au même moment que la zone. Cette évolution en parallèle résulte directement des liens très étroits qui l'unissent aux partenaires de la zone, en particulier aux pays limitrophes, tant au niveau de la production et des échanges commerciaux qu'à celui des relations financières, ces éléments ayant joué un rôle crucial dans la crise. En Belgique aussi, l'ampleur totale du recul du PIB a été historique, atteignant 4,2 p.c. entre le point haut relevé au deuxième trimestre

de 2008 et le point bas enregistré un an plus tard, même si elle est inférieure à la chute de 5,1 p.c. observée dans la zone euro entre le premier trimestre de 2008 et la mi-2009.

En Belgique, le redressement des indicateurs de conjoncture suggère que l'économie maintiendrait une trajectoire de croissance à la fin de 2009 et en 2010. Comme dans la zone euro, le rythme de progression y resterait toutefois relativement faible l'année prochaine, vu l'absence d'une reprise vigoureuse de la demande extérieure et la faiblesse prévue des investissements et de la consommation privée, dans un contexte de détérioration du marché du travail. Au total, en moyenne annuelle, le PIB diminuerait de 3,1 p.c. en 2009, avant de croître de 1 p.c. en 2010.

GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DU PIB ET DU VOLUME DE TRAVAIL

(données corrigées des variations saisonnières)



Sources : ICN, BNB.

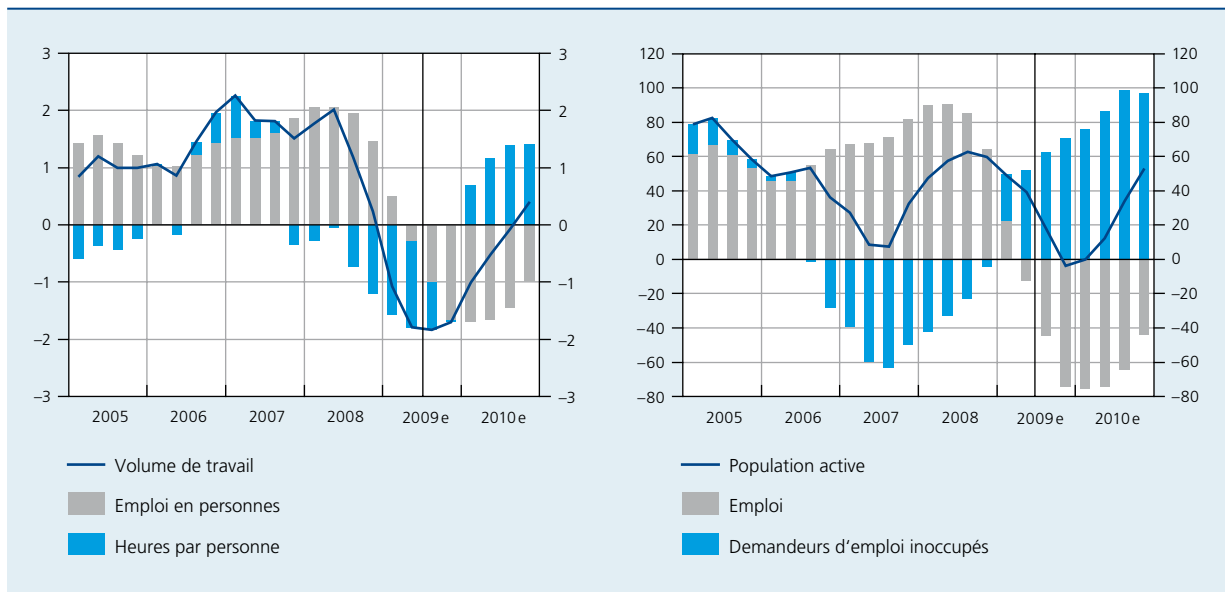
(1) Données corrigées des effets de calendrier.

Si le marché du travail a initialement fait preuve d'une relative résilience, les pertes d'emplois ayant été limitées au regard de la gravité de la récession, cette situation résulte en partie de développements appelés à s'inverser. Ainsi, malgré le recours intensif aux systèmes permettant une certaine flexibilité dans l'utilisation de la main-d'œuvre, le volume de travail mobilisé dans les entreprises a diminué dans une mesure moindre que la production à la fin de 2008 et au début de l'année en cours, ce choc donnant lieu à de très larges pertes en termes de productivité horaire du travail. Au premier semestre, dans l'ensemble de l'économie, celle-ci a reculé de 2,5 p.c. par rapport à la période correspondante de l'année précédente, grevant la rentabilité des entreprises. L'évolution du volume de travail a toutefois rapidement suivi, marquant de plus en plus nettement le pas dans le courant de 2009. Les entreprises continueraient de rétablir progressivement leur productivité en 2010, dans un contexte de regain limité de l'activité, de sorte que, mesurée en glissement annuel, la variation du volume de travail ne redeviendrait positive qu'à la fin de l'année.

En outre, en permettant aux entreprises d'adapter le volume de leur main-d'œuvre sans procéder à des licenciements, le recours massif au chômage temporaire pour les ouvriers a largement contribué à limiter les pertes d'emplois, la durée moyenne de travail par personne occupée ayant diminué de 1,5 p.c. au premier semestre de 2009. Comme dans d'autres pays européens, des mesures additionnelles allant dans le même sens ont été adoptées dans le cadre du plan de relance en 2009, notamment via la possibilité de suspendre, sous conditions, l'exécution du contrat de travail pour les employés ou par l'encouragement à la réduction du temps de travail. Selon les informations disponibles, le nombre de personnes concernées par ces nouveaux systèmes était encore faible au moment de clôturer les prévisions. Toutefois, du fait de la réduction attendue du recours à ces différents systèmes de flexibilité, les destructions d'emplois devraient se poursuivre en 2010, en dépit du renforcement de l'activité.

Au total, alors que le PIB afficherait une croissance de l'ordre de 1 p.c. en 2010, le volume de travail continuerait de reculer, quoiqu'à un rythme moindre qu'en 2009,

GRAPHIQUE 3 EMPLOI ET CHÔMAGE



Sources : ICN, ONEM, BNB.

la variation revenant de $-1,6$ à $-0,3$ p.c. Cependant, en moyenne annuelle, la diminution de l'emploi en personnes s'accélérait entre ces deux années, passant de $-0,6$ p.c. en 2009, soit un résultat flatté du fait de la progression encore enregistrée à la fin de 2008, à $-1,5$ p.c. en 2010. Globalement, par rapport au quatrième trimestre de 2008, 118.000 emplois seraient perdus pendant les deux années couvertes par les projections, dont 74.000 en 2009. Le nombre de chômeurs s'accroîtrait pour sa part de 168.000 unités sur la même période, sous l'effet de la poursuite de la hausse du nombre de personnes se présentant sur le marché du travail. Tandis qu'il s'établissait en moyenne à 7 p.c. en 2008, le taux de chômage passerait à 7,9 p.c. en 2009 et à 9 p.c. en 2010.

La combinaison d'une crise financière virulente et d'un recul généralisé de l'activité a largement affecté les ménages et les entreprises en 2009. À l'exception de la consommation et des investissements du secteur des administrations publiques, toutes les composantes de la dépense ont pesé sur l'évolution du PIB. En 2010, la reprise modérée de la croissance reposerait sur un léger renforcement de la consommation privée et des exportations, et sur le retournement des mouvements de stocks. Toutefois, la correction des investissements privés se poursuivrait.

En 2009, les entreprises ont eu à faire face à l'effondrement synchronisé de la plupart des marchés extérieurs, de sorte que la demande extérieure adressée à la Belgique régresserait de plus de 11 p.c. en moyenne sur l'ensemble

de l'année. Dans ce contexte, les exportations de biens et de services se contracteraient de plus de 12 p.c., soit le choc le plus important jamais enregistré, le recul s'étant manifesté de manière très brutale au tournant de 2008 et de 2009. Le volume des exportations a entamé une reprise en avril 2009, mais celle-ci reste faible, de sorte que le niveau antérieur est loin d'avoir été rattrapé. Parallèlement, les importations ont fortement décliné, à un rythme toutefois légèrement moindre que celui des exportations. Au total, la contribution des exportations nettes à la variation du PIB serait négative, à hauteur de 0,6 point de pourcentage. Elle serait légèrement positive en 2010, à la suite du raffermissement graduel de la demande extérieure.

En outre, face à la perspective d'une détérioration persistante de la demande et soucieuses de préserver leur position financière, les entreprises belges ont également participé au large mouvement de diminution des stocks observé au niveau mondial. Pour l'ensemble de l'année en cours, ce mouvement amputerait la variation du PIB de 1,3 point de pourcentage. Il prendrait fin durant la seconde partie de 2009, de sorte que la variation des stocks apporterait une contribution légèrement positive à la croissance en 2010, de l'ordre de 0,4 point de pourcentage.

Enfin, l'environnement économique très déprimé conduirait les entreprises, par le jeu d'un faisceau de facteurs, à réduire leur formation brute de capital fixe. Tout d'abord,

TABLEAU 3 PIB, EMPLOI ET PRINCIPALES CATÉGORIES DE DÉPENSES

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, données corrigées des effets de calendrier)

	2007	2008	2009 e	2010 e
PIB ⁽¹⁾	2,8	0,8	-3,1	1,0
Emploi intérieur total en personnes	1,6	1,9	-0,6	-1,5
Volume total de travail ⁽²⁾	1,9	1,3	-1,6	-0,3
Revenu disponible réel des particuliers	2,0	1,3	2,1	-1,0
<i>Composantes de la dépense⁽¹⁾</i>				
Dépenses de consommation finale des particuliers	1,6	1,0	-1,6	0,8
Dépenses de consommation finale des administrations publiques	2,6	3,3	2,2	1,1
Formation brute de capital fixe	5,7	3,8	-4,1	-1,3
Logements	-0,8	-1,6	-2,7	-1,9
Administrations publiques	3,6	3,4	7,6	2,6
Entreprises	8,7	6,1	-5,8	-1,6
<i>p.m. Dépenses intérieures à l'exclusion de la variation des stocks⁽³⁾</i>	2,6	2,1	-1,2	0,4
Variation des stocks ⁽³⁾	0,1	-0,2	-1,3	0,4
Exportations nettes de biens et services ⁽³⁾	0,2	-1,0	-0,6	0,2
Exportations de biens et services	4,4	1,4	-12,1	3,0
Importations de biens et services	4,4	2,7	-11,5	2,7

Sources: ICN, BNB.

(1) En volume.

(2) Nombre total d'heures ouvrées dans l'économie.

(3) Contribution à la variation du PIB.

la chute récente de la production a donné lieu à une diminution sans précédent du degré d'utilisation des capacités de production. Selon l'enquête trimestrielle de la Banque, celui-ci serait revenu de 82,4 p.c. en octobre 2008 à un minimum historique de 70,1 p.c. en avril 2009. Par la suite, le degré d'utilisation a légèrement augmenté, atteignant 73,1 p.c. en octobre, mais il reste largement en deçà du niveau moyen des trente dernières années, et les perspectives modestes de demande n'augurent pas d'un rattrapage rapide. En outre, la récession pèserait fortement sur la rentabilité opérationnelle des entreprises en 2009, en raison de la diminution sensible tant du volume des ventes que de la productivité. En poussant considérablement à la hausse les coûts salariaux par unité produite, cette dernière tend à réduire les marges des entreprises, dans un contexte où les prix de vente demeurent sous pression, notamment sur les marchés extérieurs. Cet effet est cependant largement compensé par la baisse du prix des inputs importés. Enfin, malgré une amélioration dans le courant de l'année, les conditions réelles de financement externe restent affectées par la crise financière. Au total, selon les projections, les investissements des entreprises reculeraient de 5,8 p.c. en 2009 et de 1,6 p.c. en

2010, alors qu'ils avaient progressé à un rythme soutenu les années précédentes.

Les particuliers restreindraient aussi fortement leurs dépenses en 2009, tant de consommation que d'investissements en logements. Ce comportement traduit principalement une grande retenue face aux perspectives incertaines en matière d'emploi ou de revenus futurs, puisque leur revenu disponible augmenterait encore de manière soutenue – de 2,1 p.c. – en termes réels. Cette amélioration du pouvoir d'achat résulte toutefois largement du jeu de deux facteurs temporaires. D'une part, l'effet de l'indexation des salaires serait cette année sensiblement supérieur à l'inflation des prix à la consommation étant donné que, du fait des décalages inhérents aux mécanismes dans les différents secteurs, une partie de l'inflation élevée enregistrée en 2008 se reflète dans les salaires en 2009 et que la progression de l'indexation, utilisé comme référence pour l'indexation, excède cette année l'inflation totale. D'autre part, les ménages bénéficient en 2009 de réductions d'impôts, notamment ceux domiciliés en Flandre, et de l'accélération de l'enrôlement à l'impôt des personnes physiques. Celui-ci donne

traditionnellement lieu, par solde, à des remboursements de l'administration fiscale aux contribuables. Ces facteurs ne joueront plus en 2010. Au contraire, le gouvernement flamand a décidé de limiter les réductions d'impôts, tandis que les revenus salariaux seront affectés par la diminution de l'emploi et par l'évolution modérée des salaires. Ainsi, le revenu disponible reculerait de 1 p.c. en 2010.

Ces mouvements à court terme du revenu disponible ne se reflèteraient guère dans l'évolution de la consommation privée. En effet, dans un contexte de grande incertitude et de pertes de valeur substantielles sur leur patrimoine financier, les particuliers ont fortement restreint leur consommation et accru leur épargne à la fin de 2008 et au début de 2009. Le redressement de la confiance des ménages amorcé en avril 2009, notamment quant aux perspectives économiques générales et à la situation du marché du travail, devrait donner lieu à un renforcement progressif, mais limité, de la consommation. Au total, la consommation privée diminuerait de 1,6 p.c. en termes réels en 2009, avant d'augmenter de 0,8 p.c. en 2010. Dans le même temps, le taux d'épargne progresserait d'environ 3 points de pourcentage la première année, passant de 16,6 p.c. du revenu disponible en 2008 à 19,7 p.c. en 2009, avant de revenir à 18,4 p.c. en 2010.

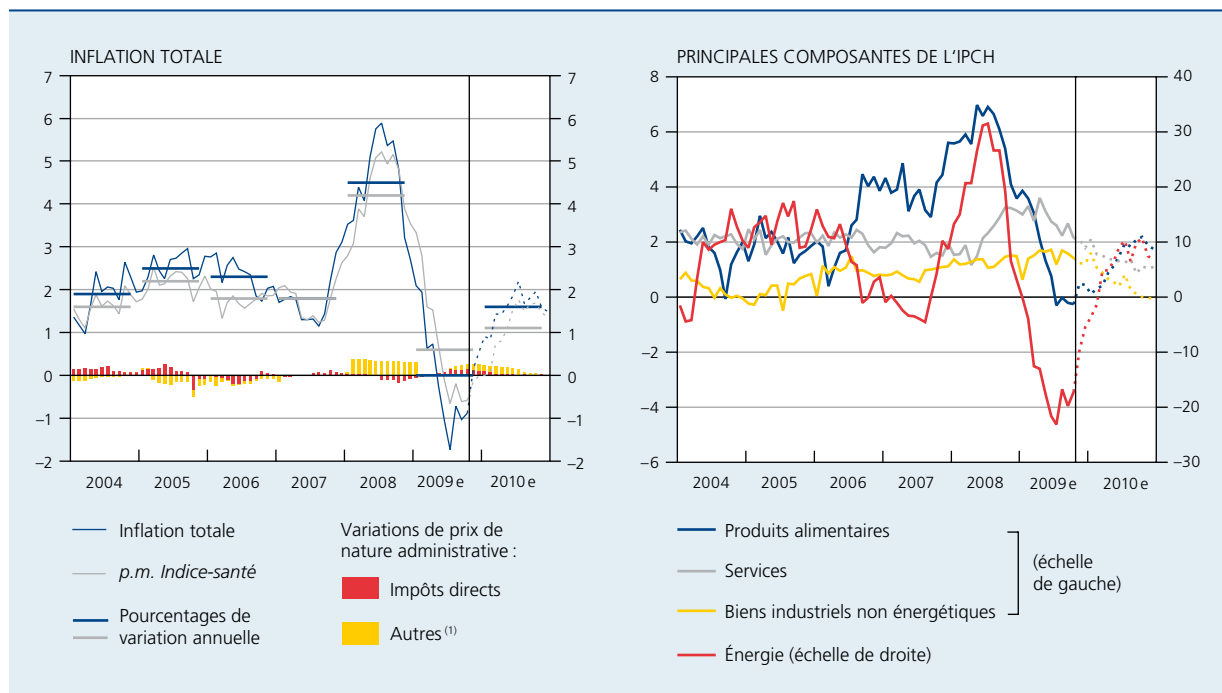
Les particuliers réduiraient également leurs dépenses d'investissements en logements, de 2,7 p.c. en 2009 et de 1,9 p.c. en 2010.

3. Prix et coûts

Tout comme dans la zone euro, l'inflation a fortement décéléré en Belgique dans le courant de 2009; elle est même devenue négative à partir du mois de mai, et le serait restée jusqu'en novembre. À son paroxysme, en juillet, la baisse de l'indice s'est établie à 1,7 p.c. par rapport à l'année précédente. Cette période de désinflation serait cependant de courte durée. Loin d'être généralisée, elle résulte presque exclusivement de la diminution sensible du niveau des prix de l'énergie par rapport à la situation prévalant un an plus tôt, lorsque les cotations du pétrole sur les marchés internationaux avaient atteint un sommet de plus de 140 dollars le baril. Celles-ci sont revenues à seulement 40 dollars à la fin de 2008, mais elles ont depuis quasiment doublé et, selon les hypothèses retenues pour les présentes prévisions, elles progresseraient encore en 2010. Dès lors, les effets de base négatifs qui ont joué sur l'évolution des prix de l'énergie pendant une grande partie de 2009 se retourneront rapidement.

GRAPHIQUE 4 INFLATION

(IPCH, pourcentages de variation par rapport à la période correspondante de l'année précédente)



Sources : CE, BNB.

(1) Incidence sur l'inflation totale, en points de pourcentage, des variations de prix liées aux mesures relatives à la redevance radiotélévision et aux modifications de la tarification dans les industries de réseau.

TABLEAU 4 INDICATEURS DE PRIX ET COÛTS
 (pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	2007	2008	2009 e	2010 e
IPCH total	1,8	4,5	0,0	1,6
Produits énergétiques	0,2	19,8	-13,8	5,9
Total hors produits énergétiques	2,0	2,7	1,9	1,0
Déflateur du PIB	2,3	1,8	1,1	0,9
Coûts salariaux dans le secteur privé:				
Coûts par unité produite	2,2	4,0	4,4	-1,1
Coûts horaires	3,4	3,3	2,8	0,5

Sources: CE, ICN, BNB.

Le profil de la composante «énergie» explique donc l'essentiel de la décélération marquée de l'inflation totale, de 4,5 p.c. en moyenne en 2008 à 0 p.c. en 2009, de même qu'il contribue largement à la hausse attendue de celle-ci en 2010, à un taux de 1,6 p.c. Pour sa part, l'indice-santé progresserait de 0,6 p.c. en 2009 et de 1,1 p.c. en 2010.

Les prix des biens alimentaires contribuent aussi à ce mouvement en V de l'inflation totale, puisqu'ils se sont pour ainsi dire stabilisés dans le courant de 2009, après avoir augmenté très vivement en 2008. En 2010, ils retrouveraient un rythme de hausse normal. En revanche, le ralentissement de l'inflation qui s'est amorcé en 2009 pour les biens industriels non énergétiques et pour les services, à savoir les deux principales composantes de l'IPCH, se poursuivrait en 2010. Cet effet découle de l'atténuation des pressions inflationnistes, en raison de la faiblesse générale de la demande, par le biais des prix à l'importation et, en 2010, des coûts salariaux. Après une hausse de 6,6 p.c. en 2008, le déflateur des importations diminuerait de plus de 7 p.c. en 2009 dans un contexte d'appréciation de l'euro, de recul des prix des matières premières et d'atonie du commerce mondial, avant de s'accroître légèrement, de 1,1 p.c., en 2010. Pour leur part, les coûts salariaux par unité produite dans le secteur privé progresseraient encore à un rythme soutenu, de 4,4 p.c., en 2009, avant de reculer de 1,1 p.c. en 2010.

La forte augmentation des coûts salariaux unitaires en 2009 et leur décélération marquée l'année suivante résultent en grande partie du profil conjoncturel de la productivité du travail. Comme cela a été évoqué ci-dessus, plus encore qu'en 2008, lorsque la croissance de l'activité s'était déjà fortement ralentie, la contraction brutale de la production en 2009 n'a été que partiellement répercutée sur le volume de travail. L'ajustement de ce dernier se

poursuivrait encore largement en 2010, de sorte que la productivité par heure ouvrée s'améliorerait de nouveau, de 1,6 p.c., après s'être infléchie de 0,6 p.c. en 2008 et de 1,5 p.c. en 2009.

Quant aux coûts salariaux horaires dans le secteur privé, leur hausse reviendrait de 2,8 p.c. en 2009 à 0,5 p.c. en 2010. Cette évolution correspond essentiellement à l'effet attendu de l'indexation, celle-ci réagissant avec un certain décalage à l'accélération de l'inflation mesurée par l'indice-santé en 2008, puis à son ralentissement en 2009. En outre, une progression limitée en termes réels a été prise en compte, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel. Ces dernières prévoient la possibilité d'octroyer des primes non récurrentes de 125 euros en 2009 et de 250 euros en 2010.

4. Finances publiques

D'après les informations les plus récentes, les finances publiques clôtureraient l'exercice 2009 sur un déficit de 6,1 p.c. du PIB. Dans le contexte macroéconomique décrit ci-dessus, ce déficit diminuerait en 2010, pour s'établir à 5,4 p.c. du PIB.

Exprimées en pourcentage du PIB, les recettes publiques reculeraient de 1,1 point de pourcentage en 2009 et progresseraient de 0,6 point de pourcentage en 2010. Les retombées de la crise économique et financière sont particulièrement visibles au niveau de l'impôt des sociétés, dont le produit chuterait en 2009 de près d'un tiers par rapport à l'année précédente. Les recettes provenant des droits d'enregistrement et du précompte mobilier afficheraient également un net repli. En revanche, rapportés au PIB, les prélèvements sur les revenus du

travail demeureraient, cette même année, pratiquement inchangés. Certes, un certain nombre de mesures structurelles décidées par le gouvernement fédéral en matière d'impôt des personnes physiques ainsi que la majoration du montant de la réduction forfaitaire d'impôts accordée par la Région flamande pèsent sur les recettes. À cela s'ajoute le fait que le gouvernement fédéral a accéléré les enrôlements à l'impôt des personnes physiques, ce qui a considérablement accru les remboursements d'impôts aux ménages. Cependant, l'action de ces facteurs serait neutralisée par la vive augmentation de la part des revenus du travail dans le PIB, ceux-ci étant soumis à une pression fiscale relativement lourde. En 2010, les recettes fiscales et parafiscales devraient de nouveau s'inscrire en hausse grâce à la disparition de l'effet négatif induit par l'accélération susmentionnée des enrôlements en 2009. Par ailleurs, plusieurs mesures agissent favorablement sur les recettes. Il en va ainsi de la réduction forfaitaire d'impôts consentie par la Région flamande, dont la portée est limitée, et des prélèvements sur les bénéfices des sociétés, qui augmenteront à la suite d'une restriction apportée aux dépenses déductibles. Pour leur part, les recettes non fiscales et non parafiscales progresseraient de 0,2 p.c. du PIB en 2009 comme en 2010 en raison de paiements effectués par des institutions financières à la suite de la crise financière.

Les dépenses primaires, qui s'élevaient à 46,2 p.c. du PIB en 2008, devraient croître jusqu'à 50,1 p.c. du PIB en 2009. Elles atteindraient dès lors un niveau qui n'avait plus été observé depuis le début des années 1980. Cette augmentation résulte de la concomitance de trois

facteurs, à savoir la contraction du PIB, une hausse sensible des dépenses de sécurité sociale, et des dépenses non récurrentes résultant de deux condamnations judiciaires prononcées contre l'État belge du fait d'impôts indûment perçus par le passé sur certaines sociétés touchant des dividendes de filiales étrangères, d'une part, et sur les chômeurs mariés, d'autre part. En 2010, les dépenses primaires en pourcentage du PIB se stabiliseraient pratiquement. Leur croissance réelle structurelle serait de nouveau supérieure à la progression tendancielle du PIB, mais cet effet serait compensé par la disparition des sommes payées en exécution des condamnations prononcées à l'encontre de l'État belge en 2009.

Les charges d'intérêts demeureraient globalement inchangées tout au long de la période couverte par les projections, grâce au faible niveau des taux d'intérêt. Certes, la dette publique devrait grimper, mais l'effet de cette hausse sur les charges d'intérêts serait presque totalement neutralisé par la diminution du taux d'intérêt implicite de la dette publique.

Le besoin de financement ainsi estimé à 5,4 p.c. du PIB en 2010 est plus favorable que celui prévu par le gouvernement fédéral (5,6 p.c. du PIB). D'une part, le budget des administrations publiques repose sur le scénario selon lequel la croissance économique s'élèvera à 0,4 p.c. en 2010, alors que les présentes projections tablent sur le fait que celle-ci atteindra 1 p.c. D'autre part, le gouvernement fédéral part de l'hypothèse que les communautés et les régions accuseront un déficit de 1,1 p.c. du PIB en 2010, tandis que les projections de la Banque, qui tiennent

TABLEAU 5 COMPTES DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES⁽¹⁾
(pourcentages du PIB)

	2007	2008	2009 e	2010 e
Recettes	48,2	48,8	47,7	48,4
Recettes fiscales et parafiscales	43,3	43,7	42,5	42,9
Autres	4,9	5,1	5,3	5,4
Dépenses primaires	44,5	46,2	50,1	50,1
Solde primaire	3,6	2,6	-2,4	-1,7
Charges d'intérêts	3,8	3,8	3,7	3,7
Besoin (-) ou capacité de financement	-0,2	-1,2	-6,1	-5,4
<i>p.m. Effets de mesures non récurrentes</i>	-0,1	0,0	-0,8	0,0
Dette brute consolidée	84,2	89,8	98,1	102,0

Sources: ICN, BNB.

(1) Conformément à la méthodologie utilisée dans le cadre de la procédure sur les déficits publics excessifs.

compte des budgets des communautés et des régions, prévoient que celui-ci s'élèvera à 0,9 p.c. du PIB.

La tendance baissière du taux d'endettement des administrations publiques, enregistrée depuis 1993, s'est brusquement interrompue en 2008. Cette année-là, le taux d'endettement s'est en effet fortement accru en raison des emprunts contractés par l'État belge afin de venir en aide à des institutions financières, notamment sous la forme d'injections de capital et de prêts. En 2009, il augmenterait sensiblement sous l'effet conjugué de la contraction du PIB nominal et du net accroissement du besoin de financement. En 2010, la dette publique continuerait de s'alourdir; elle s'établirait à nouveau à un niveau supérieur au PIB.

5. Appréciation des facteurs de risque

En Belgique comme dans la plupart des économies avancées, la reprise de l'activité qui s'est amorcée à la mi-2009, sur fond d'apaisement des tensions financières, de politiques économiques particulièrement accommodantes et d'amélioration de la confiance des chefs d'entreprise et des ménages, a été plus précoce qu'escompté six mois plus tôt. Dès lors, l'ampleur estimée de la baisse du PIB pour 2009 est un peu moindre que dans l'exercice précédent de la Banque, publié en juin, et les projections font à présent état d'une croissance de 1 p.c. en 2010, alors qu'elles tablaient auparavant sur une légère diminution.

On peut espérer que cette reprise se maintiendra, voire qu'elle gagnera en intensité au cours des prochains trimestres. Pourtant, plusieurs facteurs, pris en compte

par la plupart des prévisionnistes, incitent à la prudence, puisque, si la récession semble être terminée, ses effets se manifesteront encore longtemps.

D'une part, après avoir bénéficié de mesures d'urgence visant à prévenir un effacement systémique, les institutions financières doivent poursuivre la réorganisation qui leur permettra de retrouver une assise stable en vue d'assurer leur fonction de financement de l'économie. Une telle réorganisation est un exercice difficile, en particulier dans une situation économique détériorée.

D'autre part, les impulsions massives des autorités monétaires et des pouvoirs publics ont été décisives pour éviter à l'économie mondiale de s'inscrire de manière durable dans un scénario de dépression. Néanmoins, ces interventions ne pourront être poursuivies longtemps, sous peine de mettre en danger les conditions du développement à long terme. Le rythme et le calendrier des stratégies de sortie des politiques budgétaire et monétaire accommodantes sont particulièrement délicats à déterminer, puisqu'il faut à la fois assurer le soutien de la demande à court terme et préparer l'économie aux défis structurels à long terme.

Une reprise économique soutenable nécessite donc de retrouver des moteurs autonomes de croissance s'appuyant, outre sur le retournement conjoncturel des variations de stocks, sur l'investissement et sur la consommation privée. À cet égard aussi, les perspectives demeurent entachées de fortes incertitudes. L'important excédent des capacités globales de production résultant de la contraction de l'activité devrait persister, et donc continuer de peser sur l'investissement et sur l'emploi.

TABLEAU 6 COMPARAISON DES PRÉVISIONS POUR LA BELGIQUE
 (pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	PIB en volume		Inflation ⁽¹⁾		Solde budgétaire ⁽²⁾		Date de publication
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	
BNB – Automne 2009	-3,1	1,0	0,0	1,6	-6,1	-5,4	décembre 2009
<i>p.m. Printemps 2009</i>	-3,5	-0,2	0,1	1,3	-5,5	-6,0	juin 2009
ICN	-3,1	0,4	0,0	1,5	n.	n.	septembre 2009
FMI	-3,2	0,0	0,2	1,0	-5,9	-6,3	octobre 2009
CE	-2,9	0,6	0,0	1,3	-5,9	-5,8	novembre 2009
OCDE	-3,1	0,8	-0,1	1,0	-5,7	-5,6	novembre 2009
<i>p.m. Réalisations 2008</i>		0,8		4,5		-1,2	

(1) IPCH, sauf ICN: indice national des prix à la consommation.

(2) Pourcentages du PIB.

Ces éléments ont été pris en compte dans les projections. Néanmoins, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation présente, il est malaisé d'apprécier avec précision dans quelle mesure ils se développeront. Les prévisions pour 2010 sont donc entourées d'une marge d'incertitude élevée.

Annexe

PROJECTIONS POUR L'ÉCONOMIE BELGE: SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2006	2007	2008	2009 e	2010 e
Croissance (données corrigées des effets de calendrier)					
PIB en volume	2,8	2,8	0,8	-3,1	1,0
Contributions à la croissance:					
Dépenses intérieures, hors variation des stocks	1,7	2,6	2,1	-1,2	0,4
Exportations nettes de biens et services	0,4	0,2	-1,0	-0,6	0,2
Variation des stocks	0,6	0,1	-0,2	-1,3	0,4
Prix et coûts					
Indice des prix à la consommation harmonisé	2,3	1,8	4,5	0,0	1,6
Indice-santé	1,8	1,8	4,2	0,6	1,1
Déflateur du PIB	2,2	2,3	1,8	1,1	0,9
Termes de l'échange	-0,7	0,3	-2,2	2,4	0,5
Coûts salariaux par unité produite dans le secteur privé	1,7	2,2	4,0	4,4	-1,1
Coûts salariaux horaires dans le secteur privé	3,2	3,4	3,3	2,8	0,5
Productivité horaire dans le secteur privé	1,6	1,2	-0,6	-1,5	1,6
Marché du travail					
Emploi intérieur (variation annuelle moyenne, en milliers de personnes)	50,5	70,3	82,1	-27,3	-64,4
Volume total de travail ⁽¹⁾	1,3	1,9	1,3	-1,6	-0,3
Taux de chômage harmonisé ⁽²⁾ (p.c. de la population active) ...	8,3	7,5	7,0	7,9	9,0
Revenus					
Revenu disponible réel des particuliers	2,8	2,0	1,3	2,1	-1,0
Taux d'épargne des particuliers (p.c. du revenu disponible)	15,8	16,2	16,6	19,7	18,4
Finances publiques⁽³⁾					
Solde de financement (p.c. du PIB)	0,3	-0,2	-1,2	-6,1	-5,4
Solde primaire (p.c. du PIB)	4,2	3,6	2,6	-2,4	-1,7
Dette publique (p.c. du PIB)	88,1	84,2	89,8	98,1	102,0
Compte courant (selon la balance des paiements, p.c. du PIB) ..	2,0	2,2	-2,5	-0,9	-0,4

Sources: CE, DGSIE, ICN, BNB.

(1) Nombre total d'heures ouvrées dans l'économie.

(2) Série ajustée (Eurostat).

(3) Selon la méthodologie utilisée dans le cadre de la procédure sur les déficits publics excessifs (EDP).

Les réformes des régimes de pension dans les pays de l'UE15

P. Bisciari
D. Dury
B. Eugène
L. Van Meensel

Introduction

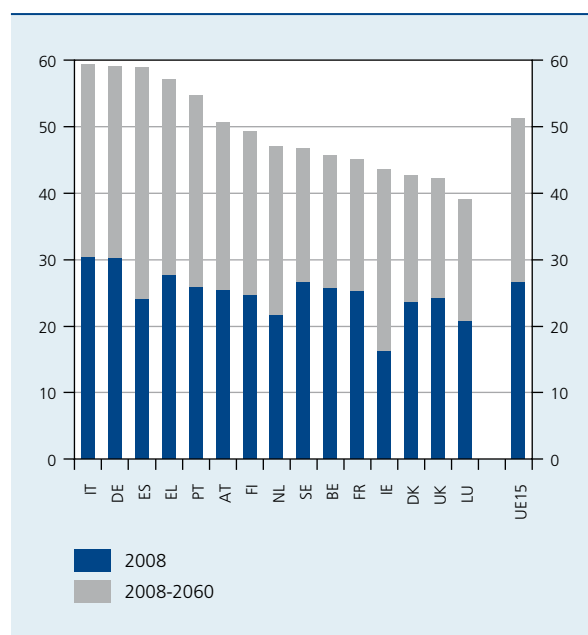
Tous les pays européens seront confrontés, à très brève échéance, au défi que représente l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née entre la fin de la deuxième guerre mondiale et le milieu des années 1960. Le taux de dépendance des personnes âgées – la part des personnes âgées de plus de 65 ans exprimée en proportion de la population en âge de travailler – devrait presque doubler entre 2008 et 2060. Cette augmentation de la pression pesant sur la population d'âge actif varierait néanmoins d'un pays à l'autre.

Au niveau de la problématique des pensions, le vieillissement de la population présente deux aspects principaux indissociables dont les décideurs politiques doivent tenir compte. Le premier a trait à l'élévation de la charge budgétaire qui pèsera sur les finances publiques, soit le volet « soutenabilité budgétaire ». Le deuxième est le volet « soutenabilité sociale », au sens où les retraites ont un rôle de filet protecteur à jouer. D'une part, elles doivent limiter le risque de pauvreté spécifique qui touche les personnes âgées. D'autre part et plus généralement, la soutenabilité sociale vise au maintien du niveau de vie après l'admission à la retraite.

L'influence du vieillissement de la population sur les dépenses de pension apparaît comme assez différente d'un pays à l'autre. Ces différences relèvent, au moins pour partie, des disparités entre les différents systèmes de pensions nationaux, qu'elles soient originelles ou dues aux réformes qui ont été apportées.

GRAPHIQUE 1 TAUX DE DÉPENDANCE DES PERSONNES ÂGÉES

(nombre de personnes âgées de 65 ans et plus en pourcentage du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans)



Source : Eurostat.

La première section de cet article présente les grandes lignes des systèmes existants en insistant sur leur diversité. La deuxième présente, par catégorie, les réformes qui ont été introduites ou décidées et la troisième se penche sur la manière dont les réformes ont été introduites dans

certain pays. Quelques effets des réformes apportées sont présentés dans une quatrième section. Enfin, des conclusions sont dégagées.

1. Typologie des systèmes de pension

Les systèmes de pension des pays européens montrent de grandes différences dans leur organisation. En s'inspirant largement des travaux de l'OCDE qui ont été publiés dans les éditions successives de « Pensions at a glance » (2007, 2009), dans lesquels seuls les systèmes de pensions des salariés du secteur privé sont considérés, on peut schématiquement présenter ces systèmes.

Un volet obligatoire et un volet volontaire peuvent être distingués. Le volet obligatoire des pensions se compose le plus souvent d'une partie de couverture universelle et d'une partie « assurantielle ».

La partie de couverture universelle, qui a pour objet de mettre en place des filets de sécurité et de garantir un niveau de vie minimum au moment de la retraite, est généralement organisée selon trois grands types de modalités : régimes de base, plans à conditions de ressources et minimums de retraite. Les régimes de base allouent, de manière inconditionnelle, un montant qui peut être forfaitaire (identique pour tous les retraités), ou dépendre du nombre d'années d'activité ou de résidence sans tenir compte du montant des rémunérations. Les plans à condition de ressources visent particulièrement à protéger les personnes ayant un faible revenu, les prestations étant fonction des éventuels autres revenus et, dans certain cas, du patrimoine. Les minimums de retraite visent le même public, mais ne sont conditionnés que par le niveau des revenus de retraite, à l'exclusion des autres sources de revenu ou du patrimoine.

La partie assurantielle des pensions obligatoires a pour objectif de maintenir un niveau de vie après départ à la retraite qui soit suffisant par rapport à ce qu'il était durant la vie active. La gestion de cette partie assurantielle peut être confiée au secteur public, comme c'est le plus souvent le cas, ou au secteur privé, comme c'est le cas au Danemark et aux Pays-Bas. Dans ces cas, il s'agit plutôt de régimes professionnels quasi-obligatoires, dont le taux de couverture dépasse 90 p.c. des salariés du secteur privé. Ils sont associés aux régimes obligatoires dans la suite de cet article. En Suède, la gestion du système est confiée aux deux secteurs.

Dans neuf pays de l'UE15, les parties assurantielles gérées par le secteur public sont des systèmes à prestations définies (« defined benefit » en anglais), ce qui en fait la

forme la plus courante de régime d'assurance retraite. Un tel régime est également géré par le secteur privé aux Pays-Bas. Dans ces régimes, l'allocation perçue dépend principalement du nombre d'années de versements de cotisations et des rémunérations individuelles du travail.

À côté ou à la place des systèmes à prestations définies, certains pays ont mis sur pied des systèmes à cotisations définies (en anglais, « defined contribution »). Dans un régime à cotisations définies, les cotisations sont capitalisées sur un compte individuel et sont converties en flux de revenus au moment de la retraite. Cette capitalisation peut être réelle ou fictive. Dans ce dernier cas, il est question de systèmes à points ou de système de comptes notionnels.

Deux pays – la France, en complément du régime général à prestations définies, et l'Allemagne – ont instauré un système à points fonctionnant par répartition. Ceux-ci sont acquis sur la base des rémunérations individuelles pour chaque année de cotisation. Chaque point a la même valeur et donne droit à un certain montant d'allocation lors du passage à la retraite.

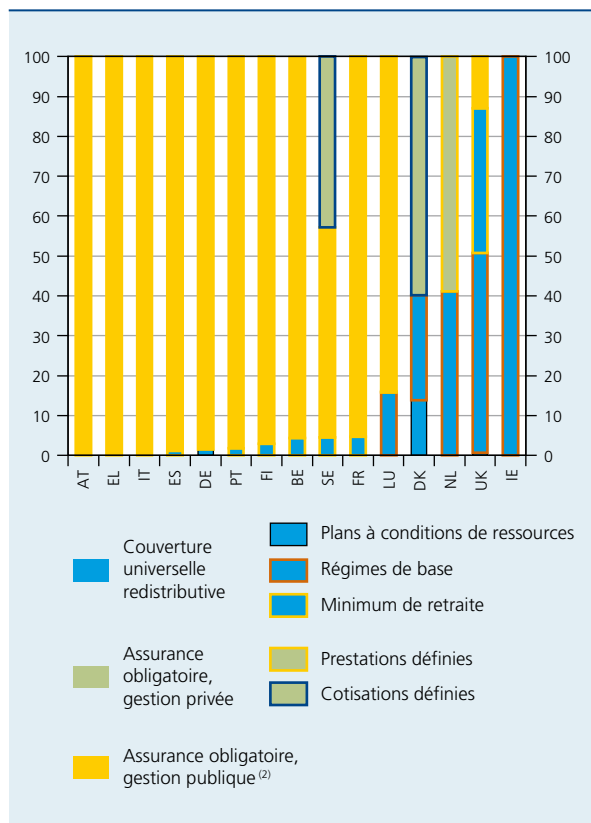
Un système de comptes notionnels existe dans deux pays, la Suède et l'Italie. Il fonctionne comme une assurance classique, les contributions individuelles étant « capitalisées » sur un compte individuel, mais de façon fictive – notionnelle – puisqu'il n'y a pas de réelle capitalisation et qu'il s'agit toujours d'un système par répartition, c'est-à-dire où les cotisations des travailleurs sont utilisées pour le paiement des pensions en cours. Lors de la prise de retraite, le capital et les revenus – fictifs – des investissements sont convertis en flux de revenus versés sous forme de pension de retraite en tenant compte de l'espérance de vie.

Des systèmes à cotisations définies purs, c'est-à-dire par capitalisation, soumis à une gestion privée, sont en place au Danemark et en Suède. Dans ce dernier cas, ce système complète le système de comptes notionnels.

Malgré ces nombreuses différences dans l'organisation des systèmes de pension, ils comportent certaines caractéristiques communes importantes. Ainsi, dans la plupart des cas, le calcul des droits de pension se fonde sur les mêmes paramètres : durée de carrière, rémunérations, revalorisation de celles-ci, plafonds de revenus considérés, indexations des pensions en cours, etc. Par contre, les valeurs de référence de ces différents paramètres diffèrent largement d'un pays à l'autre.

GRAPHIQUE 2 STRUCTURE DES PENSIONS OBLIGATOIRES

(contribution des différentes composantes du système de pension⁽¹⁾, pourcentages)



Source : OCDE.

(1) Pourcentage de la moyenne pondérée du patrimoine de retraite pour un travailleur arrivé sur le marché du travail en 2006 et qui effectue une carrière complète.

(2) Prestations définies dans la plupart des cas, mais aussi comptes notionnels en Suède et en Italie et systèmes à points en France et en Allemagne.

En se fondant sur les systèmes de retraite en place en 2006 et en considérant un travailleur entrant sur le marché du travail cette année-là et qui aura une carrière complète, l'OCDE a procédé à une modélisation des sources de revenus que ce travailleur percevra en moyenne lors de sa retraite, pour le volet obligatoire des pensions.

Globalement, les retraites perçues proviendront à plus de 95 p.c. du volet assurantiel dans 10 pays de l'UE15. Cette part est moindre au Luxembourg, au Danemark et aux Pays-Bas, très limitée au Royaume-Uni et inexistante en Irlande, où la pension est forfaitaire. Dans ces cinq pays, le volet couverture universelle joue un rôle plus important. Ainsi, malgré les nombreux systèmes existants, la vocation assurantielle domine largement les dépenses en matière de pension, même si le volet de protection des plus démunis joue un rôle social essentiel.

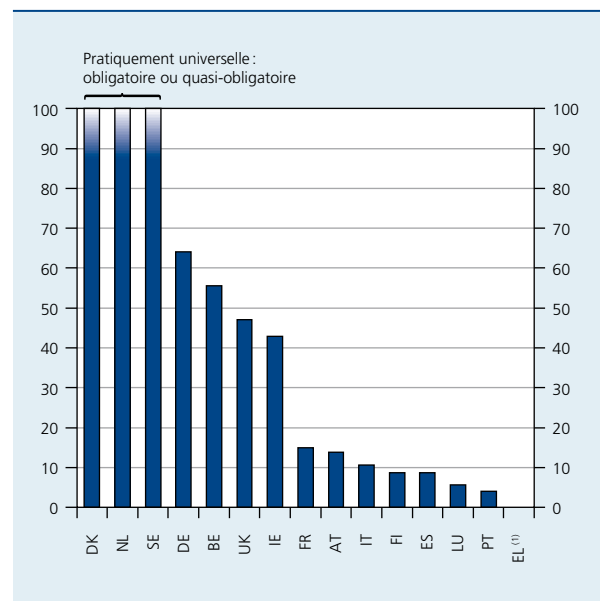
Au sein même de l'assurance obligatoire, la toute grande majorité des versements aux pensionnés relève des systèmes gérés par le secteur public, qu'ils s'agissent de systèmes à prestations définies, de systèmes à points ou de comptes notionnels. La part de la gestion privée est significative en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas.

Outre ces systèmes de pensions obligatoires, pratiquement tous les pays de l'UE15 ont mis sur pied des possibilités de se constituer une deuxième source de revenu, d'origine privée. Il s'agit des droits de pensions privés obtenus dans le cadre du contrat de travail, qui ne sont généralement pas légalement obligatoires mais parfois imposés par le contrat de travail qui lie le salarié et l'employeur. Ces régimes sont donc considérés comme étant établis sur une base volontaire et sont le plus souvent qualifiés de deuxième pilier.

Outre les trois pays déjà mentionnés où ce pilier a été largement encouragé, voire imposé, soit le Danemark, les Pays-Bas et la Suède, plus de 40 p.c. des salariés étaient, au milieu des années 2000, couverts par les régimes privés professionnels en Allemagne, en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni. Cette couverture se limitait par contre à moins de 15 p.c. de la population des salariés dans les autres pays de l'UE15. Là où la couverture dépasse 90 p.c.

GRAPHIQUE 3 TAUX DE COUVERTURE DES RÉGIMES DE PENSION PROFESSIONNELS

(salariés du secteur privé couverts en pourcentage de l'emploi total, milieu des années 2000)



Source : OCDE.

(1) Le taux de couverture était inférieur à 1 p.c. en Grèce.

des salariés, ces régimes seront assimilés aux parties obligatoires et donc analysés dans la suite de cet article.

Enfin, il est possible de s'inscrire dans un système de pensions privées individuelles, souvent qualifié de troisième pilier. Les données internationales sur ce pilier sont particulièrement fragmentaires, aussi n'est-il pas considéré dans ce qui suit.

2. Analyse transversale des réformes

De nombreux pays ont réformé leurs régimes de pensions, en raison de la pression démographique et de ses conséquences sur les finances publiques et sur les risques de pauvreté des personnes âgées. Ces réformes, d'ampleur variable, sont le plus souvent échelonnées dans le temps. Une partie des décisions doivent d'ailleurs encore être mises en œuvre progressivement. Les réformes dont il est question dans cette section sont celles qui ont été introduites depuis les années 1990. L'analyse se limite généralement au volet assurantiel des régimes de retraites obligatoires.

Les réformes qui ont été introduites sont réparties, dans ce qui suit, en trois grandes catégories. Les réformes structurelles, qui sont caractérisées par un changement fondamental de l'organisation du système de pensions, constituent un premier groupe de réformes. Le deuxième est composé de réformes paramétriques, qui jouent principalement sur les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension au sein d'un système donné. Enfin, le troisième paquet de réformes concerne les pensions du secteur public, qui ont été isolées en raison de leur spécificité. L'analyse des réformes structurelles et paramétriques ne porte donc que sur les systèmes de pensions des salariés du secteur privé. En outre, elle se concentre sur les réformes qui touchent une large majorité de la population, des exceptions étant fréquentes.

2.1 Réformes structurelles

Deux grandes tendances caractérisent les réformes structurelles des systèmes de pensions qui ont été adoptées par certains pays de l'UE : un changement de régime vers un régime par capitalisation et un changement de type de pension, passant du type « prestations définies » à un type « cotisations définies ».

Ainsi, une première tendance de réforme structurelle est de passer d'un régime par répartition (en anglais, « pay-as-you-go »), dans lequel les dépenses de pension en

cours sont payées par les cotisations sociales de la génération actuellement au travail, à un régime par capitalisation, dans lequel chaque génération finance ses propres pensions futures. De tels régimes capitalisés existent au moins partiellement au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède et des réserves ont été constituées dans plusieurs pays. Par ailleurs, de nombreux nouveaux États membres de l'UE ont aussi récemment adapté leur système de pension dans ce sens⁽¹⁾.

Un tel système, notamment s'il a été mis en place dès l'origine de l'établissement du système de pension, offre des avantages évidents en termes de soutenabilité budgétaire en période de diminution de la démographie. En effet, chaque génération (ou chaque personne) cotise pour ses propres droits futurs, de sorte qu'aucune cohorte ne devra cotiser pour une cohorte plus nombreuse qu'elle-même. Par contre, le passage d'un système par répartition à un système par capitalisation est très difficile à mettre en place, puisqu'il implique que la génération charnière contribue à la fois aux pensions de la génération précédente et à la constitution de son propre capital. Cette charge est pratiquement insupportable, sauf à être étalée sur une très longue période, couvrant plusieurs générations. Enfin, un système par capitalisation est sensible aux risques encourus sur les marchés financiers. Dès lors, si les actifs financiers se déprécient, il convient de compenser cette perte de valeur par une augmentation des contributions ou de réduire le montant des allocations.

Une deuxième tendance qui caractérise les réformes structurelles est celle du passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. À l'origine, les systèmes de paiement de retraite ont été le plus souvent conçus sous la forme de prestations définies.

Comme déjà mentionné, des systèmes obligatoires à cotisations définies avec capitalisation ont été mis en place au Danemark et en Suède. Ce dernier pays a également mis sur pied un système de comptes notionnels, de même que l'Italie. Quant au système à points, il a été introduit en France pour le régime complémentaire obligatoire et en Allemagne. Le passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies n'implique pas nécessairement de changement dans le mode de gestion – capitalisation ou répartition –, ni quant au secteur gestionnaire. Par contre, le taux de cotisation devient un élément déterminant puisqu'il est à la base de la capitalisation qui a lieu durant la carrière des travailleurs. C'est une différence fondamentale par rapport aux systèmes

(1) Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne et Slovaquie.

à prestations définies, dans lesquels ce taux de cotisation est sans impact sur les droits de pension. Lors de la retraite, le capital réel ou fictif dans un système de comptes notionnels ou les droits acquis dans un système à points sont transformés en un flux de revenus, ce qui implique généralement la prise en compte de l'espérance de vie, un facteur rarement considéré dans les régimes à prestations définies.

L'un des avantages de ces systèmes par rapport à ceux à prestations définies est qu'ils sont en principe plus transparents, le lien direct et clair entre cotisations et droits acquis pouvant alors constituer un incitant à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Toujours du point de vue de la soutenabilité budgétaire, l'introduction de tels systèmes, si elle ne comprend pas de capitalisation effective, ne résout toutefois qu'indirectement – par les effets induits de cette introduction, tels que l'incitation plus grande à se maintenir en activité – et partiellement les déséquilibres résultant des chocs démographiques, puisqu'un système par répartition continuera à peser sur des générations moins nombreuses. Néanmoins, la prise en compte de l'espérance de vie offre un avantage important au niveau de la soutenabilité budgétaire, puisque le risque lié à l'allongement moyen attendu de la durée de vie est couvert.

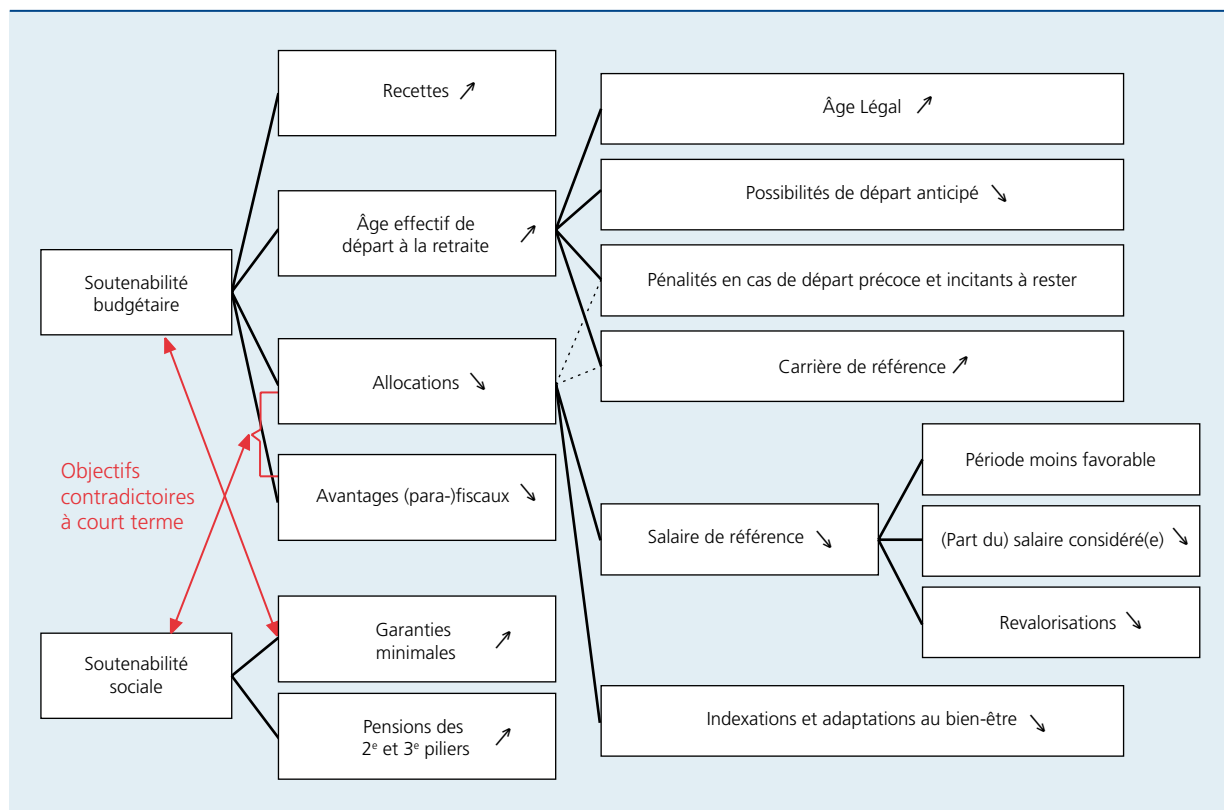
En termes d'équité, ces systèmes présentent un aspect positif concernant les longues carrières, qui sont plus courantes chez les travailleurs aux revenus les plus modestes. Celles-ci sont en effet récompensées, puisque la capitalisation commence plus tôt, générant ainsi des revenus de placements plus importants, et dure plus longtemps. Les effets mitigés de la prise en compte de l'espérance de vie seront discutés plus loin, dans le passage consacré à ce type de réforme.

2.2 Réformes paramétriques

À côté des réformes structurelles, il est possible de réaliser d'importantes réformes tout en gardant le même régime de base, comme par exemple un système à prestations définies. Dans ce cadre, on parlera de réformes paramétriques, en ce qu'elles influencent principalement les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension.

Les deux principaux objectifs poursuivis lors des réformes des systèmes de pension, à savoir l'amélioration de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale, ont été utilisés pour établir un schéma des principales réformes paramétriques possibles et d'autres réformes non systématiques liées aux pensions.

SCHÉMA 1 UNE TYPOLOGIE DES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES ET NON STRUCTURELLES DES SYSTÈMES DE PENSION



Afin d'améliorer la soutenabilité budgétaire, il est possible de procéder à une augmentation des recettes ou de limiter les avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les revenus des retraités. Toutefois, de telles réformes ne seront pas analysées dans la suite de cet article, qui se limite aux dépenses en matière de pensions.

L'augmentation de l'âge effectif du départ à la retraite permet de diminuer les dépenses, la période devant être couverte par les pensions étant alors plus courte, et d'augmenter les recettes, la période d'activité étant plus longue. L'augmentation de l'âge effectif peut se faire par voie coercitive, en augmentant l'âge légal de départ à la retraite ou à la retraite anticipée, ou par voie incitative. Ces incitants peuvent prendre la forme de bonus-malus liés à la prolongation de la carrière ou aux départs anticipés, ou entrer dans le calcul des droits de pensions par une modification de la carrière de référence considérée.

Il est également possible de réduire les dépenses en agissant directement sur le montant des allocations ou sur la croissance de celles-ci. Ainsi, le salaire considéré pour le calcul des droits peut être limité de différentes manières. Une première possibilité consiste à prendre en compte les salaires d'une période moins favorable. En effet, la période de référence se limite parfois aux meilleures ou aux dernières années de la carrière des travailleurs, plutôt qu'à l'ensemble de celle-ci. Une deuxième possibilité est de plafonner la part ou le niveau absolu du salaire considéré. Enfin, les droits aux allocations peuvent être tempérés par une revalorisation limitée des anciens salaires qui entrent dans le calcul. En ce qui concerne la croissance des pensions déjà en cours de liquidation, il est possible de procéder à une indexation plus limitée ou de restreindre les adaptations au bien-être. Enfin, les malus et l'augmentation du nombre d'années de référence utilisés dans le calcul des droits sont, en plus d'être des incitants à poursuivre son activité, également des moyens de réduire les allocations ou la croissance de celles-ci.

D'autres réformes peuvent avoir davantage pour objet d'améliorer la soutenabilité sociale des systèmes de pension. Il s'agit, pour ce qui est des personnes dans une situation de risque de pauvreté, de renforcer les garanties minimales. Par ailleurs, pour augmenter le taux de remplacement, la stimulation de la participation aux deuxième et troisième piliers offre également des possibilités. Il peut s'agir de stimulus (para-)fiscaux, d'une amélioration du cadre juridique pour accroître la protection et donc la confiance des affiliés effectifs et potentiels, ou d'une obligation d'affiliation pour tous les travailleurs ou une partie d'entre eux.

Certaines réformes constituent un moyen d'atteindre l'un des deux objectifs principaux posés – soutenabilité budgétaire et soutenabilité sociale – tout en mettant à mal l'autre objectif. Ainsi, la limitation des avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les pensionnés et les mesures qui auraient pour effet de limiter le montant des pensions sont largement contradictoires avec l'objectif d'amélioration de la soutenabilité sociale. Inversement, certaines mesures de protection sociale, telles que l'octroi de garanties minimales, pèsent sur les finances publiques. Néanmoins, il faut souligner que dans certains cas, tels que l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite ou l'élargissement des deuxième et troisième piliers, s'ils n'offrent pas d'avantages fiscaux exorbitants, ces objectifs sont conjointement poursuivis. Il convient enfin de noter que, à long terme, la soutenabilité budgétaire est cruciale pour garantir la soutenabilité sociale.

ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE

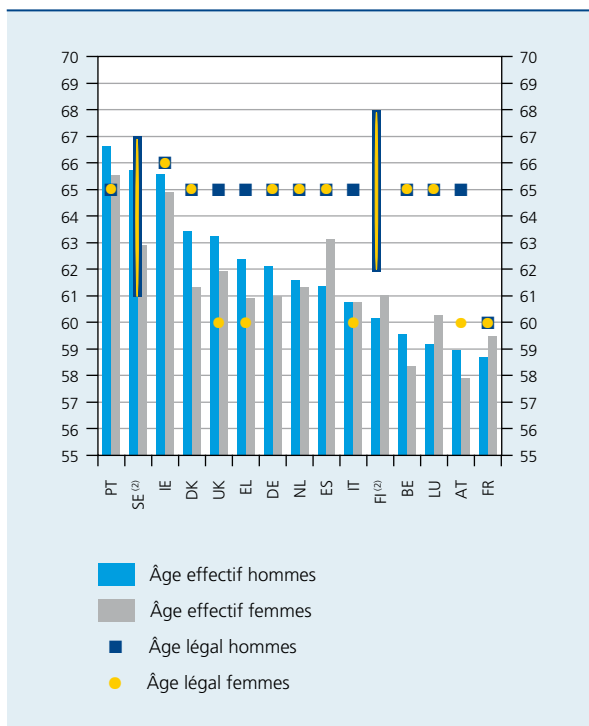
Actuellement, l'âge légal de départ à la retraite est, dans la plupart des pays de l'UE15, de 65 ans tant pour les femmes que pour les hommes. Pour les deux sexes, il est toutefois de 66 ans en Irlande et de 60 ans en France. Pour les femmes uniquement, cet âge est encore de 60 ans au Royaume-Uni, en Grèce, en Italie et en Autriche. Par ailleurs, en Suède et en Finlande, la période légale de départ à la retraite est flexible, respectivement entre 61 et 67 ans et entre 62 et 68 ans. Enfin, des possibilités de départ anticipé existent dans plusieurs pays, soumises alors généralement à des conditions de durée de carrière.

Au contraire de l'âge légal, l'âge effectif du départ à la retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Calculée sur la moyenne des départs entre 2002 et 2007 et en incluant les différentes formes de préretraites, la fourchette des âges effectifs de départ s'étend de 57 ans et 11 mois pour les femmes en Autriche à 66 ans et 7 mois pour les hommes au Portugal. Le départ effectif n'a lieu en moyenne avant 60 ans qu'en Autriche, en France, en Belgique et, pour les hommes, au Luxembourg. Ainsi, étant donné l'existence de nombreux systèmes de retraite anticipée ou de préretraites, l'âge effectif de retrait du marché du travail est inférieur à l'âge légal dans presque tous les pays de l'UE15.

Le relèvement de l'âge effectif de départ améliore la soutenabilité budgétaire. En effet, la prolongation de la période active est synonyme de recettes budgétaires supplémentaires et de moindres dépenses. Même si les droits des futurs pensionnés augmentent, l'effet net reste favorable. Au niveau de la soutenabilité sociale, il y a en principe une amélioration du taux de remplacement.

GRAPHIQUE 4 ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾

(situation au 1^{er} janvier 2009 pour l'âge légal ;
moyenne 2002-2007 pour l'âge effectif)



Sources : CE, OCDE.

(1) L'âge effectif de départ à la retraite inclut l'ensemble des retraits définitifs du marché du travail, y compris les différentes formes de prépensions.

(2) En Suède et en Finlande, l'âge légal de départ à la retraite est flexible.

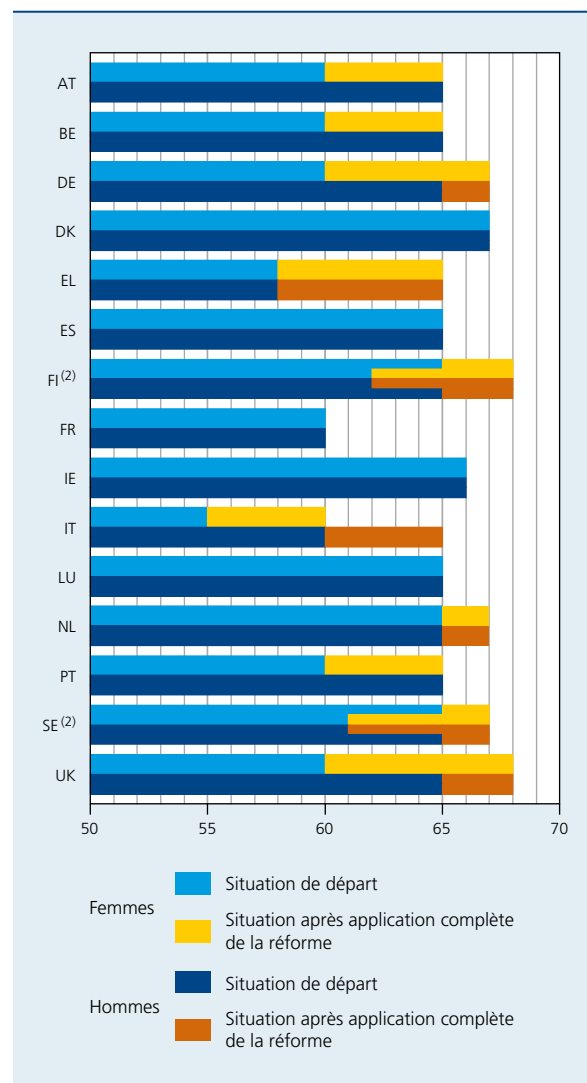
RÉVISION DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

L'écart entre âge effectif et âge légal de départ à la retraite démontre que l'augmentation de l'âge légal ne suffit pas à porter l'âge effectif à ce niveau. Toutefois, cela peut contribuer à un retardement de la prise de retraite et plusieurs pays ont relevé l'âge légal de la retraite. Dans la plupart des cas, ces ajustements ont été étalés dans le temps et certains doivent encore avoir (partiellement) lieu. Trois types de changements ont caractérisé les réformes dans l'UE15 : flexibilisation, augmentation pour l'ensemble des travailleurs et alignement de l'âge légal pour les femmes sur celui des hommes.

La flexibilisation de l'âge légal a été introduite en Finlande et en Suède, où il est désormais possible de partir à la retraite à respectivement 62 et 61 ans au plus tôt et 68 et 67 ans au plus tard, contre 65 ans auparavant. Cette flexibilité est toutefois assortie d'incitants financiers, comme cela sera exposé plus loin, de sorte qu'il ne devrait pas déboucher sur un abaissement de l'âge effectif.

GRAPHIQUE 5 RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾

(salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Réformes décidées depuis le début des années 1990.

(2) Âge légal flexible.

L'âge légal pour les femmes a été ajusté sur celui des hommes par une augmentation de 5 ans dans quatre pays de l'UE15 : la Belgique, l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni. En Autriche, ce relèvement se fera progressivement à l'horizon 2033. Seule l'Italie conservera encore à terme et à politique inchangée, un âge légal pour les femmes inférieur à ce qu'il est pour les hommes.

Un relèvement généralisé a eu pour objectif de porter l'âge de la retraite à au moins 65 ans là où ce n'était pas encore le cas, à l'exception de la France et de l'Italie. En France, l'âge légal demeure 60 ans, alors qu'en Italie, il a été relevé de 5 ans pour les hommes et les femmes, mais il est encore de 60 ans pour ces dernières. La révision générale a été la plus importante en Grèce, où l'âge légal est passé de 58 à 65 ans, avec un échelonnement dans le temps pour les femmes. Aux Pays-Bas et en Allemagne l'âge légal sera porté à 67 ans d'ici respectivement 2025 et 2029. Au Royaume-Uni, l'âge légal sera porté graduellement de 65 à 68 ans entre 2024 et 2046. Au Danemark, l'âge légal avait été abaissé de deux ans en 2004, mais il sera progressivement remonté à 67 ans entre 2024 et 2027. Il y sera ensuite relevé parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie.

RÉVISION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉE

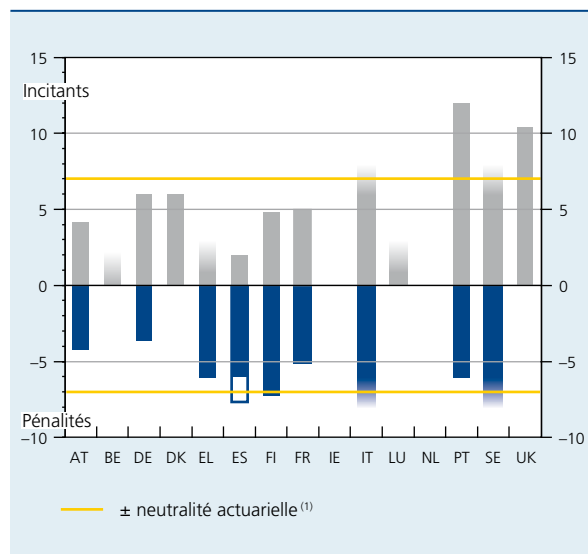
À côté des règles concernant l'âge légal de la retraite, la plupart des pays de l'UE15 autorisent le départ à la retraite anticipée⁽¹⁾. Généralement, ce droit est lié à des conditions de durée de carrière. Quelques pays ont également procédé à un relèvement de l'âge à partir duquel une retraite anticipée peut être prise. Il s'agit du Danemark, qui a procédé à un relèvement de 2 ans, de l'Italie où le relèvement est en cours et sera au total de 5 ans d'ici 2013, et de l'Autriche. Dans ce dernier pays, le relèvement total sera de 1,5 an pour les hommes et de 3 ans pour les femmes à l'horizon 2017. Au Royaume-Uni, la possibilité de retraite anticipée a été supprimée. C'est aussi le cas en Espagne, sauf pour les personnes entrées dans le système avant 1967 ou qui sont sans emploi. Aux Pays-Bas, les contraintes liées à son octroi avaient été renforcées. Lorsque l'âge légal de la retraite y sera relevé de 65 à 67 ans, il sera possible, sous certaines conditions, de partir à 65 ans.

SYSTÈMES DE BONUS-MALUS

L'âge effectif du départ à la retraite peut également être retardé par l'introduction de pénalités pour départ précoce ou d'incitants pour maintien en activité, aussi appelés « bonus-malus ». Cette manière de faire est moins contraignante que le relèvement de l'âge légal mais peut aboutir à des résultats comparables. Selon Queisser et Whitehouse (2006), le taux annuel actuariellement neutre de pénalité ou incitant – soit le taux auquel la prolongation de la carrière ou non est budgétairement neutre – serait en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. respectivement à 65 ans.

GRAPHIQUE 6 PÉNALITÉS POUR DÉPART PRÉCOCE ET INCITANTS À DEMEURER ACTIF

(pourcentages de la décote par année d'anticipation ou de la prime de report par rapport à l'âge légal, sauf mention contraire, pour les salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Des taux actuariellement neutres d'un point de vue budgétaire seraient en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. à 65 ans, selon Queisser et Whitehouse (2006).

Sept pays de l'UE15 ont introduit des systèmes de bonus-malus, le plus souvent assortis de conditions de durée de carrière, et quatre pays supplémentaires ont introduit uniquement le volet incitatif. En outre, les systèmes italien et suédois de comptes notionnels comportent intrinsèquement l'équivalent de ces bonus-malus, dont le taux serait égal au taux actuariellement neutre. Ces bonus-malus sont généralement calculés sur une base mensuelle par rapport à l'âge légal de la retraite, mais ils sont exprimés ici en taux annuels. Ces pénalités et incitants sont le plus souvent activés pour des durées maximales qui concordent notamment avec les limites des possibilités de retraite anticipées.

Outre une pénalité spécifique pour les personnes sans emploi qui veulent bénéficier d'une pension en Espagne, le taux de pénalité est le plus élevé en Finlande, à 7,2 p.c. par an, pour les personnes ayant entre 62 et 65 ans. Les taux de pénalité sont aussi égaux ou proches de la neutralité actuarielle en Grèce, au Portugal et en France. La pénalité est plus limitée en Autriche et en Allemagne.

(1) L'analyse se limite aux départs par retraite anticipée au sens strict. Il n'a dès lors pas été tenu compte d'autres formes de départs anticipés telles que prépension, invalidité ou chômage.

L'incitant à poursuivre sa carrière est le plus élevé au Portugal, à 12 p.c. par an au-delà de 40 années de carrière et pour un maximum de 5 ans. Il est également supérieur au taux actuariellement neutre au Royaume-Uni et proche de celui-ci en Allemagne et au Danemark, où il dépend du ratio entre le nombre d'années reportées et l'espérance de vie moyenne au moment du départ à la retraite. Il est plus limité en France à 5 p.c. En Finlande, l'incitant s'élève à 4,8 p.c. mais n'est enclenché qu'à partir de 68 ans. En Espagne, les bonus sont plus limités. Enfin, en Belgique, le bonus annuel est constitué d'un montant forfaitaire de 2 euros par jour travaillé au-delà de 62 ans ou au-delà de 44 années de cotisations.

En outre, par un système assimilable à un bonus, la Finlande octroie un taux d'acquisition – soit le rythme auquel un travailleur acquiert des droits à la pension pour chaque année de couverture – nettement plus élevé entre 63 et 67 ans. Le Luxembourg et la Grèce font de même, mais de façon limitée. L'Italie quant à elle fait également profiter ses travailleurs âgés d'un « super bonus » sous la forme d'une exonération des cotisations sociales personnelles.

Pour autant que les bonus soient inférieurs au taux actuariellement neutre et qu'ils ne créent pas d'effet d'aubaine trop important, l'introduction d'un système de bonus-malus devrait avoir un impact globalement favorable sur la soutenabilité budgétaire des systèmes de pension. En effet, les pénalités pour départ précoce réduisent les droits ou retardent le retrait – avec une incidence favorable tant sur les recettes que sur les dépenses –, et les incitants ne sont octroyés qu'en cas de report du départ, avec une diminution des dépenses plus importante que les droits supplémentaires acquis. Toutefois, ces bonus constituent une simple aubaine pour un certain nombre de personnes qui, même sans incitant, seraient restées sur le marché du travail au-delà de l'âge où se déclenche ce système. D'un point de vue social, un système de bonus-malus a un impact potentiellement favorable, en ce que l'équité entre les personnes prenant leur retraite à des âges différents ou avec des durées de carrière différentes s'en trouve améliorée. Les taux de remplacement peuvent également être améliorés par la prolongation de la carrière. Il y aurait toutefois un risque si une pénalité pesait sur les personnes qui ont dû quitter prématurément le marché du travail.

CARRIÈRE CONSIDÉRÉE POUR LE CALCUL DES DROITS

La base de calcul des droits de pension dans le volet assurantiel obligatoire intègre le niveau moyen des salaires de chaque individu durant une partie définie de sa carrière. Alors que, pour ce calcul, cinq pays de

l'UE15 – dont la Belgique – considèrent de longue date l'ensemble de la carrière, d'autres n'en considéraient qu'une partie. Les droits à la pension étaient alors tantôt calculés sur la base des revenus des dernières années de carrière, tantôt sur ceux des meilleures années, ce qui dans la pratique n'est pas très différent, puisque les revenus des dernières années d'une carrière sont généralement les plus élevés.

Six pays ont procédé ou procéderont progressivement à un allongement important de la carrière considérée pour le calcul des droits. Aux Pays-Bas, c'est désormais les revenus de toute la carrière qui sont considérés, contre la dernière année auparavant. En Finlande, en Suède, au Portugal et en Autriche aussi, toute la carrière est considérée contre les 10 à 15 dernières ou meilleures années antérieurement. En France, l'allongement est plus limité, la carrière considérée passant des 10 aux 25 meilleures années. Désormais, le nombre de pays de l'UE15 où l'ensemble de la carrière est considérée est donc de onze, la France, l'Espagne et la Grèce faisant figure d'exceptions. En Irlande, ce paramètre ne joue pas, la pension de base étant intégralement forfaitaire.

Ce changement paramétrique a un effet favorable pour la soutenabilité budgétaire, puisque la prise en compte d'une partie de la carrière moins bien rémunérée a un impact à la baisse sur le salaire moyen de référence utilisé pour le calcul des droits. Par contre les effets sociaux de ce changement sont, au mieux, mitigés, la plupart des allocations étant moins élevées après cette adaptation. Il n'y a en principe pas d'effet défavorable important sur le risque de pauvreté, puisque les personnes ayant les salaires les plus bas sont aussi celles dont les salaires ont le moins progressé au cours de la carrière. Par contre, les taux de remplacement des personnes les mieux rémunérées, déjà généralement inférieurs à la moyenne de la population, sont encore rabaissés par la prise en compte d'une partie moins intéressante de leurs rémunérations.

Dans le même ordre d'idées, certains pays ont relevé la durée de la carrière de référence considérée pour l'obtention d'une pension complète. Celle-ci requiert en effet généralement d'avoir travaillé un nombre minimum d'années, les droits étant calculés au prorata du nombre d'années prestées en cas de carrière incomplète. Quatre pays ont modifié la durée de la carrière complète récemment. En Italie, elle a augmenté de 37 à 40 ans pour la pension d'ancienneté et en France de 37,5 à 41 ans. En Belgique, elle a été relevée de 40 à 45 ans pour les femmes, pour l'aligner sur celle des hommes. Au Royaume-Uni, par contre, elle a été réduite de 44 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes à 30 ans pour tous, pour ce qui

est de la « basic state pension ». Mécaniquement, une augmentation de la carrière de référence réduit les droits des personnes qui n'ont pas de carrière complète, ce qui constitue un incitant supplémentaire au maintien en activité et a un effet favorable sur la soutenabilité budgétaire. Pour ce qui est de la soutenabilité sociale, les effets sont également mitigés.

Enfin, plusieurs pays imposent des durées de carrière minimales, requises afin de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée ou pour pouvoir bénéficier de l'allocation de pension elle-même. Certains ont également procédé à des réformes en la matière, suivant la même logique que les réformes qui ont touché à la durée de la carrière de référence.

INDEXATION DES RETRAITES EN COURS ET REVALORISATION DES SALAIRES

Les droits de retraite sont ajustés pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et/ou du bien-être de la population active. Pour ce faire, les salaires antérieurs utilisés lors du calcul des droits sont revalorisés, d'une part, et les pensions en cours de paiement sont indexées, d'autre part.

À l'origine, l'indexation des pensions en cours se faisait sur la base de l'évolution des salaires dans sept des pays de l'UE15 et sur la base des prix dans cinq d'entre eux. La Finlande appliquait une formule basée sur une pondération de ces deux composantes et l'Irlande procédait à des revalorisations décidées dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle. La Grèce prenait également des mesures discrétionnaires, généralement plus importantes que l'augmentation des prix, du moins pour ce qui est des pensions les plus modestes.

Plusieurs pays ont procédé à des changements en matière d'indexation des pensions en cours, mais dans des directions parfois opposées. Ainsi, quatre pays sont devenus moins généreux : la France et l'Italie qui sont passées à une indexation sur les prix plutôt que sur les salaires, la Finlande où le poids des salaires a diminué au profit de celui des prix, et le Portugal. Dans ce dernier cas, la pension évolue désormais au plus en fonction du taux d'inflation et de 0,2 fois la croissance réelle du PIB, pour ceux dont le niveau de la pension est faible et lorsque la croissance économique est vigoureuse. Outre le Portugal, l'Italie, applique des règles d'indexation moins favorables aux pensions plus élevées. Trois pays sont, par contre, désormais plus généreux : la Suède et le Royaume-Uni qui appliquent une revalorisation sur la base des salaires plutôt que des prix, et la Belgique qui prend des mesures discrétionnaires – mais par le biais

d'un système imposé par la loi – de liaison au bien-être en plus de l'indexation sur les prix. Huit pays n'ont pas changé leur mode d'indexation des pensions versées. Quatre d'entre eux procèdent à une indexation sur la base de la hausse des salaires (Allemagne, Danemark, Luxembourg et Pays-Bas), deux sur la base des prix (Autriche et Espagne) et deux par mesures discrétionnaires (Grèce et Irlande).

La revalorisation des salaires utilisés dans le calcul des droits lors de l'entrée dans le système est rendue nécessaire par l'érosion monétaire que les anciens revenus ont subie au fil du temps. Cinq pays procédaient antérieurement par revalorisation limitée à la hausse des prix, tandis que cinq autres tenaient compte de l'évolution des salaires. La Finlande considérait ces deux facteurs en les pondérant à parts égales. En Grèce, la décision était prise de manière discrétionnaire et, en Italie, c'est la hausse du PIB qui déterminait l'ampleur des revalorisations. Enfin, au Danemark, les parties à cotisations définies bénéficiaient de l'application d'un taux d'intérêt et, éventuellement, d'une part des bénéfices réalisés par les fonds. En Irlande, il n'y a pas lieu de revaloriser les salaires du passé, les pensions de base étant forfaitaires.

Huit pays ont procédé à des réformes en la matière. La moitié d'entre eux sont désormais plus généreux : l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni revalorisent sur la base de l'évolution des salaires au lieu des prix et la Belgique procède régulièrement à des adaptations au bien-être de salaires de référence, au-delà de l'indexation aux prix. Quatre pays sont, au contraire, moins généreux. La France se limite à une revalorisation sur la base des prix plutôt que des salaires, la Finlande pondère davantage les prix, qui pèsent 80 p.c., au détriment des salaires et le Portugal a introduit l'évolution des prix dans la formule de revalorisation, à hauteur des trois-quarts de la pondération. L'Allemagne, quant à elle, lie l'augmentation de la valeur des points à l'évolution du salaire net plutôt que brut – de sorte que lorsque le taux de cotisation des individus augmente, il n'entraîne pas de croissance de la valeur des points – et limite cette augmentation lors de variations du facteur de soutenabilité, qui reflète les changements du taux de dépendance des âgés. Cinq pays ont conservé leur mode de revalorisation antérieur : sur la base de l'évolution des salaires (Pays-Bas et Luxembourg), des prix (Espagne), du PIB nominal (Italie), ou encore sur une base discrétionnaire (Grèce). Enfin deux pays ne doivent pas procéder à ces revalorisations : le Danemark, où le système à cotisations définies capitalisées implique que les revenus du passé bénéficient d'intérêts et d'éventuels gains en capital, et l'Irlande où la pension forfaitaire ne dépend pas du niveau des revenus antérieurs.

PRISE EN COMPTE DE L'AUGMENTATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE

L'augmentation de l'espérance de vie devrait se poursuivre dans l'ensemble des pays européens. Sept pays ont dès lors introduit une correction pour réduire automatiquement les effets budgétairement négatifs de cette future augmentation. Cette correction suit diverses modalités. La Finlande et le Portugal ont introduit un facteur de soutenabilité liant les retraites à l'espérance de vie, dans le cadre d'un régime à prestations définies. Le montant des droits aux allocations est ainsi multiplié par le rapport entre l'espérance de vie d'un moment donné du passé – respectivement celle observée en moyenne sur 2004-2008 et en 2006 – et l'espérance de vie au moment du départ effectif à la retraite. En Suède, en Italie et au Danemark, les systèmes de cotisations définies et de comptes notionnels, qui donnent droit réellement ou fictivement à un capital réparti ensuite sur la durée de vie restante supposée, tiennent intrinsèquement compte de l'espérance de vie. En Suède, par exemple, les individus de la cohorte née en 1990 devraient prester deux bonnes années de plus que la cohorte née en 1940 pour neutraliser l'effet de l'espérance de vie accrue et maintenir leur niveau de vie au même niveau que celui des générations précédentes. L'Allemagne tient compte de l'allongement de l'espérance de vie par le biais d'un facteur de soutenabilité introduit pour la revalorisation des salaires du passé et pour l'indexation des pensions en cours. Quant à la France, elle lie le nombre d'années requises pour qu'une carrière soit considérée comme complète à l'espérance de vie. Au Danemark, à partir de 2025, l'âge légal de la pension anticipée et celui de la pension de vieillesse publique seront revus tous les 5 ans pour être adaptés à l'augmentation de l'espérance de vie.

Cette prise en compte de l'espérance de vie dans le calcul des pensions induit notamment qu'il ne sera pas nécessaire, à l'avenir, d'imposer de nouvelles réformes à chaque augmentation de cette espérance. L'impact démographique sur la soutenabilité budgétaire en sera donc limité. Par contre, dans ses modalités ayant un impact sur le montant des allocations, la prise en compte de l'espérance de vie risque de réduire assez considérablement les taux de remplacement des futures générations de pensionnés, à comportements inchangés. En outre, la prise en compte de la même espérance de vie pour toutes les catégories socioéconomiques et pour les deux

sexes présente un risque important en termes d'équité. En effet, l'espérance de vie n'est pas la même pour toutes les catégories sociales⁽¹⁾. En utilisant une seule valeur de l'espérance de vie pour toutes les catégories sociales, le capital accumulé individuellement ne serait donc pas totalement distribué à ceux dont le niveau d'éducation est faible, alors qu'il serait insuffisant pour payer la fin de la retraite de ceux dont le niveau d'éducation est élevé, en moyenne. La problématique des différences d'espérance de vie entre hommes et femmes pourrait aussi sans doute être considérée dans ce type de système.

2.3 Réformes des pensions des travailleurs du secteur public

Dans la plupart des pays de l'UE15, les travailleurs du secteur public sont soumis à un système de pension spécifique, qu'il s'agisse de régimes dits spéciaux comme ceux en vigueur, entre autres, en Allemagne, en Belgique et en France ou d'un régime qui s'ajoute à un système national. Dans de nombreux pays des autres régions d'Europe ou du monde, un tel dispositif n'existe pas ou n'existe plus⁽²⁾.

À l'origine, le régime spécifique du secteur public était généralement plus généreux que celui du secteur privé. Cela se marquait par des conditions d'accès moins strictes – départ plus précoce à la retraite dans le secteur public – et par des allocations plus généreuses, les régimes spéciaux à prestations définies étant souvent basés sur les derniers salaires. Les taux de remplacement étaient en conséquence plus élevés. Les règles de revalorisation et d'indexation étaient également en général plus favorables pour les travailleurs du secteur public. En outre, les cotisations personnelles pouvaient être plus faibles et/ou partiellement ou intégralement prises en charge par l'État.

Les régimes spéciaux pour le secteur public ne s'appliquent en général qu'aux agents statutaires. Dans de nombreux pays, une frange significative des agents de la fonction publique est recrutée sur une base contractuelle, ce qui implique que le régime de sécurité sociale et, partant, de pensions du secteur privé s'applique à une partie du personnel des administrations publiques.

S'agissant de réformes fondamentales des régimes des retraites, certains pays de l'UE15 dont le Danemark, ont basculé progressivement, par analogie au secteur privé, d'un système à prestations définies vers un système à cotisations définies. D'autres pays, notamment l'Autriche, la Finlande, l'Italie et le Portugal, ont modifié le régime du secteur public dans le sens d'une convergence avec le régime du secteur privé. Dans certains cas, les nouveaux travailleurs engagés dans le secteur public l'ont été avec

(1) Au Pays-Bas, par exemple, l'espérance de vie à 65 ans était, en 2008, de 17,5 ans pour les hommes ayant un niveau d'éducation élevé et de 13,9 ans pour les hommes dont le niveau d'éducation est faible.

(2) Selon Palacios et Whitehouse (2006), au début des années 2000, dans 74 pays dont ceux de l'Europe de l'Est, les régimes de retraite du secteur public étaient intégrés à ceux du secteur privé, tandis que 84 pays présentaient un régime de retraite spécifique pour le secteur public.

TABEAU 1 PRINCIPALES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES DES PENSIONS DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC⁽¹⁾

	AT	BE	DE	DK	EL	ES	FI	FR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
Relèvement de l'âge ou de l'âge minimum de la retraite	X			— ⁽²⁾			X ⁽³⁾		X	X	X	X	X	X ⁽³⁾	X
Freins à la retraite anticipée et promotion du départ différé à la retraite	X	X	X	X	X	X	X	X	X ⁽⁴⁾	X	X	X	X	X	X
Allongement des durées de cotisation	X		X				X	X		X	X	X	X		
Réduction des prestations de retraite	X		X				X	X		X	X	X	X	X ⁽⁵⁾	— ⁽⁶⁾

Sources: Kings et al. (2007), OCDE (2007a), Palacios et Whitehouse (2006).

(1) La présence d'une croix dans une cellule signifie qu'une indication convaincante de la présence de cet élément de réforme depuis 1990 a pu être trouvée pour le pays en question, quelle que soit l'importance du changement introduit.

(2) Au Danemark, l'âge normal de la retraite a été abaissé de 67 à 65 ans en 2004 mais sera relevé de 2 ans entre 2024 et 2027.

(3) Flexibilisation de l'âge légal.

(4) En Irlande, seul l'âge de départ obligatoire à la retraite a été supprimé.

(5) Par le passage aux comptes notionnels.

(6) Les prestations de retraite ont été revues à la hausse, notamment par le biais d'une indexation basée sur les salaires plutôt que sur les prix.

application du régime de sécurité sociale du secteur privé. Tel fut le cas, notamment, de l'Italie et du Luxembourg. Au Portugal, les réformes ont touché non seulement les nouveaux travailleurs, mais également ceux déjà en fonction. Les privatisations, la sous-traitance et la contractualisation⁽¹⁾ ont également contribué à l'atténuation du poids relatif des pensions du secteur public. Par ailleurs, certains pans du secteur public, tels que la défense, la police et la justice, ont souvent échappé, en tout ou en partie, aux réformes. Des régimes de faveur étaient ou sont encore parfois accordés à des travailleurs d'entreprises publiques dans certaines branches telles que le transport ou l'énergie.

Des réformes paramétriques ont été menées à bien dans le secteur public dans la plupart des pays de l'UE15. Comme dans le secteur privé, ces réformes ont modifié, dans un même élan ou non, des paramètres-clés tels que l'âge légal ou minimal de la retraite, la durée de cotisation, le calcul des prestations, etc. Elles ont aussi pu chercher à affecter l'âge effectif du départ à la retraite par le biais de freins à la retraite anticipée ou de bonus pour une retraite différée.

Dans la plupart des pays de l'UE15, l'âge de la liquidation des droits à la pension a été porté à 65 ans, notamment en Autriche, en Italie et au Portugal et l'âge de départ à la retraite a été harmonisé entre les hommes et les femmes. L'âge légal de la retraite est aussi de plus en plus remplacé par un âge minimum, rendant ainsi plus flexible le choix du moment du départ à la retraite.

Au-delà de l'âge légal du départ à la retraite, tous les pays de l'UE15 ont cherché à en relever l'âge effectif en freinant l'accès à la retraite anticipée, notamment par l'application de pénalités, ou en encourageant ou en facilitant le départ à la retraite différé.

Les durées de cotisation pour obtenir une pension complète ont été allongées et portées à au moins 40 ans dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et la France. Cet allongement s'est généralement accompagné d'une réduction des prestations de pension. Ainsi, le dernier salaire est de plus en plus souvent remplacé, dans le calcul des droits, par une moyenne de salaires sur une période plus longue, voire par la moyenne des revenus perçus tout au long de la vie. Dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, les réformes ont explicitement visé à réduire les taux de remplacement. À l'inverse, au Royaume-Uni, les réformes ont visé à rendre le système de retraite plus généreux.

Au total, les réformes ont affecté davantage de paramètres dans certains pays que dans d'autres. Ainsi, en Autriche, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal, elles ont touché à de nombreux paramètres, tandis que certains pays dont la Belgique ont peu réformé les pensions du secteur public.

(1) Au Danemark, par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2005, les nominations d'agents ont été limitées à une série de catégories professionnelles. Les personnels ne figurant pas sur cette liste sont recrutés comme agents contractuels, sous un statut comparable au secteur privé.

3. Réformes dans une sélection de pays

Cette section a pour objectif de présenter de manière plus approfondie les réformes qui ont été menées dans six pays particulièrement intéressants. Ces pays sont en effet soit des précurseurs, soit de grands réformateurs. Il s'agit des trois grands voisins de la Belgique – Allemagne, Pays-Bas, et France –, de la Suède, de l'Italie et de l'Autriche. L'analyse par pays permet notamment de comprendre les raisons qui ont rendu ces réformes nécessaires.

3.1 Allemagne

Depuis le début des années 1990, l'Allemagne a réformé son système de pension en profondeur. En conséquence, alors que les pensions de retraite légales y étaient jadis assez généreuses, celles auxquelles pourront prétendre les nouveaux bénéficiaires ont été sensiblement revues à la baisse.

Depuis 1992, les pensions sont indexées sur les salaires nets plutôt que sur les salaires bruts. Ce changement a indirectement réduit les allocations de pension, dans la mesure où les impôts et les cotisations de sécurité sociale ont ensuite progressé, faisant baisser les salaires nets proportionnellement aux salaires bruts. Parallèlement, la pension est désormais pénalisée en cas de départ anticipé et l'âge légal de la retraite a été porté à 65 ans pour les femmes ainsi que pour d'autres types de pension, tels que ceux des chômeurs.

La réforme de 1992 semblait néanmoins trop limitée pour garantir la soutenabilité du système de pension allemand. Aussi a-t-elle été suivie, en 2001, d'une deuxième réforme. Dans l'optique de maîtriser les coûts de la main-d'œuvre et de parvenir à une répartition plus équitable des charges de pension toujours croissantes entre les générations, la stabilisation des taux de cotisation a été inscrite dans la loi. Afin de garantir la soutenabilité à long terme du système public de retraite, il a en outre été décidé de ramener progressivement le taux de remplacement net effectif de 70 à quelque 63 p.c. d'ici 2030, par le biais d'une revalorisation des droits de pension inférieure à la croissance des salaires nets. Cette baisse substantielle des pensions de retraite légales devrait être compensée par une hausse des pensions complémentaires. Pour parvenir à cet objectif, les plans de pension complémentaires destinés à constituer des fonds de pension sont favorisés, soit par le biais de réductions d'impôts, soit par des subventions directes octroyées indépendamment à chaque plan de pension ou régime de retraite professionnelle.

Dans le but d'éviter une forte hausse du taux de cotisation, un facteur de soutenabilité a été ajouté en 2004 à la formule utilisée pour calculer les allocations de pension. Plus précisément, les allocations de pension ont été couplées à un ratio de dépendance, qui correspond au rapport entre les bénéficiaires et les cotisants. Lorsque le ratio de dépendance progresse, les pensions ne sont pas totalement indexées sur la hausse des revenus. Le taux de remplacement brut ne peut toutefois être inférieur à 43 p.c. Pour pouvoir respecter ce minimum, les variations du ratio de dépendance ne sont pas intégralement répercutées sur les allocations de pension, mais sont en partie compensées par le relèvement du taux de cotisation. Qu'ils soient actifs ou retraités, tous les travailleurs sont affectés dans la même mesure par le facteur de soutenabilité, étant donné que les revenus de référence sont affectés du même coefficient que les pensions versées.

Enfin, il a été décidé en 2007 de porter l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans progressivement entre 2012 et 2029.

3.2 Pays-Bas

Le système de pension néerlandais repose sur deux piliers principaux. Le premier, le pilier public, est constitué d'une pension de base – la pension AOW pour « Algemene Ouderdomswet » ou loi générale sur l'assurance-vieillesse –, dont le montant augmente en fonction du nombre d'années de résidence aux Pays-Bas. Le deuxième, le pilier privé, comprend les pensions complémentaires que pratiquement tous les employeurs proposent à leur personnel. Géré par un grand nombre de fonds de pension, ce pilier a un taux de couverture de plus de 90 p.c. et représente un peu plus de la moitié des allocations de pension. Il s'applique également aux fonctionnaires. Le « Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds » (Fonds de pension civil général), qui gère les avoirs de pension de tous les fonctionnaires néerlandais, est, du reste, le fonds de pension le plus important d'Europe.

Étant donné que les Pays-Bas disposent d'un important deuxième pilier financé par capitalisation et qu'ils dépendent dès lors moins du régime par répartition que la plupart des autres pays européens, le vieillissement de la population semble moins mettre en péril le financement des pensions. Néanmoins, l'incidence de cette problématique sur les dépenses publiques en matière de pension est de taille, notamment en raison de l'indexation des prestations publiques de pension sur les salaires minimaux. Jusqu'à présent, la générosité des allocations est presque demeurée intacte, même s'il a été décidé, en

2005, de supprimer les avantages fiscaux des régimes de départ anticipé à la retraite.

S'agissant du deuxième pilier des pensions, un glissement s'est produit ces dernières années vers des régimes de pension complémentaires basés sur le salaire moyen et non plus sur le dernier salaire, sous la pression des administrations publiques. Celles-ci craignaient, en effet, que les engagements en matière de retraites ne pèsent trop lourdement sur le coût du travail et sur les recettes fiscales, les déductions fiscales étant plus élevées en raison des contributions augmentées et le gouvernement devant alors contribuer davantage au fonds de pension des travailleurs du secteur public. L'indexation des cotisations et des allocations de pension est aussi devenue davantage conditionnelle. Ainsi, la non-indexation des droits à pension peut depuis lors être plus facilement utilisée comme élément régulateur afin de pérenniser la santé financière des fonds de pension. Par conséquent, les bénéficiaires des allocations présents et à venir sont confrontés à un risque accru de diminution relative du niveau de vie.

En vue d'accroître la transparence des fonds de pension, une loi sur les pensions a été approuvée en 2007, en remplacement de la loi sur les pensions et l'épargne. Cette nouvelle loi vise notamment à mieux mesurer la solidité des fonds de pension. Une attention toute particulière a aussi été accordée à la transparence à l'égard de l'affilié. Ainsi, les fonds de pension sont désormais tenus d'expliquer plus clairement le mode d'indexation utilisé ainsi que les conditions dans lesquelles l'indexation est réduite.

Il a récemment été décidé de relever l'âge légal de la retraite, qui passera de 65 à 66 ans en 2020 avant d'être porté à 67 ans en 2025. Toutefois, une phase transitoire est prévue jusqu'en 2047 permettant à certaines personnes actives de partir à la retraite à 65 ans, à condition qu'elles aient travaillé suffisamment longtemps. Les personnes qui recourront à cette possibilité percevront néanmoins une allocation AOW moins élevée.

3.3 France

Avant les réformes, la France était caractérisée par la coexistence de nombreuses caisses de retraite professionnelles spécifiques et une générosité relativement grande. Cette générosité a été étendue jusqu'au début des années 1980. L'âge légal de la retraite a alors été abaissé à 60 ans, dans la plupart des cas, pour autant que le nombre d'années de cotisation requis soit atteint. En outre, un minimum contributif fut instauré: toute

personne ayant cotisé au moins 37,5 ans, avait droit à 85 p.c. du salaire minimum brut de l'époque.

Dans le régime général s'appliquant aux salariés du secteur privé, le montant de la pension était le produit de trois termes: le taux de liquidation (équivalant à 50 p.c. au taux plein), le salaire annuel moyen des 10 meilleures années – ces salaires étant plafonnés et revalorisés –, et le rapport entre la durée de cotisation et celle qui était nécessaire pour l'obtention du taux plein (150 trimestres pour un taux plein).

Une première réforme paramétrique devant améliorer la soutenabilité budgétaire est intervenue en 1987 quand il a été décidé de revaloriser les salaires utilisés pour calculer les droits et d'indexer les pensions en cours et les droits minimaux non plus en fonction des salaires mais des prix. En 1993, cette mesure a été confirmée sans limite dans le temps.

La réforme de 1993 n'a concerné que le secteur privé et, en particulier, le régime général ainsi que trois régimes dits alignés, ceux des salariés agricoles, des artisans et des industriels et commerçants. Outre la confirmation du mode d'indexation, cette réforme comprenait divers changements de paramètre et mesures. Ainsi, la durée de cotisation a été progressivement relevée de 37,5 à 40 ans, à raison d'un trimestre par an. La période de référence pour le calcul du salaire annuel moyen de référence a été portée progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures années. Le salaire annuel moyen de référence est ainsi tiré vers le bas par la prise en compte de 15 années moins bonnes. Dans le cas – probable – où ces années sont en outre plus anciennes, cet abaissement est renforcé par le fait que les 25 meilleures années sont revalorisées sur la base des prix et non des salaires moyens.

Afin d'encourager le maintien en activité des travailleurs âgés, la réforme de 1993 a également instauré une décote de 10 p.c. par année manquante par rapport à la durée de cotisation complète. Cette pénalité s'ajoutait à la réduction du montant de la pension provenant du rapport entre la durée de cotisation, exprimée en trimestres, et 160, qui est inférieur à 1.

Entre 1993 et 2003, le principal élément marquant a été le sauvetage, en plusieurs vagues, des régimes complémentaires organisés selon un système à points. Le renflouement de ces deuxièmes piliers s'est effectué en réduisant le taux de rendement et en augmentant les cotisations.

Une deuxième grande réforme des pensions est intervenue en 2003. Elle a concerné à la fois le secteur privé et le secteur public. En vue de rapprocher le régime public, plus généreux, du régime privé, la durée de cotisation dans le secteur public a été progressivement alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, en la portant de 37,5 ans à 40 ans à un rythme d'un semestre par an et les montants des retraites sont désormais indexés sur les prix plutôt que sur les salaires moyens. Toutefois, dans le secteur public, le montant de l'allocation de retraite reste déterminé par les salaires des six derniers mois, qui sont aussi généralement les meilleurs.

La réforme de 2003 a également ramené la décote par année manquante dans le secteur privé à 6 p.c. Elle a introduit parallèlement une décote de 2 p.c. dans le secteur public, qui est passée à 3 p.c. en 2008. Tant pour le secteur privé que pour le secteur public, une surcote a aussi été instaurée afin de favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés : les droits à la retraite augmentent de 3 p.c. pour chaque année prestée au-delà de la durée normale de la carrière.

La réforme de 2003 a créé un dispositif original permettant d'augmenter la durée de cotisation pour qu'une carrière soit considérée comme complète à mesure de l'augmentation de l'espérance de vie, tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Ainsi, elle prévoyait que la durée de cotisation passerait progressivement de 40 à 41 ans entre 2009 et 2012, à raison d'un trimestre par an. Il était prévu que cette augmentation pourrait être ajournée si le contexte était modifié au regard des évolutions du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans, de la situation financière des régimes de retraite et de la situation de l'emploi. Cette question a été débattue en 2008 comme prévu et l'augmentation a été maintenue.

Enfin, la réforme de 2003 comportait également un volet social destiné à relever les pensions les plus faibles. Ainsi, elle fixait à nouveau, pour le minimum contributif, un objectif de taux net minimum de remplacement, de 85 p.c. du salaire minimum pour ceux qui ont une carrière complète à leur actif, à atteindre en 2008. Par ailleurs, le minimum vieillesse, octroyé indépendamment des cotisations si les autres ressources sont insuffisantes, a également fait l'objet de revalorisations.

En 2007, les régimes spéciaux de retraite ont été réformés. Ces régimes couvrent quelque 500.000 salariés d'entreprises publiques qui avaient été largement épargnés par les réformes précédentes et qui jouissaient de régimes encore plus généreux que ceux du secteur public. Ces entreprises sont actives notamment dans le

transport, l'énergie, les mines et la marine. Cette réforme a porté sur les mêmes paramètres que celle du secteur public en 2003. La durée de cotisation doit ainsi être relevée de 37,5 à 40 ans à l'horizon de 2012 et à 41 ans d'ici 2016. Elle instaure aussi, dans certaines limites, une décote et une surcote. L'indexation de l'allocation de retraite s'effectue également désormais sur les prix et non plus sur les salaires. Toutefois, les effets de la réforme ont été compensés, à court et moyen terme, par divers avantages pour le personnel en place, par exemple par l'intégration de primes dans le calcul du montant de l'allocation.

En 2008, divers ajustements ont été apportés en vue d'augmenter l'âge effectif de la retraite. Ainsi, la surcote a été portée à 5 p.c. par an sous certaines conditions. Le gouvernement a également relâché certaines contraintes qui freinaient la combinaison emploi-retraite pour les personnes âgées de 60 ans et plus et l'âge du départ obligatoire à la retraite a été repoussé de 65 à 70 ans pour la plupart des salariés du secteur privé. Par contre, la décote a été ramenée à 5 p.c. et l'âge légal du départ à la retraite, fixé à seulement 60 ans, est resté un sujet tabou.

3.4 Suède

La Suède ne s'est pas contentée de mettre en œuvre une ou plusieurs réformes paramétriques. Elle a modifié la nature même de ses systèmes de retraite, tant pour le régime légal (premier pilier) que pour le régime complémentaire (deuxième pilier quasi-obligatoire).

Avant la réforme, le premier pilier était composé d'une allocation universelle de base créée pour lutter contre la pauvreté des personnes âgées et d'une allocation complémentaire pour ceux qui avaient perçu régulièrement des revenus du travail. Cette allocation complémentaire répondait à la logique d'un système de retraite par répartition à prestations définies.

Pour percevoir une allocation complémentaire complète, 30 années de cotisation étaient requises. Le taux de cotisation était relativement élevé, ce qui a permis de générer des surplus. Ceux-ci ont été accumulés dans un fonds destiné à servir d'amortisseur en cas de problème. Cette réserve a représenté jusqu'à 40 p.c. du PIB. Les cotisations servaient non seulement au financement des pensions de retraite mais aussi à celui des pensions de survie et des allocations d'invalidité. L'allocation de pension était calculée sur la base des 15 meilleurs salaires annuels et l'objectif était d'atteindre un taux de remplacement de 60 p.c. jusqu'à un plafond équivalant à l'origine à 1,5 fois le salaire moyen. L'âge normal de la retraite était fixé à

TABLEAU 2 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PENSIONS DU PREMIER PILIER EN SUÈDE

	Avant la réforme	Après la réforme
Régimes de base (autres que ceux assis sur les salaires)	<ul style="list-style-type: none"> • allocation universelle de base • en l'absence de revenus du travail suffisants, droit à un supplément de pension et à une allocation-logement⁽¹⁾ 	pension minimum garantie (résiduelle) et allocation-logement financées par les ressources budgétaires générales
Régime assis sur les salaires	allocation supplémentaire basée sur des prestations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> • 15 meilleurs salaires • indexation sur les prix (aussi pour le plafond) • 30 années de cotisation • taux de cotisation de 18,5 p.c. • âge normal de retraite: 65 ans mais départ possible à partir de 60 ans 	allocation basée sur des cotisations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> • prestations déterminées par les cotisations versées • rendement et indexation liés aux salaires (aussi pour le plafond) • taux de cotisation de 18,5 p.c. : <ul style="list-style-type: none"> – 16 p.c. comptes notionnels – 2,5 p.c. capitalisation • âge de travail flexible à partir de 61 ans
Pensions de survie	financées par des cotisations de sécurité sociale	régime distinct financé par les ressources budgétaires générales

Source: Sundén.

(1) L'allocation universelle de base était financée par les cotisations sociales mais le financement était complété par des ressources budgétaires générales. Ces ressources servaient aussi à l'octroi du supplément de pension et de l'allocation-logement.

65 ans mais les travailleurs pouvaient, dans une certaine mesure, partir plus tôt – à partir de 60 ans – ou plus tard – jusqu'à 70 ans –, moyennant des décotes et des surcotes qui visaient déjà la neutralité actuarielle.

Les personnes ayant peu ou pas de revenus avaient droit à un supplément de pension ainsi qu'à une allocation pouvant couvrir jusqu'à 95 p.c. des coûts du logement. L'allocation de base et le supplément devaient atteindre environ 30 p.c. du salaire moyen.

Le deuxième pilier du système suédois de retraite comportait principalement quatre grands régimes professionnels : un pour les ouvriers du secteur privé, un pour les employés, un pour les travailleurs de l'État central et un pour les travailleurs des pouvoirs locaux. Ces régimes octroyaient des prestations définies.

La réforme du système a été mise au point au cours des années 1990 mais n'est entrée en vigueur qu'à partir de 1999. Comme dans la plupart des pays, de longues périodes de transition ont été prévues.

Dans le nouveau système de pension, l'allocation de base a été supprimée et remplacée par une pension minimum garantie résiduelle. Elle n'est octroyée qu'aux personnes

ayant peu ou pas d'autres revenus du travail. Cette pension garantie a été établie à un niveau équivalant à 1,5 fois l'ancienne allocation de base, de manière à maintenir le niveau de vie de ceux qui percevaient à la fois cette allocation de base et le supplément de pension. L'allocation de logement a été maintenue.

Le régime assis sur les salaires couvre toujours les salariés jusqu'à un certain plafond de revenu. Toutefois, ce plafond est désormais indexé sur les salaires et non plus sur les prix de sorte que le régime légal ne devrait plus s'éroder comme par le passé.

Le système est financé par une contribution de 18,5 p.c. dont 16 p.c. sont versés au régime de comptes notionnels fonctionnant sur le principe de la répartition. Cette partie de l'allocation de retraite est déterminée sur la base des cotisations versées augmentées d'un rendement fictif, le tout étant divisé par l'espérance de vie moyenne pour une cohorte donnée à l'âge de 65 ans. Le taux de rendement est égal au taux de croissance du salaire réel par tête. L'espérance de vie est calculée de façon uniforme, sans tenir compte du sexe ou de la catégorie socioéconomique. Les 2,5 p.c. restants sont versés au régime à cotisations définies par capitalisation. Dans ce régime, les cotisations versées sont bloquées sur des comptes individuels et

chaque travailleur peut choisir le fonds de pension gestionnaire. Le taux de rendement est celui des placements et le risque financier est transféré à l'individu.

L'allocation est indexée selon un système qui, à long terme, est équivalent à une indexation sur la base des salaires. L'indexation peut toutefois être automatiquement réduite si la stabilité financière du système est menacée, c'est-à-dire lorsque le montant des engagements excède celui des actifs. Dans ce cas, elle est réduite en la multipliant par le rapport entre actifs et engagements. Ce scénario semblait peu probable sur la base de projections établies mais pouvait résulter notamment d'une évolution de l'espérance de vie non conforme à celle attendue ou d'une évolution défavorable du nombre de travailleurs.

L'âge de la retraite est devenu totalement flexible au regard de la législation sur les pensions. En effet, il n'y a plus d'âge légal de la retraite. L'âge minimum pour accéder à la retraite a été reporté de 60 à 61 ans et il n'y a plus d'âge maximum. L'âge de 65 ans ne sert plus que de référence pour le calcul de l'espérance de vie.

Le deuxième pilier, quasi-obligatoire et qui couvre plus de 90 p.c. des travailleurs, a également subi des transformations substantielles puisque, tour à tour, les quatre grands régimes ont basculé d'un système de prestations définies à un régime de cotisations définies.

La mise en œuvre réussie de la réforme repose sur un certain nombre d'éléments. Tout d'abord, l'importance du deuxième pilier pouvait atténuer le choc d'une réforme du premier pilier. Ensuite, les substantielles réserves capitalisées accumulées au fil des ans ont servi, d'une part, à doter le nouveau système de réserves et, d'autre part, à transférer des ressources à l'État afin qu'il reprenne la couverture de régimes relevant antérieurement de la sécurité sociale. Ceci a permis de maintenir les cotisations sociales à un niveau raisonnable. Troisièmement, la réforme a été soutenue par une très large majorité au parlement. Si l'intérêt des uns résidait notamment dans le lien accru entre prestation et cotisation, l'intérêt des autres résidait dans la sauvegarde d'un premier pilier, reposant majoritairement sur le principe de la répartition. Ce premier pilier était menacé par le fait que de plus en plus de travailleurs étaient touchés par le plafond salarial. En effet, comme ce plafond était indexé exclusivement sur les prix, l'augmentation du salaire réel sur longue période a eu pour conséquence qu'une part toujours plus grande de la population en a été affectée. En outre, la réforme a permis de mettre un terme à une redistribution qui se faisait au détriment des ouvriers et au bénéfice des employés. En effet, les cotisations étaient prélevées sur tous les salaires depuis l'âge de 16 ans jusqu'à l'âge de

la retraite tandis que les allocations n'étaient basées que sur les 15 meilleures années de salaire. Ainsi, l'écart entre ces deux formules entraînait un transfert de revenus au détriment de ceux qui avaient une carrière longue et plate et au profit de ceux qui avaient une carrière plus courte et un profil de revenus plus fortement croissant.

La réforme n'évite cependant pas certains écueils. Ainsi, si la prise en compte de l'espérance de vie permet de faire face à la charge budgétaire que représente l'allongement de la durée de vie, le système reste sensible aux évolutions démographiques dans la mesure où le premier pilier repose encore avant tout sur le principe de la répartition. Les charges liées aux pensions de cohortes nombreuses pesant sur des cohortes qui le sont moins demeurent ainsi problématiques.

Certains effets inattendus ou pervers se sont en outre manifestés. Ainsi, au cours des premières années de la mise en œuvre de la réforme, l'âge effectif du départ à la retraite est resté autour de 62 ans, chiffre relativement bas en regard des mesures qui auraient dû contribuer à son augmentation. Celle-ci n'a pas eu lieu immédiatement, essentiellement pour trois raisons. Premièrement, les demandes d'allocations d'invalidité ont explosé chez les travailleurs âgés, et il a fallu attendre une réforme de ce type d'allocation, en 2004, pour que le flux tarisse. Deuxièmement, la législation sur le marché du travail dissuade de nombreux salariés de prêter au-delà de 67 ans et les employeurs de garder des travailleurs très âgés. Troisièmement, plusieurs régimes professionnels du deuxième pilier comportent des incitants à la retraite anticipée.

En 2008 pour la première fois, les engagements du système ont excédé ses actifs, de sorte que le mécanisme d'équilibrage automatique a été actionné. Les pensions ont donc progressé plus lentement que les salaires.

3.5 Italie

Comme dans d'autres pays, le système de retraite en Italie est devenu de plus en plus généreux et coûteux jusqu'au début des années 1990. Les dépenses de retraite absorbaient alors une plus grande part du PIB que dans la plupart des autres pays de l'UE15 et la perte de contrôle sur ces dépenses allait crescendo. Une autre grande caractéristique du système italien était sa complexité. En effet, outre une multiplicité de régimes spécifiques à certaines professions, l'Italie avait deux systèmes de pension, l'une d'ancienneté et l'autre de vieillesse. La pension d'ancienneté était octroyée sans condition d'âge après 35 ans de cotisations dans le secteur privé, 25 ans dans les collectivités locales et 20 ans (15 ans pour les femmes)

dans les administrations centrales, tandis que la pension de vieillesse était soumise à une double condition d'âge (60 ans pour les hommes, 55 pour les femmes) et de durée de cotisation (15 ans).

Le point de départ étant plus défavorable que dans d'autres pays, les réformes ont été plus substantielles. Les réformes les plus marquantes ont aussi été adoptées dès les années 1990, dans un contexte de crises monétaire et budgétaire.

La réforme de 1992 a été avant tout paramétrique, mais l'élément original est le fait que la réforme ait porté sur plusieurs paramètres significatifs en même temps. L'âge requis pour l'octroi de la pension de vieillesse a été progressivement porté à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes, contre des âges allant de 55 à 65 ans selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle auparavant. La durée de cotisation requise pour l'octroi de la pension de vieillesse a par ailleurs été allongée de 5 ans, passant ainsi à 20 ans. Pour les nouveaux entrants, le salaire de référence est dorénavant basé sur l'ensemble de la carrière, au lieu des 10 dernières années pour les indépendants, des 5 dernières années dans le secteur privé et du dernier mois dans le secteur public antérieurement. La durée de cotisation requise pour la pension d'ancienneté dans le secteur public a, pour sa part, été alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, à savoir 35 ans. Enfin, les pensions sont indexées et les salaires de référence revalorisés sur les prix et non plus sur les salaires, avec, néanmoins, des possibilités de majorations. Par ailleurs, des incitants fiscaux ont été mis en place afin de favoriser le développement des deuxième et troisième piliers.

La réforme de 1995 a été structurelle: le régime de retraite est passé d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies pour les nouveaux travailleurs, avec une longue phase de transition pour ceux qui étaient dans le système depuis moins de 18 ans, les autres demeurant dans l'ancien système. Le régime de retraite est dorénavant basé sur des comptes notionnels, la capitalisation n'étant ici que fictive. Les cotisations sont revalorisées en fonction de la croissance du PIB nominal. Le coefficient de transformation du capital-retraite en rente est une fonction croissante de l'âge et décroissante de l'espérance de vie, ce qui incite au report de l'âge du départ à la retraite. Le coefficient qui devait être revu tous les 10 ans, a été revu à la baisse en 2007 et sera désormais revu tous les trois ans directement par l'administration.

Parallèlement à l'introduction des comptes notionnels, la réforme de 1995 a apporté d'autres modifications. Ainsi, les pensions ne sont plus indexées que sur les prix.

Les conditions d'ouverture des droits à la pension de vieillesse ont été revues à la baisse: 5 années de cotisation suffisent. En revanche, 40 années de cotisation sont devenues nécessaires pour ouvrir le droit à une pension d'ancienneté. Toutefois, 35 années pourraient suffire mais les personnes doivent avoir atteint 57 ans. En d'autres termes, un âge minimum a été introduit pour la pension d'ancienneté. Certaines règles ont été harmonisées entre secteur privé et secteur public.

En 2004, une nouvelle étape a été franchie dans le processus de réforme des pensions en Italie. Cette réforme a augmenté progressivement l'âge d'octroi des pensions d'ancienneté, le portant de 57 à 62 ans entre 2007 et 2014. Elle a également augmenté les ressources du système, notamment par la mise en place d'une cotisation de solidarité frappant les plus haut revenus. Une partie de ces économies ou recettes a été consacrée au financement d'un « super bonus » temporaire, soit une exonération de cotisations sociales personnelles accordée aux travailleurs décidant de continuer à travailler au-delà de l'âge légal du départ à la retraite. Par ailleurs, cette réforme a surtout encouragé le deuxième pilier.

En 2007, le gouvernement est revenu sur certains acquis de la réforme de 2004 en ralentissant le rythme du relèvement de l'âge minimum du départ à la retraite et a accordé diverses mesures sociales. Ainsi, pour la première fois depuis le début des années nonante, des mesures en matière de pension ont abouti à une hausse des dépenses. Les mesures comprenaient, entre autres, des conditions plus favorables pour l'accumulation de cotisations pour les travailleurs atypiques (rachat de périodes d'études, couverture complète en cas d'interruptions de carrière) et une extension de la liste des groupes professionnels dont les conditions de travail sont considérées comme pénibles, ces groupes pouvant désormais prétendre à un départ anticipé de 3 ans par rapport à l'âge normal sans toutefois pouvoir partir avant 57 ans.

En 2009, à la suite d'une notification formelle de la CE pour non-respect du principe de l'égalité hommes-femmes, les autorités ont été amenées à aligner progressivement l'âge légal du départ des femmes (60 ans) sur celui des hommes (65 ans) dans le secteur public.

3.6 Autriche

Avant que des réformes soient entreprises, le système public de retraite en Autriche pouvait être qualifié de généreux et coûteux. En outre, le taux de participation des personnes âgées de plus de 55 ans y était particulièrement

faible. Sans réformes, les dépenses de pensions élevées et croissantes dans le contexte du vieillissement auraient sérieusement mis en péril la soutenabilité des finances publiques.

Ces faiblesses structurelles ont été comblées par plusieurs réformes en profondeur du régime de retraite, lesquelles ont été décidées progressivement. Les réformes de 1997 et de 2000 se sont surtout concentrées sur un relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite. Celles de 2003 et de 2004 portaient pour leur part sur de nombreux paramètres influant sur les allocations de pension. Le relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite et les adaptations des allocations de pension visaient à alléger considérablement la pression sur les dépenses de pensions et, partant, à améliorer la soutenabilité budgétaire.

Pour encourager les personnes à travailler plus longtemps, il a été décidé en 1997 de diminuer le taux de remplacement de 2 points de pourcentage par année d'anticipation du départ à la retraite avant l'âge légal avec une réduction maximale du taux de remplacement de 15 p.c. Par ailleurs, cette année-là, les droits à pension acquis par année ouvrée ont été majorés, atteignant ainsi 2 p.c. Le taux de remplacement maximal de 80 p.c. serait dès lors atteint au terme d'une carrière de 40 ans. Les allocations de pension sont donc devenues plus généreuses grâce à cette dernière mesure.

La réforme de 2000 a encore augmenté le malus par année d'anticipation du départ à la retraite pour le porter à 3 points de pourcentage, la réduction maximale du taux de remplacement étant maintenue. Une exception a toutefois été prévue pour les personnes qui avaient presque atteint l'âge légal de la retraite, pour qui l'ancienne législation reste d'application. De plus, le bonus par année de travail après l'âge légal de la retraite a été majoré de 2 à 4 points de pourcentage, le taux de remplacement ne pouvant toutefois dépasser 90 p.c. Par ailleurs, l'âge minimal du départ anticipé à la retraite a été porté de 60 à 61,5 ans pour les hommes et de 55 à 56,5 ans pour les femmes. Enfin, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de réduction de capacité de travail a été supprimée.

En 2003, la réduction des allocations de pension en cas de départ anticipé à la retraite a une nouvelle fois été majorée, de façon à s'établir à 4,2 points de pourcentage. En outre, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de chômage a été supprimée. Les droits à pension acquis par année ouvrée seront progressivement ramenés à 1,78 p.c. et la période de référence servant au calcul des pensions a été allongée,

passant des 15 aux 40 meilleures années salariales. La générosité accrue des allocations de pension résultant de la réforme de 1997 a ainsi été annihilée par celle de 2003. Les réformes du régime de retraite applicable aux fonctionnaires statutaires reflètent celles mises en œuvre pour les travailleurs du secteur privé. Par rapport aux allocations qui auraient été obtenues avant réforme, la réduction maximale de la pension découlant de ces mesures a cependant été limitée à 10 p.c. jusqu'en 2032. De plus, des exceptions à la nouvelle réglementation ont été prévues pour certains groupes, comme celui des travailleurs exerçant un travail pénible.

La réforme de 2004 a apporté plusieurs modifications au système de retraite existant. Ainsi, la formule « 80/65/45 » sert de fil conducteur au nouveau système de retraite. Cette formule signifie que la pension perçue à 65 ans est égale à 80 p.c. de la base de calcul après 45 ans d'assurance. Compte tenu de cette nouvelle formule, la période de référence est désormais étendue à l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, la possibilité de partir anticipativement à la retraite a été réinstaurée par le biais de la mise en place d'une « pension corridor » entre 62 et 68 ans, moyennant l'application des malus et des bonus de pension. Enfin, les cotisations versées sont revalorisées sur la base de la croissance salariale et non plus des prix. Les pensions existantes sont indexées sur les prix, comme c'était déjà *de facto* le cas auparavant. Grâce à l'introduction de comptes individuels de retraite, les droits à pension acquis sont dorénavant communiqués en toute transparence. La nouvelle réglementation ne s'applique pleinement qu'aux personnes actives qui n'avaient pas encore acquis de droits à pension avant 2005. Les autres sont soumis à la fois à l'ancienne et à la nouvelle réglementation *pro rata temporis*. Le plafond relatif à la réduction maximale de l'allocation de pension découlant de la réforme a par ailleurs été abaissé de 10 à 5 p.c. jusqu'en 2024, tout en restant fixé à 10 p.c. après ce millésime.

Enfin, à la suite d'une décision rendue par la Cour constitutionnelle, l'âge légal de la retraite des femmes sera progressivement aligné sur celui des hommes, passant ainsi de 60 à 65 ans à l'horizon 2033.

4. Effets des réformes

Cette section expose dans quelle mesure les réformes des régimes de pensions décidées dans la plupart des pays de l'UE15 ont produit certains effets. Tout d'abord, la question sera de savoir si ces réformes ont conduit à un relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite. Ensuite, l'examen portera sur l'impact des réformes du

point de vue de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale.

4.1 Âge effectif de départ à la retraite

De nombreuses mesures incitatives et coercitives ont été prises avec pour objectif de relever l'âge effectif auquel les travailleurs quittent le marché du travail. En effet, une telle augmentation permet de faire face simultanément au défi budgétaire et au défi social que pose le vieillissement de la population, en augmentant le nombre d'années de cotisations et en diminuant le nombre d'années d'allocations, sans pour autant affecter le niveau des allocations perçues par les pensionnés.

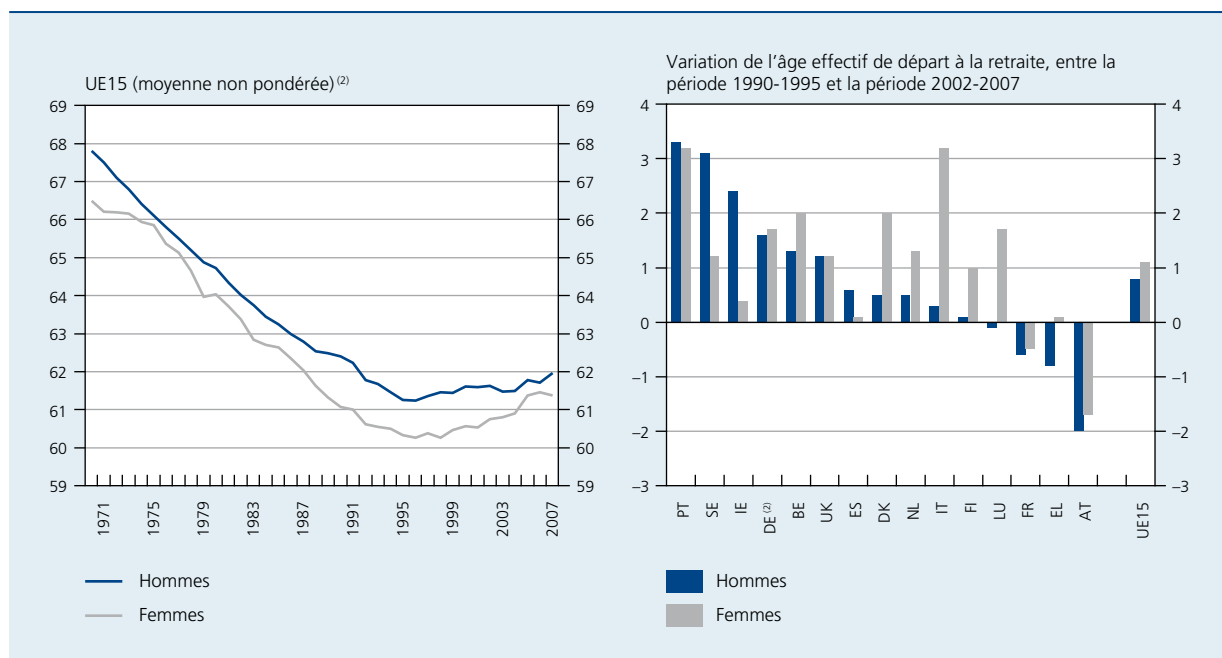
Les évolutions de l'âge effectif moyen de départ à la retraite indiquent dans quelle mesure les réformes, notamment, ont eu un impact visible sur celui-ci. Pour ce faire, les données de l'OCDE établies par moyenne mobile de 5 ans sont utilisées, ce qui permet d'éliminer largement des éléments de nature conjoncturelle. Ces données intègrent toutes les formes de retrait du marché du travail, y compris les diverses formes de prépensions qui relèvent d'autres branches de la sécurité sociale,

telles que le chômage ou l'invalidité. Dès lors, les éventuelles réformes touchant ces autres branches peuvent également avoir un impact sur l'âge effectif de retraite rapporté ici.

Dans l'UE15 considérée globalement, l'âge moyen de départ a fortement diminué entre le début des années 1970 et le milieu des années 1990 – qui est le moment où les départs ont été les plus précoces –, passant de plus de 67 ans à 61 ans et 3 mois chez les hommes et de 66 ans et 6 mois à 60 ans et 3 mois chez les femmes. Depuis lors, l'âge moyen a quelque peu progressé pour s'élever à, respectivement, près de 62 ans et 61 ans et 5 mois en 2007. Ces mouvements ont touché presque tous les pays de l'UE15, avec néanmoins des amplitudes différentes et de légers décalages dans le temps.

Entre la période 1990-1995 et la période 2002-2007 – soit avant et après les réformes les plus importantes menées en Europe –, la plupart des pays ont observé le début d'une augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite. Ce report de l'âge de la retraite a atteint en moyenne 9 mois pour les hommes et 13 mois pour les femmes; cette différence s'explique en partie par le fait

GRAPHIQUE 7 ÂGE EFFECTIF MOYEN DU DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾
(par période de 5 ans)



Source : OCDE.

(1) L'âge moyen effectif de sortie de la population active est basé sur une comparaison, sur un période de cinq ans, du taux d'activité des groupes successifs (par groupe quinquennal) d'actifs âgés de 40 ans et plus.

(2) Les données pour l'Allemagne ne sont disponibles qu'à partir de la période 1991-1996.

que les mesures de relèvement de l'âge légal de pension ont été plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Le relèvement de l'âge effectif de départ a atteint plus de 3 ans au Portugal, pour les femmes en Italie et pour les hommes en Suède, et environ 2 ans pour les hommes en Irlande et les femmes en Belgique, au Danemark et au Luxembourg. La retraite a en revanche continué d'être prise de plus en plus tôt en France, ainsi que chez les hommes en Grèce et, dans une moindre mesure, au Luxembourg. En Autriche, le mouvement à la baisse ne semblait toujours pas interrompu en 2007.

Dans certains pays où le relèvement est significatif, tels que le Portugal et la Suède, d'importantes réformes peuvent être partiellement à l'origine de ce relèvement. À l'inverse, certains pays où l'érosion de l'âge de départ à la retraite s'est poursuivie ont adapté certains des paramètres qui sont censés retarder l'âge de retraite. Ceci confirme que les longues périodes de transition ont pour effet de n'apporter que peu de changements dans les comportements à court terme. Le relèvement de l'âge de départ à la retraite devrait ainsi se poursuivre, de nombreuses réformes étant étalées dans le temps et devant encore produire leurs effets, au moins partiellement.

4.2 Soutenabilité budgétaire

L'effet des réformes peut aussi être mesuré en termes de soutenabilité budgétaire. Le Working Group on Ageing Populations – un groupe de travail de la CE qui réalise des projections harmonisées en matière de coûts du vieillissement – a ainsi procédé à un exercice de projection des dépenses de pensions en pourcentage du PIB à l'horizon 2060. Ses dernières projections donnent un aperçu des grandes évolutions attendues dans les pays de l'UE en prenant notamment en compte les effets futurs des réformes décidées. Dans la mesure où elles datent du milieu de 2008, ces projections ne tiennent cependant pas compte des effets de la crise économique actuelle ni des réformes des pensions les plus récentes.

L'augmentation des dépenses de pension en pourcentage du PIB peut être décomposée entre cinq facteurs : le taux de dépendance des personnes âgées, le taux de couverture des seniors, le taux d'emploi, le taux de bénéfice et un facteur résiduel. Parmi ces facteurs, deux peuvent directement être influencés par la mise en œuvre de réformes des systèmes de pensions. D'une part, le taux de couverture, qui est égal au rapport entre le nombre de pensionnés et la population de 65 ans et plus, peut être influencé par le report de l'âge effectif de départ à

la retraite. D'autre part, le taux de bénéfice, soit le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen est influencé si les réformes affectent le montant des allocations perçues. Les autres facteurs ne dépendent pas, ou pas directement, de la politique en matière de pensions. Ainsi, le taux de dépendance, qui exprime l'importance de la population de 65 ans et plus en pourcentage de la population d'âge actif, ne dépend que de facteurs démographiques. Le taux d'emploi dépend quant à lui de facteurs qui dépassent largement le cadre des systèmes de pension, même si ce dernier peut l'influencer.

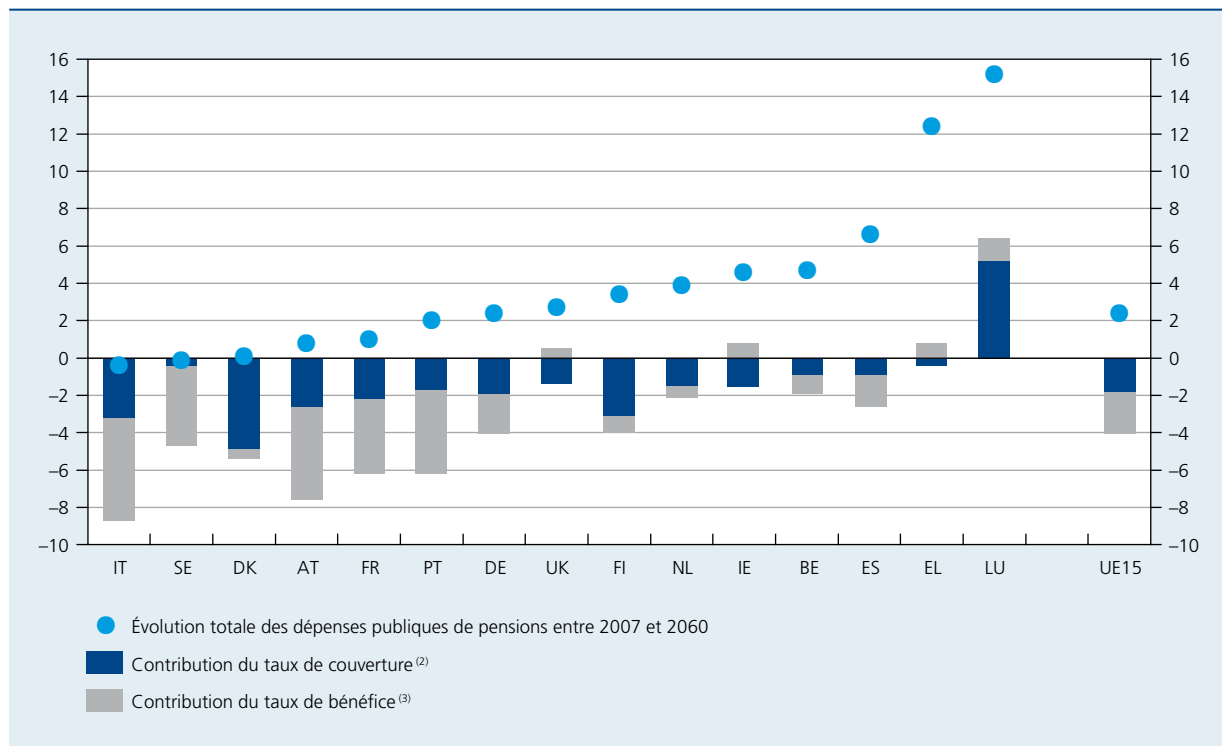
La diminution du taux de couverture indique un relèvement de l'âge effectif moyen de prise de la retraite, relèvement qui peut résulter de l'augmentation de l'âge légal, de la diminution des possibilités de retraite anticipée, d'un système de bonus-malus ou d'un allongement de la carrière de référence. En outre, le taux de couverture peut être influencé par des facteurs de cohortes de générations ou par des changements de mentalités qui ne relèvent pas directement des instruments de politique économique.

Le taux de couverture devrait diminuer significativement en Italie, au Danemark, en Autriche, en France et au Portugal, ainsi qu'en Finlande et qu'en Allemagne. Parmi ces pays, l'âge légal de la retraite a été ou sera – parfois progressivement – relevé en Italie et en Allemagne et, pour les femmes, en Autriche et au Portugal. L'âge de la retraite anticipée sera également relevé en Autriche. Des systèmes instituant un bonus-malus important pour retraite anticipée ou reportée au-delà d'un âge pivot ont été introduits dans tous ces pays. Enfin, la carrière complète servant de référence pour le calcul de certains droits a été allongée en Italie et en France.

Le taux de bénéfice est, quant à lui, plutôt influencé par une limitation des allocations ou de la croissance de celles-ci, principalement obtenue par la réduction des salaires de référence – réalisée en se référant à une période moins favorable, en plafonnant les salaires utilisés dans le calcul des droits ou en limitant leur revalorisation –, ou par une indexation moins favorable des pensions en cours.

Le taux de bénéfice devrait baisser sensiblement à l'horizon 2060 en Italie, en Suède, en Autriche, en France et au Portugal. C'est également le cas dans une moindre mesure en Allemagne et en Espagne. Une période moins favorable sera prise en compte pour la plupart de ces pays (Suède, Autriche, France et Portugal) avec un impact à la baisse sur le taux de bénéfice. Les revalorisations des salaires du passé lors du calcul des droits ont été limitées en France et au Portugal, où l'on est passé d'une

GRAPHIQUE 8 DÉPENSES DE PENSIONS ET FACTEURS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE INFLUENCÉS PAR UNE RÉFORME DU SYSTÈME DE PENSION⁽¹⁾
(points de pourcentages du PIB)



Source : CE.

(1) Dépenses publiques afférentes aux pensions des travailleurs des secteurs privé et public.

(2) Rapport entre le nombre de pensionnés bénéficiant d'une pension du régime public et le nombre de personnes de plus de 65 ans.

(3) Rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen.

revalorisation sur la base des salaires à une revalorisation limitée à l'inflation, au moins partiellement. Par contre, les revalorisations sont désormais plus généreuses en Suède et en Autriche, ce qui limite quelque peu le gain obtenu par la prise en compte d'une période moins favorable. Enfin, les pensions sont indexées de façon moins forte que par le passé en Italie, en France et au Portugal, ce qui réduit également le taux de bénéfice à l'horizon 2060. En Suède, par contre, l'indexation plus favorable tempère les autres éléments.

Malgré le vieillissement généralisé, il ressort de ces projections que quelques pays semblent avoir maîtrisé l'augmentation des dépenses en matière de pensions : l'Italie et la Suède, qui verraient même une légère diminution de ces dépenses, et le Danemark, l'Autriche et la France où l'augmentation serait inférieure à 1 point de pourcentage du PIB d'ici 2060. Tous ces pays ont mené une politique de réforme active qui aura un impact, au moins à terme, sur les taux de couverture et de bénéfice, ce qui réduit d'autant leurs dépenses liées au vieillissement. Au contraire, d'autres pays comme la Grèce ou le Luxembourg auront à faire face à une

augmentation dramatique de ces coûts, à politique inchangée. Enfin, un groupe médian semble avoir déjà limité en partie les conséquences du vieillissement sur le coût des pensions, mais devra affronter une hausse des dépenses encore importante s'il ne procède pas à de nouvelles réformes. La Belgique fait partie de ce groupe et la hausse attendue des dépenses de pension y est encore nettement supérieure à la moyenne de l'UE15.

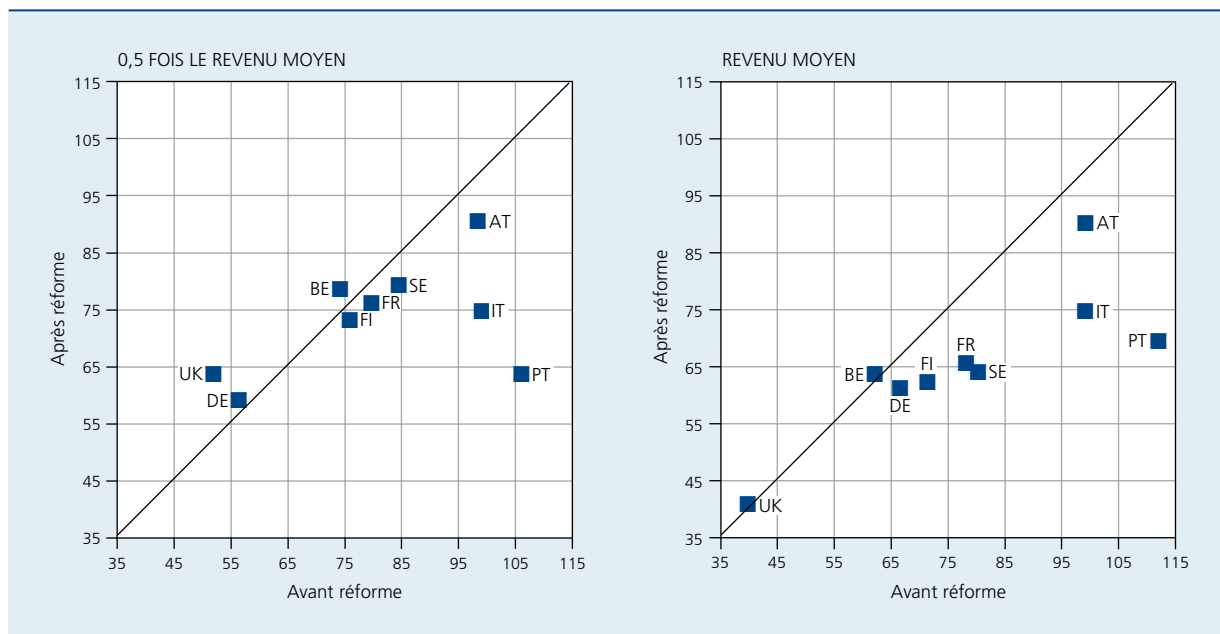
4.3 Taux de remplacement

L'amélioration des perspectives budgétaires s'est toutefois parfois accompagnée d'une diminution des allocations de pension, au détriment de la soutenabilité sociale. Une simulation de l'OCDE permet de réaliser quelques observations.

Dans les pays où les taux de remplacement nets – le montant de la pension moyenne exprimé en pourcentage du dernier salaire – étaient les plus élevés, les réformes mises en œuvre ont pour effet de le réduire. C'est en particulier

GRAPHIQUE 9 IMPACT DES RÉFORMES DES SYSTÈMES DE PENSION SUR LES DROITS INDIVIDUELS DANS CERTAINS PAYS

(taux de remplacement nets avant et après réforme, hommes employés du secteur privé)



Source : OCDE.

(1) L'OCDE a sélectionné les pays qui avaient mis en œuvre d'importantes réformes des retraites entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000. Au sein de l'UE15, il s'agit de neuf pays, parmi lesquels la plupart des grands réformateurs.

le cas du Portugal, où ce taux était supérieur à 100 p.c. avant réforme, et en Italie et en Autriche où il était proche de ce niveau. Le taux de remplacement a aussi diminué en Suède, en France et en Finlande, mais dans une moindre mesure. En Allemagne, le taux de remplacement des travailleurs à revenus modestes a été quelque peu amélioré, tandis que pour les revenus moyens, le taux de remplacement était revu à la baisse. Cette tendance à une réduction moins importante pour les revenus les plus faibles est d'ailleurs généralisée⁽¹⁾.

Les populations dont les taux de remplacement étaient les plus faibles conserveront, au contraire, des taux de remplacement au moins aussi élevés qu'avant les réformes. Ils seront même nettement améliorés au Royaume-Uni, en ce qui concerne les revenus les plus faibles.

De la sorte, les taux de remplacement dans les pays de l'UE15 tendent à se recentrer, tant pour les revenus moyens que pour les revenus modestes.

Conclusions

L'ensemble des pays européens sont confrontés aux défis du vieillissement de leur population. En particulier, l'augmentation du taux de dépendance des personnes âgées est déjà en cours, et ce taux devrait presque doubler dans l'UE15 à l'horizon 2060. De telles évolutions remettent en question des systèmes de pensions largement fondés sur une situation démographique antérieure fort différente. Pour cette raison, presque tous les pays européens, mais pas tous, ont déjà procédé à des réformes – importantes dans certains pays – ou les envisagent à plus ou moins court terme.

Quelques pays ont procédé à des changements structurels, consistant soit à capitaliser une partie des sommes nécessaires au paiement des pensions futures, soit à passer à un système à cotisations définies plutôt qu'à prestations définies. Par ailleurs, les paramètres utilisés pour le calcul des droits de pensions ont généralement été modifiés, soit spécifiquement, soit dans le cadre d'un changement de système. Ces changements de paramètres ont pu être observés dans la plupart des pays, rares étant ceux où aucune réforme n'a été entreprise. Les réformes étant échelonnées sur des périodes parfois très longues, il est en revanche courant qu'elles n'aient pas encore engendré toutes leurs conséquences.

(1) Pour les revenus équivalents à 1,5 fois le revenu moyen, l'effet global des réformes est comparable à l'effet exercé sur les revenus moyens.

Il ressort de cette étude que la plupart des pays ont tenté de relever l'âge effectif de départ à la retraite. Ceci s'est fait, d'une part, par voie coercitive, en relevant l'âge légal du départ à la retraite et en diminuant les possibilités de départ anticipé. D'autre part, certains ont suivi une voie incitative, notamment en instituant un système de primes pour départ retardé et de pénalités pour départ anticipé, en augmentant la durée de carrière nécessaire pour pouvoir prétendre à une carrière complète ou en tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie dans le calcul de la rente répartissant le capital accumulé. Ces réformes ont eu pour effet que la tendance baissière de l'âge effectif de départ a été interrompue au milieu des années 1990 et que, depuis lors, cet âge a remonté dans la plupart des pays de l'UE15. À l'avenir, cette progression devrait d'ailleurs se poursuivre, une partie des effets de certaines réformes devant encore parfois se produire.

Un autre axe de réformes largement suivi consiste à réduire les droits des (futurs) pensionnés. À cette fin, les paramètres utilisés pour le calcul de ces droits ont été modifiés de diverses manières: réduction du salaire de référence par l'utilisation d'une période moins favorable, plafonnement du salaire considéré, revalorisations moins généreuses ou limitation de l'indexation des pensions en cours. Toutefois, de telles réformes ont principalement été mises en place dans les pays où les taux de remplacement étaient particulièrement généreux, et les gouvernements y ont en général veillé à ne pas fragiliser les moins favorisés.

Dans tous les pays de l'UE15, un régime de pension spécifique et habituellement plus généreux est appliqué aux travailleurs (statutaires) du secteur public. Outre

les mesures prises parfois pour limiter ce groupe de personnes, telles que la réduction de l'emploi public, la sous-traitance ou l'engagement de contractuels, certains pays ont mené des réformes des systèmes de pension de ce groupe. Ces réformes ont souvent pris la forme d'un rapprochement avec les régimes de pension des travailleurs du secteur privé, en limitant les spécificités, en harmonisant davantage voire en supprimant ce système spécifique. Des réformes paramétriques ont également concerné le secteur public dans tous les pays de l'UE15.

À la suite de ces réformes, plusieurs pays semblent être parvenus à maîtriser la croissance de leurs dépenses de pensions. Ainsi, l'Italie, la Suède et le Danemark, par exemple, devraient garder un coût des pensions globalement comparable à ce qu'il était en 2007 à l'horizon 2060. D'autres pays tels que le Luxembourg ou la Grèce, au contraire, ont toutes les raisons de s'inquiéter de l'explosion de ces coûts. Un groupe médian, enfin, dont la Belgique fait partie, semble avoir déjà procédé à des réformes limitant l'augmentation des coûts des pensions, mais de manière insuffisante pour éviter une augmentation importante de ceux-ci.

Enfin, à la suite des réformes, les taux de remplacement dans les différents pays de l'UE15 ont convergé ou vont le faire. Ainsi, les pays où ces taux étaient les plus faibles, tels que le Royaume-Uni ou la Belgique, voire l'Allemagne pour les revenus modestes, ont des taux de remplacement post-réformes supérieurs à ce qu'ils étaient auparavant. Au contraire, les pays qui avaient des taux de remplacement élevés ont procédé à des réformes parfois importantes qui ont abaissé ces taux, tout en veillant le plus souvent à la soutenabilité sociale du nouveau système.

Bibliographie

BNP Paribas (2005), *Italy: latest pension reform is too modest*, Eco-Week, 2–4, 24 January.

Bonin H. (2009), *15 years of pension reform in Germany: old successes and new threats*, IZA, policy paper 11.

Börsch-Supan A. et Wilke C. (2003), *The German public pension system: how it was, how it will be*, MEA, discussion paper 34.

Conseil d'Orientation des Retraites (2001), *Retraites: renouveler le contrat social entre les générations*, Rapport, 6 décembre.

EC (2008), *The 2009 Ageing Report: underlying assumptions and projection methodologies for the EU27 Member States (2007-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 7/2008.

EC (2009a), *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 2/2009.

EC (2009b), *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States – 2008-2060*, EC, Occasional Papers 56.

Kings J., E. Türkisch et N. Manning (2007), *Les régimes de retraite du secteur public et le défi du vieillissement de la fonction publique*, OCDE, Documents de travail sur la gouvernance publique, 2007/2.

Knell M., W. Köhler-Töglhofer et D. Prammer (2006), *The Austrian pension system: How recent reforms have changed fiscal sustainability and pension benefits*, OeNB, Monetary policy and the economy, 2/2006.

Könberg B., E. Palmer et A. Sundén (2006), «The NDC reform in Sweden: the 1994 legislation to the present», in Holzmann R. et E. Palmer (eds), *Pension reform: issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes*, The World Bank, Washington, 449–466.

Kremers J. (2002), «Pension reform: Issues in the Netherlands», in Kremers (ed.), NBER Chapters, *Social security pension reform in Europe*, 291–316.

Magnani R. (2008), *Retraites en Italie: travaux en cours*, la lettre du Cepii, n° 283, novembre, Paris.

Natali D. (2008), *Pensions in Europe, european pensions, The Evolution of Pension Policy at National and Supernational Level*, Bruxelles, Belgique, P.I.E. Peter Lang.

Nederlandsche Bank, *Pensioenwet*, (www.dnb.nl).

OCDE (1996), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.

OCDE (1997), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.

OCDE (2007a), *Vieillesse et service public, le défi des ressources humaines*.

OECD (2007b), *Pensions at a glance 2007: Public Policies across OECD countries*.

OCDE (2009a), *France*, Études économiques de l'OCDE.

OECD (2009b), *Pensions at a glance 2009: Retirement income systems in OECD countries*.

- Onnée-Abbruciati M.-L. (2003), *Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres? Pensions de retraite dans les fonctions publiques en Europe*, Bruxelles, Belgique, Bruylant.
- Palacios R. et E. Whitehouse (2006), *Civil-service Pension Schemes Around the World*, World Bank Social Protection Discussion Paper 0602.
- Queisser M. et E. Whitehouse (2006), *Neutral or Fair? Actuarial concepts and pension-system design*, OECD social, employment and migration working papers 40.
- Raab R. (2008), *Pension reform and retirement incentives: evidence from Austria*, Giorgia State University (www.ostina.org).
- Sundén A. (2006), *The Swedish experience with pension reform*, Oxford Review of Economic Policy, 22 (1), 133-148.
- Van den Noord P. et R. Herd (1993), *Pension liabilities in the seven major economies*, OECD, Economic Department Working Paper 142.
- van der Lucht F., J.W. Bruggink, M. Kardaal et B.J.H. Lodder (2009), *Zijn er verschillen naar sociaaleconomische status?* (www.rivm.nl/vtv/object_document/o4190n18838.html).
- van Riel B., A. Hemerijck en J. Visser (2002), *Is there a Dutch way to pension reform?*, Oxford Institute of Ageing Working Papers 202.
- Veroni P. (2002), *Réforme du système des retraites en Italie: bilan et perspectives*, note pour la réunion plénière du Conseil d'Orientations des Retraites, 5 décembre, Paris.
- Wellink N. (2005), *Pensioen in beweging: Nederland in internationaal perspectief*, Toespraak voor het ABP/PGGM-congres, 25 april.

Méthodologie ou fixation des prix : qu'est ce qui explique la plus forte volatilité des prix à la consommation pour le gaz et l'électricité en Belgique ?

D. Cornille *

Introduction

En Belgique, les prix du gaz et de l'électricité ont ces dernières années contribué de manière significative à l'inflation et à une augmentation de sa volatilité. Ils ont de plus considérablement alimenté le différentiel d'inflation par rapport aux trois principaux pays voisins et à l'ensemble de la zone euro, à la hausse en 2008 et à la baisse en 2009. Le présent article décrit d'abord la forte volatilité des prix de l'électricité et du gaz en Belgique, et l'accroissement de cette volatilité au cours de la période récente. Débutant l'analyse des facteurs pouvant expliquer ce phénomène, la deuxième section analyse l'incidence de la nouvelle méthodologie suivie pour l'enregistrement de ces prix : depuis 2007, les prix ne sont plus enregistrés suivant l'approche paiements (factures annuelles) mais sur la base de tarifs mensuels. Loin d'expliquer les différences par rapports aux autres pays, ce changement constitue au contraire un alignement sur les pratiques suivies dans ceux-ci. La plus forte volatilité a dès lors trait aux caractéristiques intrinsèques de la fixation des prix du gaz et de l'électricité en Belgique. La troisième section examine la mesure dans laquelle cette volatilité intrinsèque accrue peut être attribuée à des changements apportés au mode de fixation des prix depuis la libéralisation complète du marché de l'électricité et du gaz en 2007. Est également étudié le rôle qu'ont pu jouer les taxes forfaitaires et les tarifs de transport et de distribution. Dans la quatrième section, les prix du gaz et de l'électricité pour un usage résidentiel en Belgique sont comparés avec ceux des trois principaux pays voisins et ceux de l'ensemble de la zone

euro. En particulier, il est examiné si la plus grande volatilité des prix du gaz et de l'électricité a finalement aussi conduit à un niveau de prix supérieur. Enfin, la dernière section présente les conclusions.

1. Une plus grande volatilité des prix à la consommation du gaz et de l'électricité en Belgique

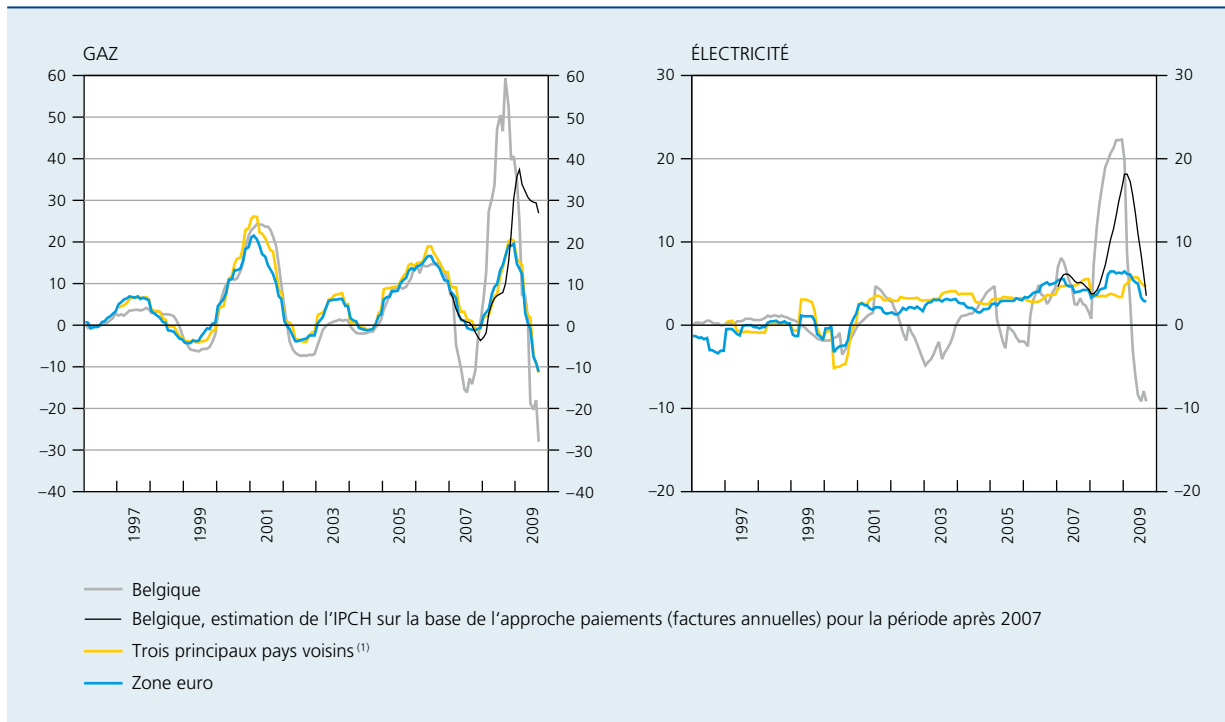
Sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), on observe que jusqu'en 2006 les prix du gaz ont évolué parallèlement en Belgique, dans les trois principaux pays voisins⁽¹⁾ et dans l'ensemble de la zone euro. Cependant, à partir de 2007 les variations deviennent beaucoup plus prononcées en Belgique. Les prix du gaz commencent par baisser plus vite au début de 2007 et connaissent ensuite une hausse nettement plus forte, avant de baisser à nouveau plus rapidement en 2009. Dans le cas de l'électricité, l'évolution des prix au cours de la période 1996-2006 a été légèrement plus volatile en Belgique que chez les trois principaux pays voisins et dans l'ensemble de la zone euro. Mais la volatilité s'est ensuite rapidement accrue à partir de 2008 : les prix de l'électricité ont d'abord subi une forte hausse, nettement plus importante que dans les zones de référence,

* L'auteur souhaite remercier L. Aucremanne, F. Coppens, L. Dufresne et C. Swartenbroeckx pour leurs contributions à cet article.

(1) Comme dans le reste de l'article, les séries illustrant les évolutions dans les trois principaux pays voisins correspondent à la moyenne des évolutions nationales, pondérée selon leur poids dans l'IPCH de la zone euro.

GRAPHIQUE 1 PRIX À LA CONSOMMATION DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ

(données mensuelles selon l'IPCH, pourcentages de variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



Sources : CE, BNB.

(1) Les séries « Trois principaux pays voisins » ont été pondérées selon les poids dans l'IPCH de la zone euro.

avant d'enregistrer une baisse significativement plus forte en 2009. Ces évolutions ont conduit à un accroissement de la volatilité de l'inflation du pays au cours de la dernière période. Ces observations ont été confirmées par une analyse statistique de la volatilité, basée notamment sur les écarts-types, tout en tenant compte de l'existence possible d'un biais d'agrégation. En effet, une série résultant de l'agrégation des évolutions de plusieurs pays tend à être moins volatile que les séries qui la constituent puisque des variations nationales allant en sens opposés peuvent se compenser. Néanmoins, les résultats décrits restent valables lorsqu'on conduit une analyse plus poussée, en comparant les pays individuellement. Ainsi, pour la période postérieure à 2007 on peut montrer que parmi les onze pays de la zone euro pris comme référence⁽¹⁾, la Belgique a été le pays le plus volatil pour les prix du gaz et le second pays le plus volatil pour les prix de l'électricité⁽²⁾, alors qu'elle occupait une position nettement moins atypique auparavant.

Pourquoi observe-t-on cette plus forte volatilité ? Deux explications semblent possibles. La première est le changement de méthode d'enregistrement des prix du gaz et de l'électricité en Belgique, tant dans l'IPCH que dans l'indice des prix à la consommation national et l'indice

santé qui en est dérivé. Depuis début 2007, les prix à la consommation du gaz et de l'électricité sont en effet enregistrés de mois en mois sur la base de leur évolution effective, alors qu'ils étaient auparavant recensés chaque mois sur la base des factures annuelles supportées par les consommateurs qui recevaient leur décompte au cours de ce mois. En passant de tarifs qui étaient pertinents pour les douze mois précédents à des tarifs pour le mois en question, les facteurs qui affectent les prix du gaz et de l'électricité ont eu un effet immédiat sur l'inflation et la volatilité de celle-ci, qui s'est accrue, alors que l'ancienne méthode d'enregistrement rendait leur incidence plus progressive et lissait les chocs de nature temporaire. Il semble évident que ce changement de méthodologie a poussé l'inflation à la hausse en 2008 et à la baisse en 2009. Ceci explique la différence entre la situation actuelle et celle du passé en Belgique, mais pas nécessairement les différences relevées par rapport à d'autres pays, puisqu'on

(1) Il s'agit des onze pays pour lesquels des données sont disponibles pour l'ensemble de la période 1996-2009 ; ces pays sont par ailleurs également les onze premiers membres de la zone euro.

(2) Au cours de la période postérieure à 2007, l'évolution des prix de l'électricité aux Pays-Bas a présenté une volatilité encore plus grande, mais pour ce pays c'est d'abord une forte diminution des prix qui a été observée au début de 2008, avant que ceux-ci n'augmentent significativement à partir de mi 2008 et au début de 2009.

ne connaît pas a priori les méthodes d'enregistrement des prix qui y sont mises en œuvre. Cette explication mérite donc d'être vérifiée, mais elle ne permet néanmoins pas d'exclure la seconde explication possible, qui porte plutôt sur les caractéristiques intrinsèques de la formation des prix en Belgique. Les deux sections qui suivent abordent successivement ces deux facteurs.

2. Incidence de la méthode d'enregistrement des prix

La modification de la méthode d'enregistrement des prix soulève d'abord la question de savoir quel est l'enregistrement le plus approprié d'un point de vue strictement méthodologique. D'une part, le consommateur ne paie jamais ses factures sur une base mensuelle, pas plus qu'il ne peut établir de lien direct entre le montant facturé et les tarifs mensuels distincts puisque, outre les factures intermédiaires d'un montant généralement fixe, il ne reçoit qu'une fois par an une facture récapitulative qui porte sur l'ensemble de l'année écoulée, en ce qui concerne tant les quantités consommées que les tarifs appliqués. L'enregistrement dans l'indice des prix à la consommation basé sur les factures annuelles est donc conforme à l'approche dite « des paiements ». D'autre part, il est évident que les changements de prix doivent être enregistrés dès que le consommateur y est confronté, c'est-à-dire au moment de l'acquisition du produit, principe coulé dans la législation statistique européenne⁽¹⁾. L'application de ce principe justifie l'enregistrement des prix à partir des tarifs mensuels (approche dite « d'acquisition »), même s'il peut s'éloigner quelque peu de la perception que le consommateur a de l'évolution des prix. En Belgique, il convient de rattacher le passage de la première approche à la seconde à la libéralisation du marché du gaz et de l'électricité à usage résidentiel, qui s'est déroulée par étapes. Ce marché a été libéralisé en juillet 2003 en Flandre, puis en janvier 2007 en Wallonie et à Bruxelles. Depuis la libéralisation, plus aucune source officielle ne publie les montants correspondant aux factures annuelles. Seuls les tarifs mensuels sont publiés par les régulateurs régionaux.

Reste à savoir si ce changement de méthodologie constitue une source de divergence par rapport aux autres pays de la zone euro. Pour ce faire, il conviendrait de disposer d'informations détaillées sur les méthodes d'enregistrement des prix effectivement mises en œuvre dans chaque pays, pour chaque type de produit. Malheureusement ce type d'information n'est pas facile à obtenir. Il est néanmoins possible de tirer des enseignements indirects sur ces pratiques dans le cas du gaz et de l'électricité en utilisant une source de données distincte de l'IPCH.

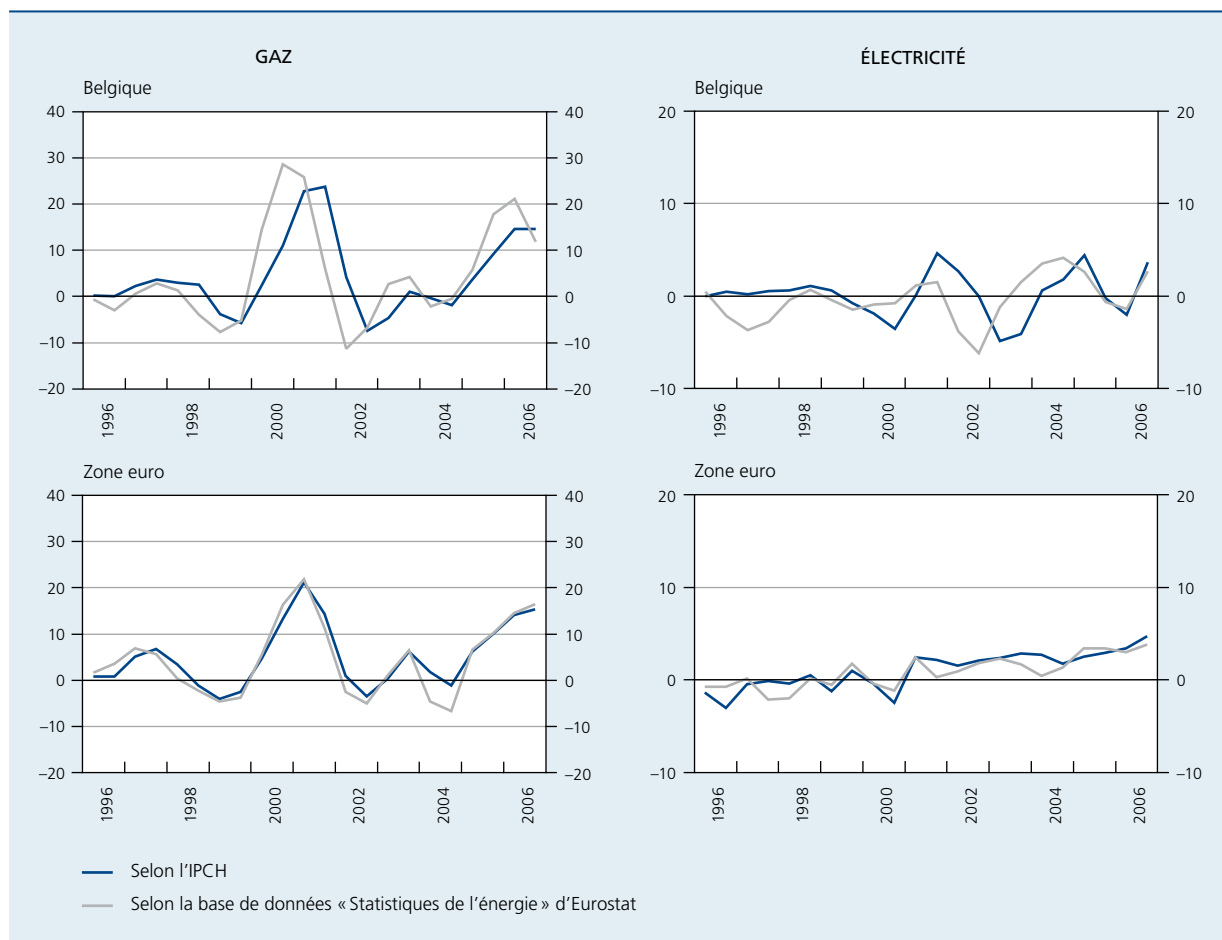
En effet, dans sa base de données « Statistiques de l'énergie » – qui dispose d'une section sur les prix – Eurostat publie également des prix semestriels pour l'électricité et le gaz en niveaux (en euros par unité consommée), et ce pour différents types de consommateurs et aussi bien taxes comprises que hors taxes. Les prix publiés sont jusqu'en 2006 ceux en vigueur le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année, et correspondent dès lors à une méthode d'enregistrement des prix à partir de tarifs mensuels, approche similaire à la nouvelle méthode appliquée pour l'IPCH belge depuis 2007. Il suffit donc de comparer l'évolution des prix selon cette source alternative à celle qui découle de l'IPCH pour pouvoir vérifier quelle méthode d'enregistrement est utilisée pour le calcul de cet indice. Cependant cette base de données alternative souffre elle-même d'une rupture méthodologique à partir de juillet 2007, qui provient d'un changement de la définition des consommateurs types et de la période de référence pour l'enregistrement des prix. Les consommateurs types sont à présent définis dans un intervalle de consommation plutôt que par une quantité fixe, et la période de référence est dorénavant la moyenne du semestre plutôt que le premier mois du semestre. L'analyse qui suit se concentre dès lors sur les données enregistrées entre 1996 et 2006.

En ce qui concerne les prix du gaz en Belgique, on observe un lien assez fort entre les deux sources, visiblement marqué par un certain retard de l'IPCH par rapport aux « Statistiques de l'énergie ». Ceci est tout à fait conforme à l'image à laquelle on doit s'attendre lorsque l'on compare, pour la période 1996-2006, des tarifs annuels (IPCH) à des tarifs mensuels (Statistiques de l'énergie). En effet, les factures annuelles correspondent à une moyenne des prix mensuels des douze derniers mois. Or une moyenne mobile évolue toujours avec un certain retard par rapport aux données sous-jacentes, ce qui explique le décalage observé. Par contre dans le cas de la zone euro il ressort que l'évolution des prix du gaz selon les deux bases de données est fortement corrélée et ce sans retards⁽²⁾. Une analyse similaire (non illustrée ici) indique qu'il en va de même dans les trois pays voisins. On peut donc en conclure indirectement que pour l'IPCH, la méthode dominante d'enregistrement des prix chez les trois principaux voisins et dans l'ensemble des pays de la zone euro

(1) Selon la directive No 2601/2000 du 17 novembre 2000 établissant les mesures détaillées de mise en application du règlement (CE) n° 2494/95 du Conseil en ce qui concerne le calendrier d'introduction des prix d'achat dans l'indice des prix à la consommation harmonisé, « Les prix utilisés dans l'IPCH sont les prix d'acquisition payés par les ménages pour acquérir des biens ou des services individuels dans le cadre d'opérations monétaires. Les prix des biens sont enregistrés dans l'IPCH du mois au cours duquel ils sont observés. Les prix des services sont enregistrés dans l'IPCH du mois durant lequel peut commencer la consommation du service au prix observé. »

(2) Bien que cela soit le cas aussi individuellement pour de nombreux pays de la zone euro (y compris chacun des trois principaux voisins), ce n'est pas systématiquement le cas.

GRAPHIQUE 2 PRIX DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ SELON L'IPCH ET LA BASE DE DONNÉE « STATISTIQUES DE L'ÉNERGIE » D'EUROSTAT ⁽¹⁾
(données semestrielles, pourcentages de variations par rapport au semestre correspondant de l'année précédente)



Sources : CE, BNB.

(1) L'IPCH reflète l'évolution des prix d'un panier de consommations types. Les séries reprises de la base de données « Statistiques de l'énergie » représentent la consommation d'un ménage moyen et correspondent à celles retenues pour les indicateurs structurels d'Eurostat, à savoir pour le gaz un consommateur de type D3 (consommation annuelle 83,70 GJ), et pour l'électricité un consommateur de type Dc (consommation annuelle de 3.500 kWh dont 1.300 la nuit).

est la même que pour les « statistiques de l'énergie », et qu'elle est donc basée sur les tarifs mensuels.

En termes de taux de variation des prix, la corrélation entre les deux sources est plus faible pour l'électricité que pour le gaz, et ce tant au niveau national que dans l'ensemble de la zone euro. Comme dans le cas du gaz, on observe cependant que la corrélation est meilleure pour les trois pays voisins et pour l'ensemble de la zone euro que pour la Belgique. Ici aussi, un décalage conforme aux attentes est présent en Belgique, et s'explique par la différence méthodologique mentionnée plus haut, l'IPCH calculé à partir des factures annuelles évoluant avec retard par rapport aux « statistiques de l'énergie » basées sur les tarifs mensuels. L'absence de décalage dans la zone euro et les trois principaux pays voisins est ici aussi un signe indiquant que la méthode d'enregistrement des prix

dominante dans l'IPCH de ces pays est basée sur les tarifs mensuels.

Depuis 2005, on constate qu'en Belgique le décalage entre les deux sources tend à se résorber pour l'électricité. En effet, bien que le changement de méthodologie n'ait été entièrement mis en œuvre qu'en janvier 2007, c'est dès 2005 que les prix de l'électricité appliqués en Flandre ont commencé à être enregistrés selon la nouvelle méthode, la libéralisation du marché de l'électricité y ayant débuté plus tôt qu'en Wallonie et à Bruxelles, en juillet 2003. Dans le cas du gaz, la nouvelle méthode a été appliquée aux prix enregistrés en Flandre dans le courant de 2006.

Le fait que la corrélation entre les deux sources soit moins bonne dans le cas de l'électricité et qu'il y ait nettement moins de corrélation entre pays que dans le cas du gaz

– quelle que soit la base de données – indique que la structure de consommation, et surtout la structure de la production nationale d'électricité – qui diffèrent fortement d'un pays à l'autre – jouent un rôle significatif dans la détermination des prix de l'électricité. L'incidence de la structure de production devrait toutefois avoir diminué au cours de la période récente étant donné la libéralisation du marché de l'électricité, et le fait que celui-ci est de plus en plus intégré suite aux progrès en terme d'interconnexions, en particulier lorsque l'on considère les trois principaux pays voisins.

Des observations qui précèdent on peut conclure que la méthode d'enregistrement des prix du gaz et de l'électricité dans les pays de la zone euro et chez les trois principaux pays voisins est basée sur les tarifs mensuels et ce depuis de nombreuses années. En d'autres mots, le changement méthodologique en Belgique correspond en pratique à un alignement sur les méthodes d'enregistrement des prix suivies dans d'autres pays. Ce changement ne peut donc pas constituer un facteur explicatif aux écarts observés depuis 2007 en termes d'évolution et de volatilité. Par conséquent, le fait que l'évolution enregistrée des prix du gaz et de l'électricité soit nettement plus prononcée en Belgique depuis 2007 traduit une plus grande volatilité intrinsèque, qui trouve vraisemblablement son origine dans les caractéristiques de la fixation des prix du gaz et de l'électricité. Cette conclusion est étayée par le constat selon lequel même en appliquant l'approche des paiements à la période postérieure à 2006, l'évolution des prix du gaz et de l'électricité en Belgique continue de présenter un net différentiel par rapport aux trois principaux pays voisins et à l'ensemble de la zone euro.

3. Fixation des prix du gaz et de l'électricité en Belgique

Depuis janvier 2007, le segment résidentiel du marché du gaz et de l'électricité est entièrement libéralisé en Belgique, ce qui signifie que tous les consommateurs peuvent choisir leur fournisseur d'électricité et de gaz. Plusieurs fournisseurs sont actifs tant sur le marché du gaz que sur celui de l'électricité et ils sont totalement libres de fixer leurs prix à leur guise. Cette libéralisation a eu peu d'incidence sur les grands principes qui régissent la fixation des prix : s'inspirant largement du mode de fixation des prix qui prévalait auparavant sur le marché régulé, la plupart des fournisseurs utilisent des formules de tarification ayant pour effet d'adapter automatiquement les prix chaque mois au moyen, d'une part, d'un indice censé refléter l'évolution des prix de la composante énergétique du gaz naturel et de l'électricité, et d'autre part, d'un indice censé couvrir l'évolution des coûts non

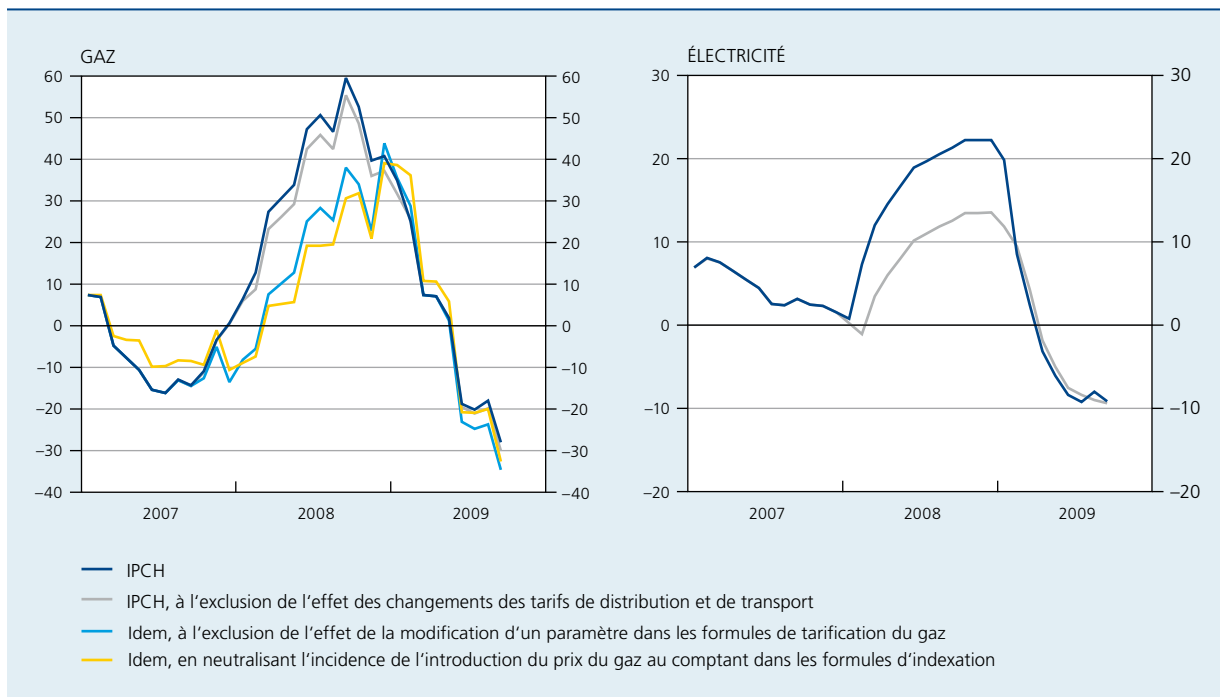
énergétiques liés à la production et à la fourniture du gaz naturel et de l'électricité. Les fournisseurs sont toutefois libres de choisir eux-mêmes les indices de référence et de définir les paramètres repris dans leurs formules de tarification. S'agissant de la composante énergétique du prix à la consommation du gaz naturel, toutes les formules de tarification prévoient un ajustement du prix sur la base de l'évolution, quelque peu décalée et lissée, des cotations du mazout de chauffage et, fait nouveau depuis le début de 2007, sur la base de l'évolution du prix au comptant du gaz, c'est-à-dire le prix de référence du gaz naturel à Zeebrugge. Quant à la composante énergétique des prix à la consommation de l'électricité, les formules de tarification sont en grande partie restées basées sur le paramètre Nc publié par la Commission de régulation de l'électricité et du gaz (CREG), lequel reflète l'évolution des prix du pétrole, du charbon, du gaz et du degré d'utilisation des centrales nucléaires.

En principe, ces formules sont fixées pour une longue période, mais les fournisseurs peuvent les adapter lorsqu'ils le souhaitent. Ainsi, le principal fournisseur de gaz a apporté en octobre 2007 une modification à l'un des paramètres de l'indice de référence du coût énergétique. Il a, en effet, décidé d'augmenter le terme constant dans la formule d'indexation correspondante, décision qui n'est sans doute pas sans rapport avec l'effondrement du prix du gaz naturel observé au début de 2007. Cette révision de la formule de tarification a été suivie d'adaptations similaires dans le chef des autres fournisseurs, même si cela l'a été dans une moindre mesure. Plus récemment, dans leurs formules d'indexation des prix de l'électricité, certains fournisseurs ont substitué à Nc des indices reflétant les prix de marché de l'électricité (Belpex), du gaz et de produits pétroliers, sans que ceci n'ait affecté significativement l'indice des prix à la consommation. De même, certains fournisseurs de gaz et d'électricité ont dernièrement commencé à offrir des contrats à prix fixes pour une durée donnée, et ce quelle que soit l'évolution des facteurs de coûts sous-jacents. Cette pratique semble toutefois moins répandue que celle consistant à proposer des prix adaptables automatiquement.

Aux prix définis par les fournisseurs de gaz et d'électricité s'ajoutent les coûts de transport et les tarifs de distribution. Ce segment du marché faisant encore l'objet d'un monopole, les éléments facturés qui s'y rapportent relèvent du contrôle de la CREG. Les coûts de transport et les tarifs de distribution se sont sensiblement accrus au début de 2008. Ces hausses ont succédé aux baisses imposées antérieurement par la CREG. Ces dernières avaient été motivées, à l'époque, par le caractère jugé inadéquat des tarifs appliqués. Les arguments avancés avaient toutefois été contestés par voie judiciaire et la CREG avait été déboutée à la

GRAPHIQUE 3 ESTIMATION DE L'INCIDENCE DES CHANGEMENTS DANS LA FIXATION DES PRIX EN BELGIQUE DEPUIS JANVIER 2007

(données mensuelles selon l'IPCH, pourcentages de variations par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



Sources : CE, BNB.

fin de 2007. En conséquence, il a été procédé au début de 2008 à des hausses substantielles de tarifs, lesquelles ont de facto neutralisé les baisses imposées précédemment. D'autres hausses des tarifs de distribution ont également eu lieu en 2009. Annoncées initialement pour le début de l'année, leur entrée en vigueur a été retardée par l'action de la CREG, qui a également limité l'ampleur des adaptations par rapport aux demandes initiales des distributeurs. Finalement les nouveaux tarifs de distribution ont été appliqués en juillet en Flandre et en octobre en Wallonie et à Bruxelles.

Enfin, les prix à la consommation du gaz et de l'électricité comprennent la TVA et une série de taxes et prélèvements spécifiques. À l'exception de la TVA, la plupart de ces taxes sont forfaitaires. Leur montant fixe, déterminé par les pouvoirs publics, ne suit pas automatiquement le mouvement des prix des autres composantes du prix à la consommation du gaz et de l'électricité.

Il est donc possible d'identifier trois changements dans la fixation des prix à la consommation du gaz et de l'électricité en Belgique depuis janvier 2007 – les hausses des tarifs de transport et de distribution en 2008 et 2009, le changement d'un paramètre dans les formules de tarification du gaz en octobre 2007 et l'introduction d'un prix au

comptant du gaz dans ces formules en janvier 2007 – et d'en évaluer l'incidence sur l'évolution des prix et leur volatilité. Dans le cas des deux premiers facteurs il s'agit d'effets ponctuels en termes d'inflation. Leur incidence a néanmoins été importante. L'effet de l'augmentation de la constante des tarifs du gaz peut être estimé à environ 14 p.c. en moyenne sur douze mois entre fin 2007 et fin 2008. L'effet de la hausse des tarifs de transport et de distribution peut, dans le cas des prix de l'électricité, être estimé à 8 p.c. entre début 2008 et début 2009. Dans le cas du gaz, l'incidence des hausses des tarifs de distribution a été moindre. Ces effets sont par ailleurs permanents pour les niveaux des prix et donc source d'asymétrie puisqu'ils ne reviendront pas à leur niveau antérieur même si les prix de l'énergie baissent sur les marchés internationaux, comme cela a été le cas depuis l'été de 2008. Quant à la prise en considération du prix du gaz au comptant, elle accélère la transmission des fluctuations des prix des matières premières énergétiques au prix à la consommation du gaz naturel et rend ce dernier plus volatil de manière permanente. En effet, ce facteur a conduit à des baisses plus prononcées des prix à la consommation en 2007 et en 2009 et à des hausses plus prononcées en 2008. L'incidence de ce facteur est toutefois restée limitée, si on la compare aux mouvements très prononcés des prix à la consommation du gaz naturel pendant la période 2007-2009.

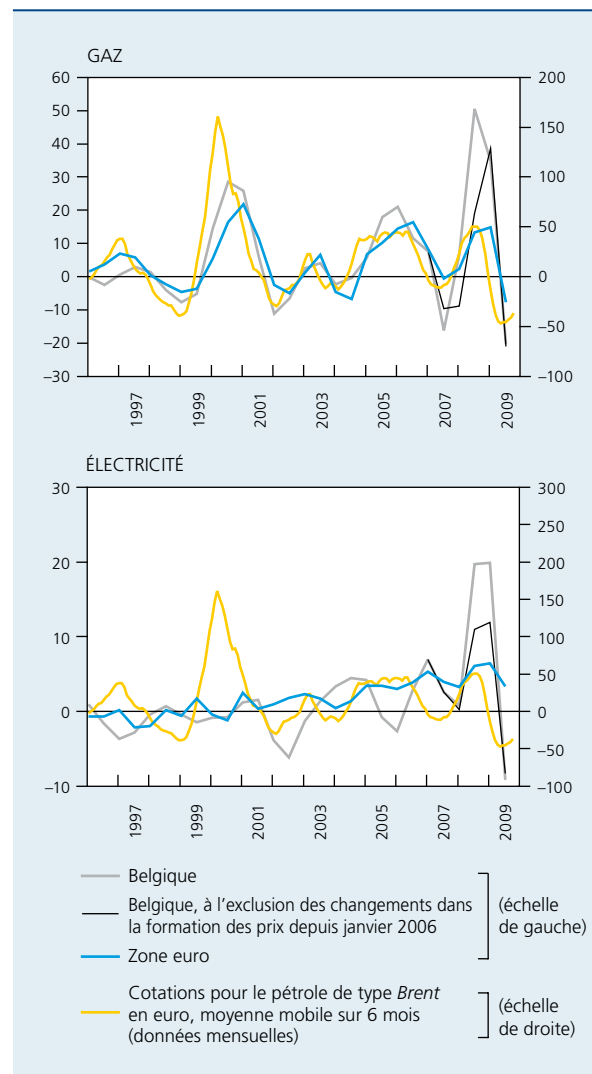
Au total ces trois facteurs ont manifestement contribué à l'accroissement de la volatilité des prix au cours de la période récente. Néanmoins, même si l'on en tient compte, l'évolution des prix reste nettement plus volatile en Belgique que dans la zone euro. De plus, l'excès de volatilité était déjà présent avant 2007. Ceci est évident lorsque l'on compare la Belgique avec la zone euro sur la base de données établie selon une méthodologie homogène. Étant donné les changements méthodologiques qui ont affecté les deux bases de données pertinentes (cf. supra), une telle comparaison requiert la construction de séries combinant les deux sources mentionnées : les prix sont basés sur les statistiques de l'énergie – qui reflètent des tarifs mensuels – jusqu'en 2006, et ensuite sur les variations provenant de l'IPCH – qui, comme on l'a vu plus haut, reflète à partir de cette date les tarifs mensuels aussi bien en Belgique que dans les autres pays. Au niveau de l'IPCH, cet excès de volatilité a été compensé dans le passé par la méthode d'enregistrement utilisée en Belgique qui, comme on l'a montré plus haut, était atypique et avait tendance à atténuer les évolutions de prix.

Un déterminant clé de la volatilité des prix à la consommation est le prix de l'énergie en tant que matière première, c'est-à-dire la cotation en euros du baril de pétrole brut de type *Brent*. On observe en effet que les prix du gaz suivent avec retard ceux du *Brent* et que la Belgique tend à réagir à la fois plus rapidement et plus fortement que la zone euro, même avant 2007. Après 2007, les prix belges, même corrigés pour prendre en compte les changements dans la fixation des prix qui ont eu lieu entretemps, semblent évoluer de manière nettement plus prononcée que ce à quoi l'on pourrait s'attendre au vu de l'évolution des prix du *Brent*. A cet égard il faut toutefois tenir compte du fait que la transmission d'une variation du prix du *Brent* aux prix du gaz est fonction du niveau du prix du pétrole. Elle est en effet plus forte lorsque le prix du pétrole est élevé (comme en 2008), puisque la part de la composante énergétique du prix à la consommation augmente automatiquement avec le prix du *Brent*. Ce facteur devrait toutefois aussi jouer dans la zone euro, mais sans doute moins fortement, puisque la moindre volatilité qu'on y observe avant 2007 semble indiquer que la part de la composante énergétique de départ y est moindre qu'en Belgique.

Le prix de l'électricité présente un lien nettement moins évident avec l'évolution du prix du pétrole brut que le prix du gaz naturel, étant donné que plusieurs produits énergétiques peuvent intervenir dans la production d'électricité. Il n'en reste pas moins que le prix de l'électricité a évolué de manière plus volatile en Belgique que dans la zone euro pendant toute la période considérée. Tel a assurément été le cas entre 2007 et 2009, même abstraction

GRAPHIQUE 4 PRIX DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ: COMPARAISON AVEC LA ZONE EURO SUR UNE BASE MÉTHODOLOGIQUE HOMOGENE (1)

(données semestrielles, pourcentages de variations par rapport au semestre correspondant de l'année précédente, sauf mention contraire)



Sources : CE, BNB.

(1) Séries construites afin de refléter les tarifs mensuels pour l'ensemble de la période : jusqu'en 2006, « Statistiques de l'énergie » ; après 2006, IPCH.

faite de la flambée des tarifs de transport et de distribution. De nouveau, il semble que la part des composantes énergétiques les plus volatiles du prix à la consommation de l'électricité soit plus importante en Belgique que dans la zone euro. Ceci pourrait indiquer des différences en termes de structure de production, mais l'incidence de celles-ci sur la formation des prix devrait avoir diminué ces dernières années étant donné la libéralisation du marché de l'électricité et surtout l'interconnexion croissante entre des réseaux qui étaient auparavant essentiellement nationaux.

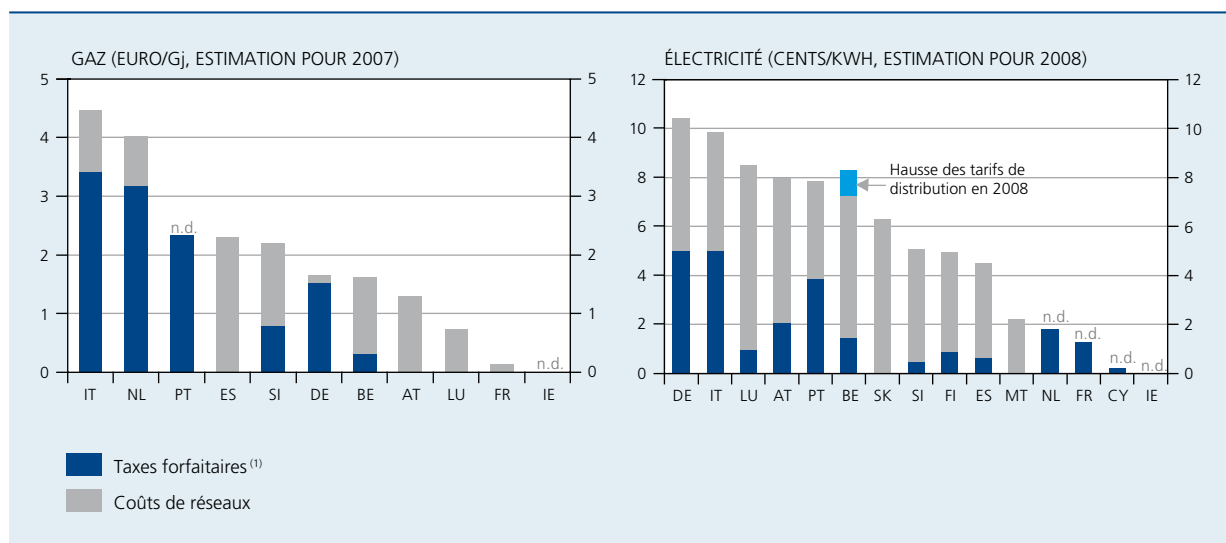
Cependant, la plus grande volatilité des prix à la consommation du gaz et de l'électricité en Belgique apparaît symétrique tout au long de la période 1996-2009. En effet, si les prix y augmentent plus rapidement pendant certaines périodes, ils se replient aussi plus vite au cours d'autres périodes, si bien que le différentiel entre l'évolution des prix en Belgique et dans la zone euro est à peu près identique dans les phases descendantes et ascendantes. Ce constat n'est pas étonnant dans la mesure où les formules d'indexation en Belgique ont, en principe, un fonctionnement totalement symétrique. Seules des interventions ponctuelles, telles que la révision des formules de tarification du gaz naturel en octobre 2007, ou la hausse des tarifs de transport et de distribution en 2008 et 2009 sont sources d'asymétrie.

À ce stade, les données disponibles ne permettent pas d'expliquer de façon satisfaisante la plus forte volatilité des prix en Belgique. Un facteur explicatif, qui est relativement facile à vérifier, pourrait être l'importance des composantes fixes ou forfaitaires des prix du gaz et de l'électricité. La volatilité de ces prix est en effet inversement proportionnelle à l'importance de ces composantes. Un niveau particulièrement bas en la matière en Belgique, s'il était avéré, contribuerait à expliquer la volatilité particulière à laquelle elle est confrontée⁽¹⁾. Deux types de composantes fixes peuvent être identifiés, d'une part les taxes forfaitaires et d'autre part les tarifs de réseaux (distribution et transport). Les informations concernant ces derniers ne sont cependant pas facilement disponibles, et il n'existe pas de série permettant de comparer leur

évolution dans le temps dans différents pays. Pour le gaz on ne dispose d'information que pour 2007, alors que pour l'électricité l'information la plus complète dont on dispose a trait à l'année 2008. Dans le cas du gaz – en 2007 donc –, la somme des composantes taxes forfaitaires et tarifs de réseaux est relativement faible en Belgique par rapport à l'ensemble des pays de référence. Toutefois si on limite la comparaison aux trois pays voisins, on constate qu'elle n'est plus faible que par rapport aux Pays-Bas: elle est comparable à celle de l'Allemagne et largement supérieure à celle de la France. Ce facteur n'explique donc pas de façon satisfaisante l'excès de volatilité par rapport à l'Allemagne et la France. Dans le cas de l'électricité les données portent sur l'année 2008, mais pour la Belgique elles ont été corrigées de sorte à neutraliser l'effet sur la position relative du pays de la forte hausse des tarifs de transport et de distribution au début de 2008. S'il est vrai que cette hausse réduira quelque peu la volatilité des prix belges à l'avenir (après avoir eu un effet ponctuel à la hausse), il serait incorrect d'inclure cette augmentation dans les facteurs qui auraient réduit la volatilité par le passé. Même moyennant une telle correction, la somme de ces composantes fixes ou forfaitaires n'est pas particulièrement basse en Belgique, bien qu'elle soit plus basse qu'en Allemagne. Il convient toutefois de noter qu'en ce qui concerne l'électricité, les informations relatives aux tarifs de réseaux manquent pour la France et

(1) Ainsi, dans le cas du diesel et du mazout de chauffage, par exemple, les taxes forfaitaires – les accises – sont en Belgique en moyenne moins élevées que dans la zone euro. Il en découle que l'indice des prix à la consommation pour les produits pétroliers réagit de manière plus prononcée aux changements des cotations internationale du Brent.

GRAPHIQUE 5 COÛTS DE RÉSEAUX ET TAXES FORFAITAIRES



Sources : CE, BNB.

(1) Différence entre les prix hors taxes et les prix hors TVA relevés dans les « Statistiques de l'énergie » d'Eurostat.

les Pays-Bas. Au total, il ne semble pas que le niveau de ces composantes fixes des prix soit particulièrement faible en Belgique et puisse donc constituer de façon significative un facteur explicatif de la volatilité plus importante.

La question subsiste donc de savoir quel facteur économique explique la plus grande variabilité des prix à la consommation du gaz naturel et de l'électricité. Ceci nécessiterait une étude plus approfondie, portant notamment sur la pertinence des formules d'indexation. En l'absence d'une motivation claire et transparente des formules utilisées, il est en effet difficile de déterminer si les formules d'indexation appliquées sont tout à fait conformes à l'évolution réelle des facteurs de coûts sous-jacents.

4. Implications en termes de niveau de prix

Dans cette section est présentée une comparaison internationale du niveau de prix payé par les consommateurs pour l'électricité et le gaz. Une telle comparaison constitue un point de vue supplémentaire sur la volatilité, puisque l'analyse présentée jusqu'ici ne concernait que les variations des prix, et non leurs niveaux. Que les prix à la consommation du gaz et de l'électricité soient plus volatils n'implique en effet pas nécessairement qu'ils soient également plus élevés, d'autant qu'on a constaté qu'en Belgique, l'excès de volatilité était généralement de nature symétrique. Pour analyser les prix, les données provenant des « statistiques de l'énergie » sont utilisées – bien qu'elles soient affectées par un changement méthodologique à partir de 2007 (cf. supra). De plus, les données ne sont en règle générale pas encore disponibles pour 2009. Or, arrêter la comparaison en 2008 – au sommet des prix énergétiques – pénaliserait la Belgique de manière excessive, puisque les prix du gaz et de l'électricité y ont ensuite diminué plus qu'ailleurs. Dès lors, les niveaux de prix ont été estimés pour 2009 sur la base des niveaux atteints en 2008 et de la variation des prix entre 2008 et 2009 selon l'IPCH. En outre, par manque de données pour le dernier trimestre de l'année, seule une estimation basée sur celles du troisième trimestre a pu être fournie pour la deuxième moitié de l'année. Comme les prix du gaz et de l'électricité ont sans doute atteint leur niveau le plus bas pendant ce trimestre, cette approche tend à favoriser la position relative de la Belgique.

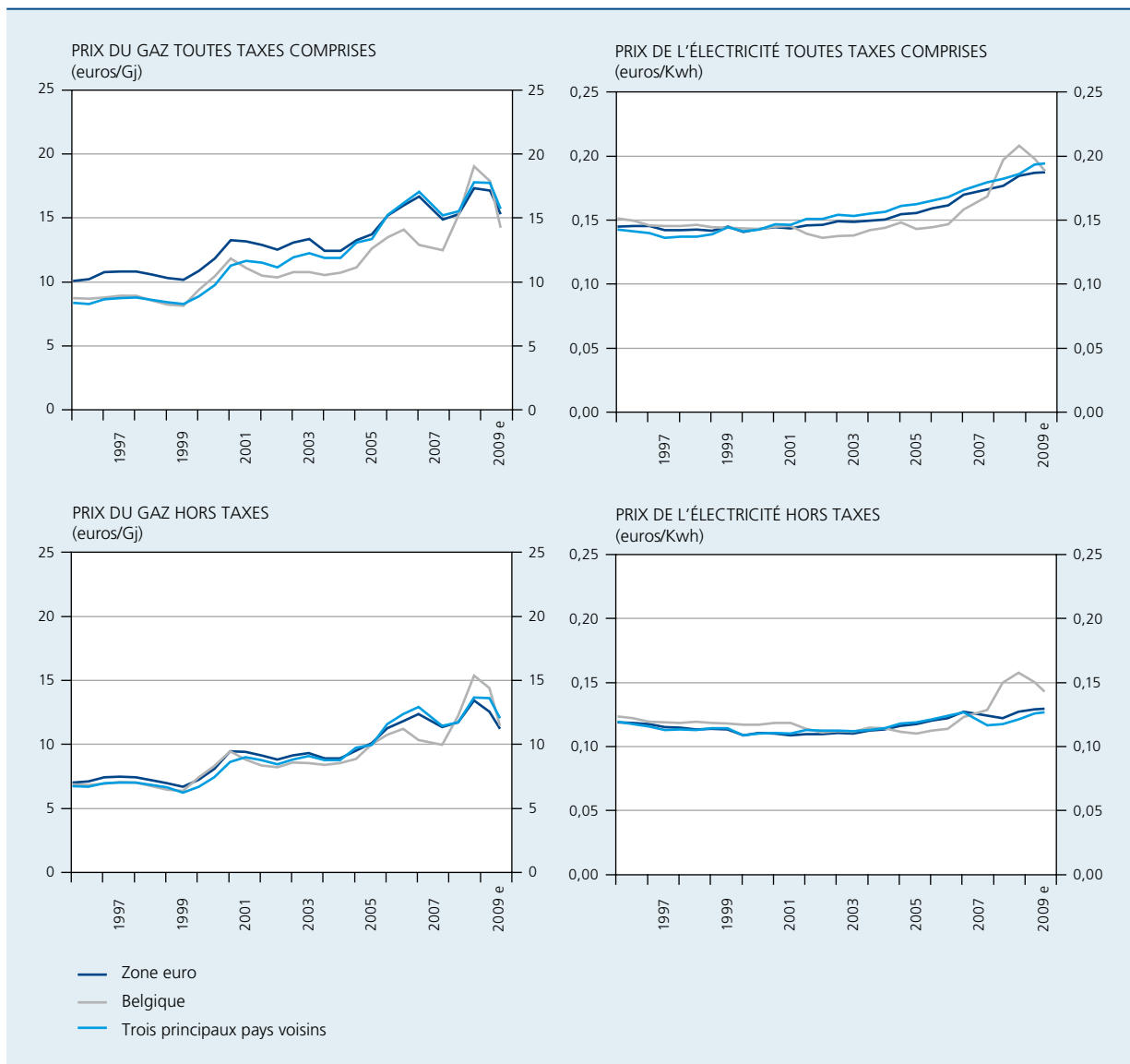
Quant aux prix du gaz toutes taxes comprises en Belgique, ils ont été inférieurs à ceux de la zone euro depuis le début de 1996 et à ceux des trois principaux pays voisins depuis 2001. Cet écart s'est creusé en 2007, avant de se résorber complètement en 2008, jusqu'à ce que les prix

en Belgique dépassent ceux des zones de référence. Dans la seconde moitié de 2009 ceux-ci seraient redescendus sous la moyenne des autres pays. La situation est assez semblable en ce qui concerne les prix de l'électricité toutes taxes comprises. Depuis 2002 la Belgique a présenté des prix plus bas que les deux zones de référence, mais à partir de 2008 les prix belges ont clairement dépassé ceux des autres pays, avant de revenir, semble-t-il, à un niveau proche de celui des deux zones de référence au cours du second semestre de 2009.

En neutralisant l'incidence de la fiscalité, la comparaison internationale des prix hors taxes permet de mieux cerner les caractéristiques du mode de fixation des prix et du fonctionnement du marché. À cet égard, on constate que par le passé le niveau des prix hors taxes était assez similaire en Belgique, dans les trois principaux pays voisins et dans l'ensemble de la zone euro; la position relativement favorable en termes de prix toutes taxes comprises, résultait donc principalement d'un niveau plus faible des taxes sur la consommation de gaz et d'électricité en Belgique. Au cours de la période récente par contre, les prix hors taxes en Belgique ont crû significativement de sorte à dépasser largement la moyenne, avant d'amorcer un retour vers celle-ci en 2009, retour qui ne compense cependant pas complètement la hausse précédente. Pour l'électricité, les prix hors taxes resteraient nettement plus élevés que dans les deux zones de référence, à concurrence d'environ 10 p.c. En revanche, pour le gaz ils se situeraient en fin de période dans la moyenne de la zone euro et seraient même légèrement plus bas que chez les trois principaux pays voisins.

Au total, la volatilité accrue observée récemment en ce qui concerne les variations des prix est allée de pair avec une détérioration du niveau de prix par rapport aux pays voisins et à la moyenne de la zone euro. Cette détérioration tend à se résorber à la fin de la période, mais les prix ne sont pas retournés à un niveau où le différentiel par rapport à la zone euro serait comparable à la période antérieure. L'analyse présentée à la section 3 a en effet montré que certaines hausses de prix – le changement d'un paramètre dans les formules de tarification du gaz et les hausses des tarifs de transport et de distribution – ont un caractère permanent, qui est tout à fait indépendant de l'évolution des prix énergétiques sur le marché international. De plus, depuis le printemps 2009 les prix des matières premières énergétiques ont à nouveau augmenté et ce mouvement se traduira avec un certain retard dans les prix à la consommation du gaz et de l'électricité. La transmission de cette nouvelle impulsion à la hausse risque d'être à nouveau plus prononcée en Belgique, de sorte que sa position dans la comparaison internationale des prix à la consommation du gaz et de

GRAPHIQUE 6 COMPARAISON DES PRIX EN NIVEAU DU GAZ ET DE L'ÉLECTRICITÉ ⁽¹⁾



Sources : CE, BNB.

(1) Les niveaux de prix pour 2009 ont été estimés à partir des niveaux atteints en 2008 et la variation des prix entre 2008 et 2009 selon l'IPCH. En outre, par manque de données pour le dernier trimestre de 2009, seule une estimation basée sur celles du troisième trimestre a pu être fournie pour la deuxième moitié de 2009.

l'électricité devrait encore se détériorer dans un avenir proche. Cette dégradation sera plus prononcée en cas de renchérissement tendanciel des matières premières énergétiques.

Conclusion

Ces trois dernières années, il est progressivement apparu que les prix à la consommation du gaz et de l'électricité sont nettement plus volatils en Belgique que dans les trois principaux pays voisins ou dans l'ensemble de la zone

euro. Initialement, l'évolution des prix observée ne permettrait pas de déterminer si cette volatilité plus forte traduisait uniquement une transmission plus rapide (mais pas nécessairement plus intense) de l'évolution des prix des matières premières énergétiques sur les marchés internationaux, ou aussi une ampleur totale plus élevée de cette transmission. Répondre à cette question était d'autant plus difficile que l'enregistrement des prix du gaz et de l'électricité dans l'indice des prix à la consommation belge a été modifié au début de 2007. En effet, l'enregistrement basé sur les factures annuelles a fait place à un enregistrement reposant sur les tarifs mensuels. Ce changement

accélère indéniablement la transmission – pour l'évolution des prix observée – par rapport au passé et pourrait aussi être une source de différence par rapport aux trois principaux pays voisins ou la zone euro.

Le présent article examine dans un premier temps si ce changement méthodologique est un facteur expliquant l'évolution divergente des prix du gaz et de l'électricité. De l'analyse, il ressort clairement que ce n'est guère le cas. Au contraire, le changement méthodologique constitue un alignement sur une pratique qui est depuis longtemps la plus répandue dans les pays de référence. Les analyses réalisées précédemment dans ce domaine, tant par la Banque que par d'autres instituts de recherche, n'étaient pas parvenues à une conclusion sans équivoque sur le rôle du changement méthodologique. Il s'agit là d'un résultat important car cela implique que l'évolution des prix enregistrée dans l'indice des prix à la consommation et les écarts de celle-ci par rapport aux zones de référence sont imputables à la fixation des prix. Par ailleurs, la disponibilité de données supplémentaires – plus particulièrement le fait que les prix du gaz et de l'électricité aient reculé en 2009 après avoir fortement augmenté en 2008 – montre clairement que ce n'est pas tant la transmission qui est plus rapide en Belgique, mais plutôt que l'évolution des prix du gaz et de l'électricité est bel et bien caractérisée par une volatilité plus forte.

Il appert de la deuxième partie de l'analyse que plusieurs changements survenus dans la fixation des prix depuis la libéralisation totale du segment résidentiel du marché du gaz et de l'électricité le 1^{er} janvier 2007 (qui ne sont pas nécessairement directement liés à celle-ci) ont accru la volatilité au cours de la période 2007-2009. À cet égard, la modification apportée en octobre 2007 par le principal fournisseur de gaz à l'un des paramètres de sa formule de tarification – suivi ensuite par la plupart des autres fournisseurs – et l'augmentation des tarifs de réseaux en janvier 2008, ont joué le rôle le plus prépondérant. Ces deux facteurs expliquent aussi pourquoi les prix à la consommation du gaz et de l'électricité enregistrés au troisième trimestre de 2009 ne sont pas totalement revenus au niveau en vigueur avant le début de la nette hausse au deuxième semestre de 2007, et ce en dépit de baisses considérables. Néanmoins, ils peuvent difficilement être considérés comme des facteurs accroissant la volatilité des prix du gaz et de l'électricité de manière structurelle. Tel est au contraire le cas de l'introduction d'un prix au comptant dans les formules de tarification pour le gaz. Il est toutefois apparu que l'incidence de ce prix au comptant au cours de la période sous revue n'a pas été si grande. Des éléments présentés dans cet article, il découle également que l'application des formules de tarification qui étaient en vigueur avant la libéralisation

aurait elle aussi conduit à une volatilité plus forte des prix du gaz et de l'électricité en Belgique. Dans le passé, l'impact de cette volatilité sur l'indice des prix à la consommation était atténué par la méthodologie alors utilisée et il était de toute manière plus limité dans la mesure où, avec un niveau de prix des matières premières structurellement plus bas, l'importance relative de celles-ci dans le prix à la consommation du gaz et de l'électricité était plus basse.

D'une comparaison internationale des prix du gaz et de l'électricité hors taxes – la mesure la plus pertinente lorsqu'il s'agit d'étudier les conséquences de la fixation des prix et du fonctionnement du marché –, il ressort en outre que les prix appliqués en Belgique au cours de 2008 ont été significativement plus élevés que ceux observés dans la zone euro, alors que ce n'était pas le cas auparavant. S'agissant du gaz, ce handicap aurait à nouveau disparu au troisième trimestre de 2009. En revanche, pour l'électricité, les indications disponibles montrent que ce handicap demeurerait substantiel, et ce en dépit d'un recul. De plus, il convient de souligner que les prix du gaz et de l'électricité ont sans doute atteint un creux au troisième trimestre de 2009 et qu'ils n'ont pas encore été influencés par le nouveau renchérissement des matières premières énergétiques depuis le printemps de 2009. En raison de la transmission – plus forte en Belgique – de cette nouvelle impulsion haussière, la position relative du pays se détériorera sans doute dans un futur proche. Dans l'hypothèse d'une fixation des prix inchangée, cette détérioration sera encore accentuée si l'évolution des prix des matières premières énergétiques est à nouveau structurellement orientée à la hausse ces prochaines années.

Les conclusions du présent article ont deux implications importantes pour la maîtrise de l'évolution des prix et des coûts en Belgique et donc pour la sauvegarde de la compétitivité.

En premier lieu, s'agissant de la fixation des prix du gaz et de l'électricité, il convient de vérifier dans quelle mesure les formules de tarification utilisées reflètent fidèlement l'évolution réelle des coûts. La question se pose en effet de savoir quel facteur économique explique le fait que les fluctuations des prix des matières premières énergétiques ont une incidence plus prononcée sur les prix à la consommation du gaz et de l'électricité en Belgique que dans les trois principaux pays voisins ou dans l'ensemble de la zone euro. L'évolution des prix observée semble indiquer que la part des matières premières énergétiques dans les prix à la consommation du gaz et de l'électricité est notablement plus grande en Belgique que dans les zones de référence, mais il conviendrait de vérifier si cela est effectivement le cas. La part des matières premières énergétiques pourrait être plus importante en Belgique si

par exemple les taxes forfaitaires et les tarifs de réseaux étaient sensiblement moins élevés mais, sur la base des informations présentées dans cet article, il apparaît que cela n'est pas vraiment le cas. Des études plus approfondies à ce sujet sont donc indiquées, mais elles ne sont pas aisées à réaliser, étant donné le caractère assez technique de cette problématique, d'une part, et le fait que toutes les données pertinentes relatives à la structure des coûts ne sont pas publiques, d'autre part. La plus forte volatilité des prix du gaz et de l'électricité est également un facteur dont il convient de tenir compte pour la maîtrise de l'évolution générale des prix et des coûts, et ceci est d'autant plus vrai dans une situation où les prix de l'énergie présenteraient un mouvement structurel à la hausse.

Évolution des résultats et de la structure financière des entreprises en 2008

David Vivet⁽¹⁾

Introduction

Chaque année, dans la Revue économique de décembre, la Banque nationale présente les évolutions survenues dans les comptes annuels des sociétés non financières. À l'automne, la Centrale des bilans dispose en effet d'un échantillon déjà représentatif de comptes annuels relatifs à l'année précédente. Les conclusions tirées sur la base de cet échantillon peuvent donc être généralisées de manière relativement fiable à l'ensemble de la population.

Le présent article se décline en trois parties. La première décrit brièvement la méthodologie ainsi que l'échantillon utilisé. La deuxième présente une extrapolation des principaux postes du compte de résultats pour l'exercice comptable 2008. La troisième, enfin, évalue la position financière des sociétés en termes de rentabilité, de solvabilité et de liquidité. Cette année, afin mieux cerner les différentes couches de la population, l'angle d'analyse a été élargi à l'ensemble de la distribution : outre les médianes, les premier et deuxième quartiles ainsi que les dixième et nonantième percentiles sont étudiés.

Dans la mesure où l'exercice comptable d'une grande majorité d'entreprises coïncide avec l'année civile, les données présentées ici résument, pour l'essentiel, la situation des entreprises pour l'ensemble de la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008. Eu égard au profil conjoncturel particulièrement contrasté de cette période, l'analyse financière est quelque peu

brouillée (cf. point 2). Il reste que les informations récoltées fournissent des indications sur la capacité de résistance des entreprises au moment de l'entrée en récession.

1. Méthodologie et échantillon constant

Depuis la fin des années 1970, la Centrale des bilans collecte les comptes des sociétés non financières. À cette fin, les entreprises sont tenues de remettre leurs comptes annuels sous la forme d'un formulaire normalisé, au plus tard sept mois après la clôture de l'exercice comptable. Les données font ensuite l'objet d'éventuelles corrections en vue de satisfaire aux normes de qualité requises. Dès septembre, une première analyse est alors possible. Chaque année cependant, la nature des données disponibles pour le dernier exercice examiné, en l'occurrence 2008, soulève des questions d'ordre méthodologique.

La population des comptes annuels de 2008 est incomplète, en raison de dépôts tardifs dans le chef de certaines entreprises. Ces mêmes entreprises se trouvent de plus dans une situation financière généralement moins favorable que les entreprises déposant leurs comptes dans les délais impartis. Les éditions précédentes du présent article ont mis en évidence les écarts substantiels, notamment en termes de rentabilité, de solvabilité et de liquidité, qui existent entre les entreprises en fonction du délai de dépôt des comptes annuels. Selon toute vraisemblance, les données actuellement disponibles pour 2008 renvoient donc une image trop optimiste de la réalité.

(1) L'auteur remercie Julien Bacquelaine pour sa collaboration.

En raison de ces difficultés, les données de 2008 ne sont pas directement comparables à celles des années précédentes. Afin d'assurer la comparabilité, on recourt à la méthode dite de l'échantillon constant. L'échantillon 2007-2008 se compose des entreprises qui ont déposé des comptes annuels tant pour l'exercice comptable 2007 que pour l'exercice comptable 2008⁽¹⁾. La méthode consiste à extrapoler les résultats de 2008 sur la base des

évolutions constatées au sein de l'échantillon constant: les chiffres de 2008 s'obtiennent en appliquant les taux de variation de l'échantillon aux chiffres définitifs de 2007. L'on se fonde donc sur l'hypothèse que les évolutions observées au sein de l'échantillon sont représentatives de celles qui ont affecté l'ensemble de la population. Comme cela s'est vérifié précédemment, cette hypothèse est largement avérée, dans la mesure où les estimations donnent, dans la très grande majorité des cas, une bonne indication de la direction et de l'ampleur des mouvements réels.

Le tableau 1 compare, pour les principaux soldes du compte de résultats, les chiffres de croissance obtenus sur la base de l'échantillon et les réalisations finalement

(1) Pour être reprises dans l'échantillon, les entreprises doivent en outre remplir les conditions suivantes :

- les deux comptes annuels se rapportent à un exercice comptable d'une durée de douze mois;
- les deux comptes annuels ont satisfait aux exigences de qualité de la Centrale des bilans;
- les comptes annuels relatifs à l'exercice 2007 ont été déposés avant le 31 août 2008;
- les comptes annuels relatifs à l'exercice 2008 ont été déposés avant le 31 août 2009.

TABLEAU 1 TAUX DE CROISSANCE ESTIMÉ SUR LA BASE DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT ET TAUX DE CROISSANCE EFFECTIF, PRINCIPAUX SOLDES DU COMPTE DE RÉSULTATS (pourcentages)

	2003	2004	2005	2006	2007	Écart d'estimation	
						Moyenne	Écart-type
Valeur ajoutée							
Échantillon constant	+3,4	+6,3	+3,9	+6,3	+4,8	+4,9	-
Effectif	+4,3	+6,6	+4,6	+6,1	+4,1	+5,1	-
<i>Différence</i>	-0,9	-0,3	-0,7	+0,2	+0,7	-0,2	0,6
Résultat net d'exploitation							
Échantillon constant	+22,6	+24,3	+8,4	+9,2	+8,0	+14,5	-
Effectif	+25,5	+26,5	+9,2	+9,3	+8,4	+15,8	-
<i>Différence</i>	-2,9	-2,2	-0,8	-0,1	-0,4	-1,3	1,1
Résultat courant							
Échantillon constant	+27,2	+26,2	+13,0	+11,7	+10,5	+17,7	-
Effectif	+26,7	+24,9	+14,1	+9,1	+12,9	+17,5	-
<i>Différence</i>	+0,5	+1,3	-1,1	+2,6	-2,4	+0,2	1,8
Résultat net avant impôts							
Échantillon constant	+66,3	+2,2	+45,8	+5,1	+13,1	+26,5	-
Effectif	+77,0	+2,3	+47,4	+3,8	+16,3	+29,4	-
<i>Différence</i>	-10,7	-0,1	-1,6	+1,3	-3,2	-2,9	4,2
Résultat net après impôts							
Échantillon constant	+95,8	+0,5	+56,3	+5,1	+14,1	+34,4	-
Effectif	+112,0	-0,1	+57,7	+3,6	+17,9	+38,2	-
<i>Différence</i>	-16,2	+0,6	-1,4	+1,5	-3,8	-3,9	6,4

Source : BNB.

TABLEAU 2 COMPOSITION ET REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON CONSTANT 2007-2008

	Sociétés de l'échantillon 2007-2008	Ensemble des sociétés non financières en 2007	Représentativité de l'échantillon, en p.c.
Nombre d'entreprises	167.892	286.498	58,6
Grandes entreprises	12.507	16.750	74,7
PME	155.385	269.748	57,6
Industrie manufacturière	13.334	21.584	61,8
Branches non manufacturières	154.558	264.914	58,3
Total du bilan (millions d'euros)⁽¹⁾	1.051.580	1.179.508	89,2
Grandes entreprises	941.485	1.007.186	93,5
PME	110.094	172.322	63,9
Industrie manufacturière	246.835	272.382	90,6
Branches non manufacturières	804.744	907.125	88,7

Source: BNB.

(1) Pour les sociétés de l'échantillon constant, le total du bilan pris en compte est celui de 2007.

observées pour l'ensemble de la population. Les écarts d'estimation sont peu élevés, en particulier rapportés aux variations moyennes des rubriques. De plus, il n'y a pas de sous-estimation ni de surestimation systématique des évolutions réelles. Enfin, la qualité de l'estimation diminue à mesure que l'on « descend » dans le compte de résultats, en raison de la moindre prévisibilité des résultats financier et exceptionnel.

Le tableau 2 décrit la composition de l'échantillon constant 2007-2008. Il compte 167.892 entreprises, soit près de 58,6 p.c. des comptes annuels déposés en 2007. Le taux de représentativité mesuré en termes de total bilanciel est nettement supérieur, puisqu'il atteint 89,2 p.c. Cette différence s'explique par le fait que ce sont surtout les (très) petites entreprises qui sont absentes de l'échantillon. L'industrie est également mieux représentée en termes de total bilanciel (90,6 p.c.) étant donné que les grandes entreprises y sont prépondérantes.

En ce qui concerne la distinction des entreprises selon leur branche d'activité, une nouvelle version de la nomenclature européenne a été introduite le 1^{er} janvier 2008⁽¹⁾, qui a donné naissance à la version belge NACE-BEL 2008. C'est cette dernière qui est utilisée dans le présent article, en remplacement de la NACE-BEL 2003. Dans la mesure où les données ci-après sont publiées à des niveaux d'agrégation élevés, ce changement ne modifie pas les statistiques en profondeur. Il reste

que certaines d'entre elles ne sont plus comparables au passé. C'est ainsi que le nouveau regroupement « information et communication » contient des activités qui n'étaient pas réunies auparavant, dont les télécommunications, l'édition et les activités informatiques. Les regroupements utilisés et les divisions NACE-BEL 2008 correspondantes sont présentés à l'annexe 2⁽²⁾.

2. Évolution des principales composantes du compte de résultats

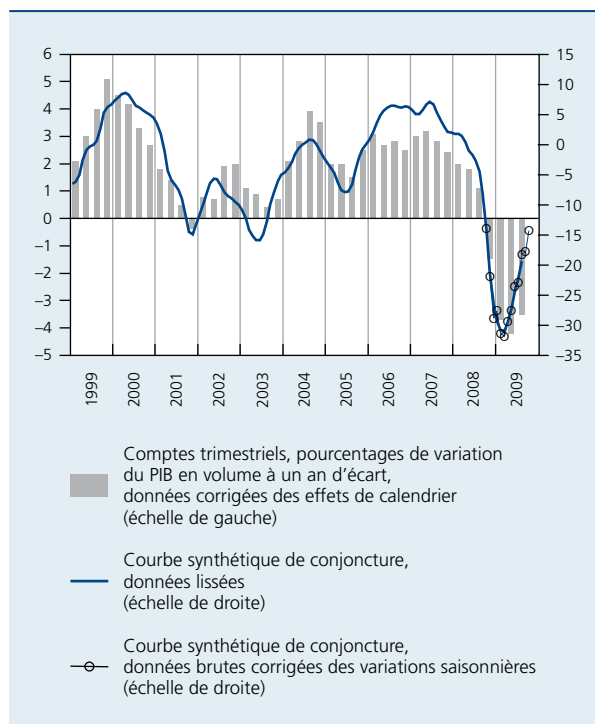
La décélération de l'activité économique qui s'était marquée progressivement en 2007 s'est poursuivie à un rythme encore modéré au premier semestre de 2008. Concomitamment à la montée des tensions financières et à l'affaiblissement des échanges internationaux, cette décélération a ensuite débouché sur un effondrement conjoncturel à la fin de 2008 et au début de 2009 (graphique 1). Le taux de croissance annuel du PIB de la Belgique en 2008 (+0,8 p.c., tableau 3) masque donc des évolutions conjoncturelles particulièrement contrastées. Des analyses détaillées du contexte économique de 2008 sont disponibles dans diverses publications de la Banque⁽³⁾.

(1) Cf. règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006.

(2) Pour de plus amples informations sur la classification NACE-BEL 2008, voir <http://statbel.fgov.be>.

(3) Voir par exemple le Rapport annuel 2008 ou la Revue économique de juin 2009.

GRAPHIQUE 1 PIB ET INDICATEUR DE CONJONCTURE



Sources : ICN, BNB.

La grande majorité des comptes annuels se rapportent à des périodes coïncidant avec des années civiles. Pour l'essentiel, les données présentées dans cet article résument donc la situation des entreprises pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008. Eu égard au caractère conjoncturellement hybride de cette période, l'analyse est brouillée par un effet de compensation entre la première et la deuxième partie de l'année. Les informations récoltées contiennent toutefois des indications sur la position financière des entreprises, et donc leur capacité de résistance, au moment de l'entrée en récession.

En 2008, la valeur ajoutée des sociétés non financières belges, c'est-à-dire la différence entre le produit des ventes et les coûts des biens et services fournis par des tiers, a augmenté de 1,8 p.c.; elle a ainsi atteint près de 164 milliards d'euros à prix courants (tableau 4). Il s'agit d'un net ralentissement par rapport aux cinq années précédentes, au cours desquelles la valeur ajoutée avait progressé au rythme annuel moyen de 5,1 p.c. Plus que la baisse du volume des ventes des entreprises, c'est la forte hausse du prix des matières premières importées qui explique ce phénomène. Eu égard à l'affaiblissement de la demande finale, les entreprises n'ont pas été en mesure de répercuter l'intégralité de ces hausses dans leur prix de vente.

La valeur ajoutée d'une entreprise lui permet de couvrir ses charges d'exploitation et, pour l'excédent, de dégager un résultat net d'exploitation. Ce dernier reflète l'efficacité commerciale courante de l'entreprise, indépendamment de sa politique de financement et d'éventuels éléments exceptionnels. Les frais de personnel, qui représentent traditionnellement la majeure partie des coûts d'exploitation, se sont établis à près de 94 milliards d'euros en 2008, en croissance de 4,9 p.c. La progression des frais de personnel a de ce fait nettement excédé celle de la valeur ajoutée, situation qui n'avait plus été observée depuis 2002. D'une part, le nombre de travailleurs employés par les sociétés non financières s'est accru sur l'ensemble de 2008. D'autre part, l'indexation des salaires a eu une incidence sur les coûts salariaux en raison de l'accélération de l'inflation. Après les frais de personnel, les dotations d'amortissement sont les charges d'exploitation les plus importantes. En 2008, pour la deuxième année consécutive et dans le sillage du dynamisme de la formation brute de capital fixe des entreprises, les amortissements ont également cru à un rythme plus rapide que la valeur ajoutée.

TABEAU 3 PIB ET PRINCIPALES CATÉGORIES DE DÉPENSES

(données en volume corrigées des effets de calendrier; pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2006	2007	2008
Dépenses de consommation privée ⁽¹⁾	1,8	1,6	1,0
Dépenses de consommation finale des administrations publiques	1,0	2,6	3,3
Formation brute de capital fixe totale	2,7	5,7	3,8
Entreprises	4,5	8,7	6,1
Logements	3,4	-0,8	-1,6
Administrations publiques	-12,4	3,6	3,4
<i>p.m. Total des dépenses intérieures finales</i>	1,8	2,7	2,2
Variations des stocks ⁽²⁾	0,6	0,1	-0,2
Exportations de biens et services	5,0	4,4	1,4
Importations de biens et services	4,7	4,4	2,7
<i>p.m. Exportations nettes de biens et services</i> ⁽²⁾	0,4	0,2	-1,0
PIB	2,8	2,8	0,8

Source : ICN.

(1) Y compris les institutions sans but lucratif au service des ménages.

(2) Contribution à la variation annuelle du PIB, points de pourcentage.

TABLEAU 4 PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RÉSULTATS

(prix courants)

	Pourcentages de variation par rapport à l'année précédente					Millions d'euros	Pourcentages de la valeur ajoutée
	2004	2005	2006	2007	2008 e		
Valeur ajoutée	6,6	4,6	6,1	4,1	1,8	163.974	100,0
Frais de personnel	(-) 3,4	3,0	4,3	4,1	4,9	93.809	57,2
Amortissements et réductions de valeur ⁽¹⁾ ... (-)	0,7	3,7	5,3	5,2	4,9	27.737	16,9
Autres charges d'exploitation	(-) 1,4	6,5	12,8	-10,8	18,9	11.440	7,1
<i>Total des charges d'exploitation</i>	<i>2,7</i>	<i>3,4</i>	<i>5,2</i>	<i>3,0</i>	<i>6,0</i>	<i>133.117</i>	<i>81,2</i>
Résultat net d'exploitation	26,5	9,2	9,3	8,4	-13,0	30.857	18,8
Produits financiers	(+) -12,4	-4,4	-9,1	18,5	38,3	62.408	38,1
Charges financières	(-) -15,9	-10,9	-13,3	15,2	31,5	44.213	27,0
<i>Résultat financier</i>	<i>18,0</i>	<i>36,5</i>	<i>8,3</i>	<i>29,5</i>	<i>58,5</i>	<i>18.195</i>	<i>11,1</i>
Résultat courant	24,9	14,1	9,1	12,9	4,5	49.052	29,9
Résultat exceptionnel ⁽²⁾	(+)					2.896	1,8
Résultat net avant impôts	2,3	47,4	3,8	16,3	-12,6	51.948	31,7
Impôts sur le résultat	(-) 11,5	10,9	4,7	8,2	-2,2	9.020	5,5
Résultat net après impôts	-0,1	57,7	3,6	17,9	-14,6	42.928	26,2
<i>p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel</i>	<i>29,2</i>	<i>15,0</i>	<i>10,3</i>	<i>14,1</i>	<i>6,1</i>	<i>40.032</i>	<i>24,4</i>

Source : BNB.

(1) Sur immobilisations corporelles, immobilisations incorporelles et frais d'établissement (rubrique 630).

(2) Le calcul d'un pourcentage de variation n'a guère de sens pour cet agrégat qui, d'une part, peut être positif ou négatif et, d'autre part, ne se prête pas à une estimation fiable. Le montant mentionné pour 2008 correspond d'ailleurs à la somme des résultats exceptionnels connus au moment de la rédaction du présent article.

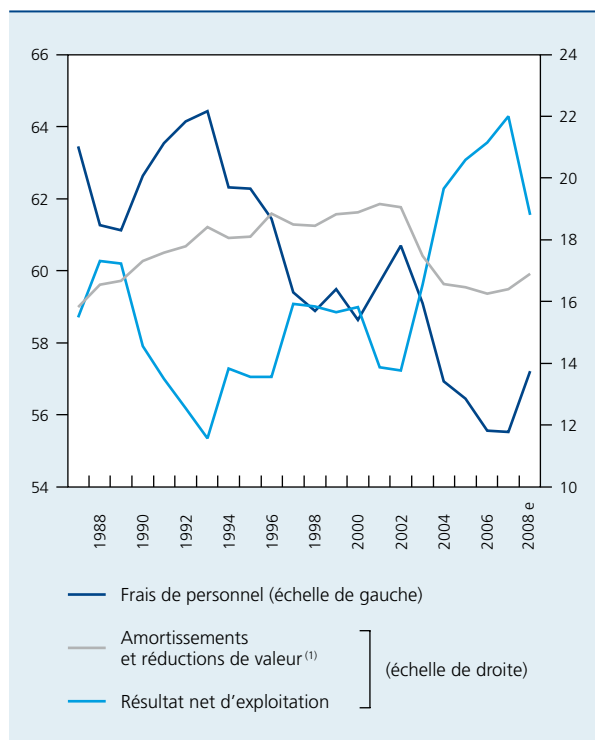
Essentiellement influencée par les frais de personnel et les amortissements, la croissance du total des charges d'exploitation s'est dès lors accélérée par rapport à 2007, avec une progression de 6,0 p.c. Conjugée au sensible ralentissement de la valeur ajoutée, cette évolution s'est concrétisée par une contraction de 13,0 p.c. du résultat net d'exploitation, qui s'est établi à près de 31 milliards d'euros. En 2008, les sociétés non financières ont donc éprouvé plus de difficultés à générer des bénéfices dans l'exercice de leur activité courante. Cette baisse du résultat d'exploitation est une situation inédite depuis 2001 mais il ne faut pas perdre de vue que, sur l'intervalle des cinq années précédentes, il avait été multiplié par deux, passant progressivement de 17 milliards en 2002 à plus de 35 milliards en 2007.

Replaçant ces tendances récentes dans une perspective de long terme, le graphique 2 détaille la ventilation de la valeur ajoutée entre les frais de personnel,

les amortissements et le résultat d'exploitation. Après plusieurs années de baisse, la part de valeur ajoutée affectée aux frais de personnel a rebondi en 2008, gagnant 1,7 points de pourcentage. Les amortissements ont quant à eux gagné 0,5 points, poursuivant le redressement amorcé en 2007. Ces variations se sont produites au détriment du résultat net d'exploitation, qui s'est replié de 3,2 points de valeur ajoutée.

Les évolutions de la valeur ajoutée et du résultat d'exploitation peuvent par ailleurs être mises en parallèle avec l'indicateur de conjoncture de la Banque, qui mesure la confiance des chefs d'entreprise (graphique 3). Jusqu'en août 2008, l'indicateur est demeuré à un niveau supérieur à sa moyenne de long terme. À partir de septembre, il s'est sensiblement replié, pour atteindre en décembre son plus bas niveau depuis le début de la période pour laquelle les indicateurs sont calculés sous leur forme actuelle, à savoir

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE
(pourcentages de la valeur ajoutée)



Source : BNB.

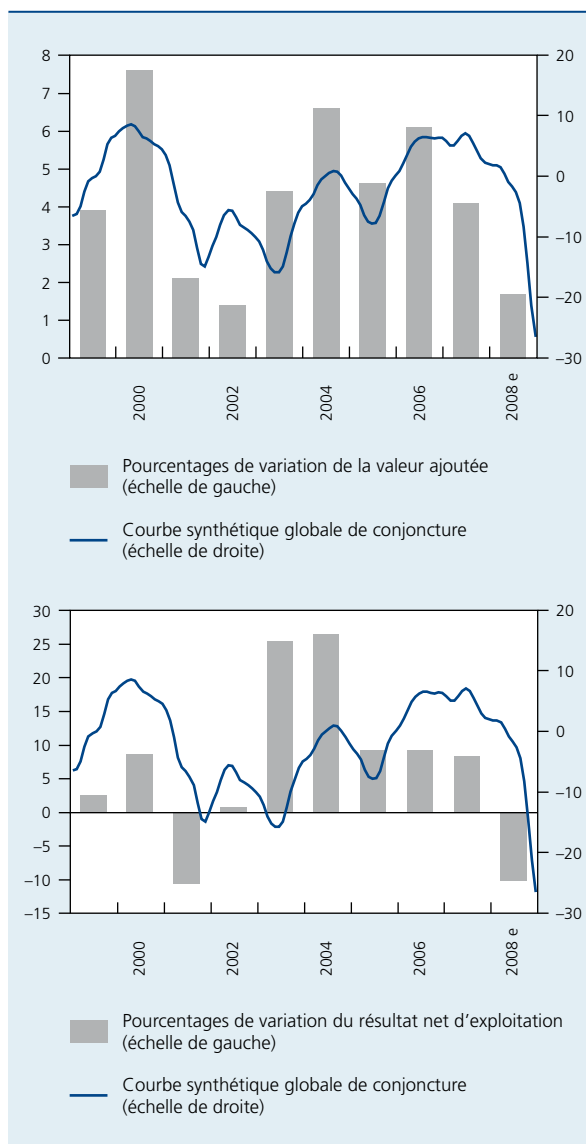
(1) Sur immobilisations corporelles, immobilisations incorporelles et frais d'établissement (rubrique 630).

1980⁽¹⁾. Ces mouvements trouvent un écho dans l'évolution globale de la valeur ajoutée et du résultat d'exploitation, dont les variations de 2008 comptent parmi les moins flatteuses des vingt-cinq dernières années.

Suivant la tendance des dernières années, le solde du résultat financier s'est à nouveau accru en 2008 (+58,5 p.c.), pour s'établir à plus de 18 milliards d'euros. Les produits financiers ont encore été soutenus par les produits liés aux immobilisations financières et aux actifs circulants, dont les prêts consentis à des filiales. En termes bruts, l'importante augmentation des produits et des charges financières s'explique surtout par une hausse conjointe des produits et des charges liés à des opérations sur devises dont les mouvements, bien qu'importants en valeur absolue, se compensent très largement. En ce qui concerne le résultat exceptionnel, son solde s'est fortement réduit en 2008, après avoir été gonflé par d'importantes plus-values sur réalisation d'actifs immobilisés. Enfin, influencés par l'évolution du résultat net d'exploitation, les impôts sur le

(1) L'indicateur a poursuivi sa baisse au cours des premiers mois de 2009, avant de se redresser.

GRAPHIQUE 3 VALEUR AJOUTÉE, RÉSULTAT NET D'EXPLOITATION ET INDICATEUR DE CONJONCTURE



Source : BNB.

résultat ont baissé en 2008 (-2,2 p.c.), pour la première fois depuis 2003.

Une fois agrégées toutes ces composantes, le résultat net des sociétés non financières s'est élevé à quelque 43 milliards d'euros en 2008, ce qui équivaut à une réduction de 14,6 p.c. par rapport à 2007. En raison de l'impact de plus en plus volatil du résultat exceptionnel, le tableau 4 renseigne également un résultat net expurgé des éléments exceptionnels, dont l'évolution est plus représentative des performances récurrentes des entreprises. En 2008, ce dernier s'est établi à plus de 40 milliards d'euros, gagnant 6,1 p.c. par rapport à son record de 2007.

TABLEAU 5 VALEUR AJOUTÉE ET RÉSULTAT NET D'EXPLOITATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(prix courants, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	Valeur ajoutée		Résultat net d'exploitation		<i>p.m.</i> <i>Importance, en p.c.,</i> <i>des branches</i> <i>dans la valeur</i> <i>ajoutée totale</i> <i>en 2008 e</i>
	2007	2008 e	2007	2008 e	
Industrie manufacturière	-1,0	-5,1	0,5	-26,5	27,7
dont:					
Industries agricoles et alimentaires	-0,1	6,1	-3,7	6,6	4,1
Textiles, vêtements et chaussures	-0,4	-11,3	4,1	-58,6	1,0
Bois, papier et imprimerie	2,5	0,8	8,9	-25,1	2,1
Industries chimiques et pharmaceutiques	-9,8	-11,9	-23,6	-51,3	5,7
Métallurgie et travail des métaux	13,6	-18,4	47,5	-65,7	4,1
Fabrications métalliques	-5,8	-1,0	-4,1	22,3	5,6
Branches non manufacturières	6,4	4,7	12,1	-7,3	72,3
dont:					
Commerce	8,9	0,3	-1,7	-16,5	21,6
Transport et entreposage	2,8	6,5	22,0	10,0	9,2
Hébergement et restauration	5,7	2,9	14,8	-13,7	1,7
Information et communication	1,6	1,7	29,0	12,8	7,0
Activités immobilières	1,4	2,6	28,3	11,7	2,5
Autres activités de services	9,1	11,5	2,0	-2,2	14,6
Énergie, eau et déchets	2,2	5,9	-0,5	-6,5	5,1
Construction	9,6	9,1	18,8	7,7	7,6

Source : BNB.

C'est dans l'industrie manufacturière que la détérioration conjoncturelle a été la plus prononcée. La valeur ajoutée des branches manufacturières a décliné de 5,1 p.c. en 2008, accélérant le repli amorcé en 2007 (tableau 5). La plupart des branches ont concouru à cette évolution, qui a pour principales origines l'affaiblissement de la demande et la hausse du prix des matières premières. La perte de valeur ajoutée manufacturière a été particulièrement forte dans la sidérurgie, la chimie de base, la construction automobile et le raffinage. Parallèlement à cette moindre création de richesses, les frais de personnel et les dotations d'amortissements industriels ont légèrement progressé. Conséquemment, le résultat d'exploitation a essuyé une très nette correction (-26,5 p.c.), s'établissant à 7,7 milliards d'euros.

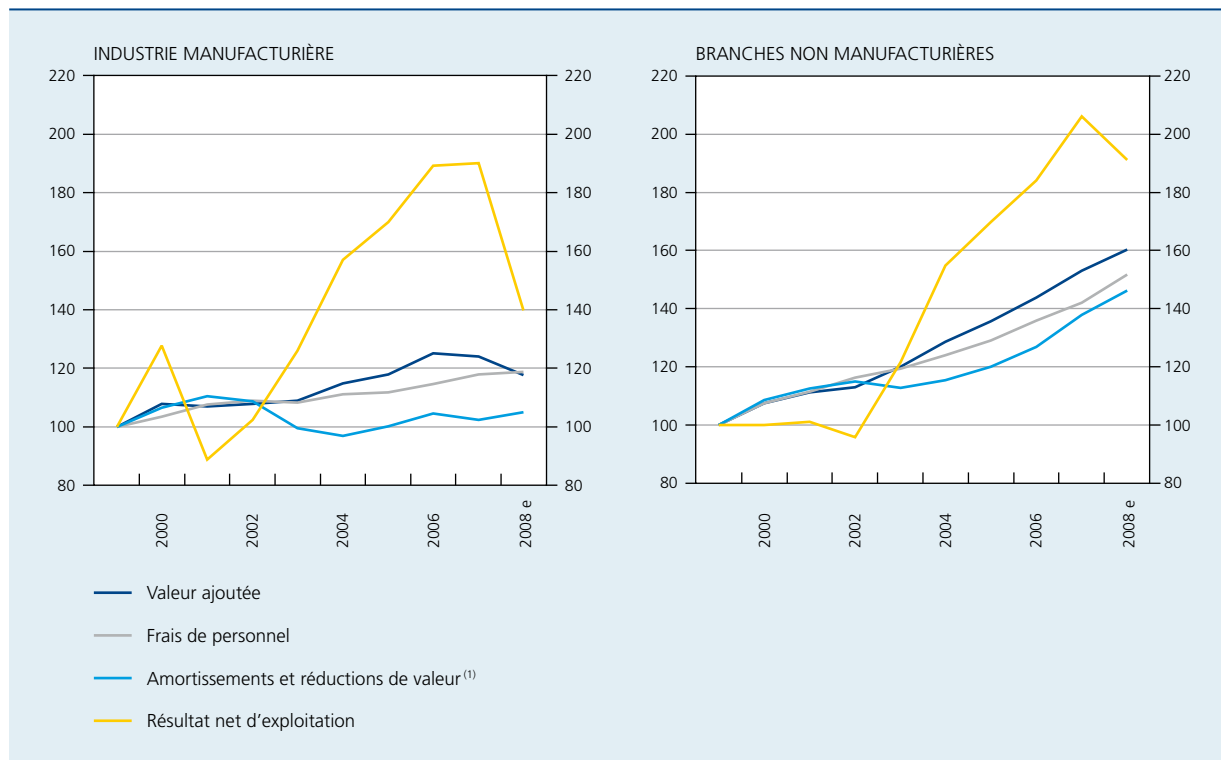
Dans les branches non manufacturières, qui génèrent un peu moins des trois quarts de la valeur ajoutée des sociétés non financières, le fléchissement de l'activité a été plus modéré sur l'ensemble de 2008, avec un

taux de croissance de 4,7 p.c., contre 6,4 p.c. l'année précédente. Par exemple, alors que la construction a largement contribué au retournement conjoncturel dans d'autres pays de la zone euro, tels que l'Espagne ou l'Irlande, l'activité de ce secteur a relativement peu faibli en Belgique sur l'ensemble de l'année 2008. Dans le commerce par contre, la valeur ajoutée a stagné, tandis que le résultat d'exploitation s'est sensiblement replié, le commerce de gros pesant particulièrement sur cette tendance. Dans l'ensemble, le résultat d'exploitation des branches non manufacturières s'est contracté de 7,3 p.c. en 2008. Il est à souligner qu'il avait plus que doublé au cours des cinq années précédentes.

Le graphique 4 retrace l'évolution des composantes du résultat d'exploitation au cours des dernières années, pour l'industrie manufacturière et les branches non manufacturières. Les données chiffrées du compte de résultats sont détaillées par taille et par secteur à l'annexe 1.

GRAPHIQUE 4 ÉVOLUTION DES COMPOSANTES DU RÉSULTAT NET D'EXPLOITATION

(prix courants, indices 1999 = 100)



Source : BNB.

(1) Sur immobilisations corporelles, immobilisations incorporelles et frais d'établissement (rubrique 630).

3. Évolution de la situation financière des entreprises

L'analyse financière qui suit s'appuie sur la théorie d'interprétation des comptes annuels, à laquelle plusieurs ratios sont empruntés. Les ratios financiers sont présentés sous la forme de globalisations et de médianes. La globalisation d'un ratio consiste à diviser la somme des numérateurs de toutes les sociétés par la somme de leurs dénominateurs. La médiane, quant à elle, est la valeur centrale d'une distribution ordonnée : pour un ratio donné, 50 p.c. des sociétés ont un ratio supérieur au ratio médian et 50 p.c. ont un ratio inférieur. Répondant à des préoccupations différentes, les deux mesures sont complémentaires. En tenant compte de chaque entreprise selon son poids réel, la globalisation reflète surtout la situation des grandes entreprises. En indiquant la situation de l'entreprise centrale, la médiane reflète au contraire l'évolution de l'ensemble de la population : elle est en effet influencée de manière égale par chaque entreprise, indépendamment de son importance.

Cette année, afin d'appréhender les différentes couches de la population, l'angle d'analyse a été élargi à l'ensemble de la distribution : les données médianes sont complétées par les premier et troisième quartiles (Q1 et Q3) ainsi que par les dixième et nonantième percentiles (P10 et P90).

3.1 Rentabilité

La rentabilité concerne la capacité des entreprises à générer des bénéfices. Elle peut être évaluée au moyen de la rentabilité nette des capitaux propres. Cette dernière, également connue sous le terme de return on equity (ROE), divise le résultat net après impôts par les capitaux propres. Ce ratio exprime le rendement dont bénéficient les actionnaires, après déduction de tous les frais et impôts. Sur une période suffisamment longue, la rentabilité des capitaux propres doit être supérieure au rendement d'un placement sans risque, afin de ménager une prime de risque aux actionnaires.

En 2008, la rentabilité des capitaux propres a subi une nette correction (graphique 5). Le ratio globalisé s'est établi à 6,3 p.c. pour les grandes entreprises (contre 9,7 p.c. en 2007) et à 9,3 p.c. pour les PME (contre 12,5 p.c.). Ce repli s'explique en premier lieu par une dégradation des bénéfices des entreprises dans un environnement conjoncturel défavorable. Depuis plusieurs années, le ratio est de plus bridé par une forte croissance des capitaux propres, qui fait notamment écho à l'introduction de la déduction fiscale pour capital à risque (« intérêts notionnels »). Comme il ressort par ailleurs du tableau 6, la détérioration conjoncturelle a pesé sur la rentabilité de l'ensemble des branches d'activité. En 2008, les grandes entreprises les plus profitables appartenaient à l'agro-alimentaire, au transport, à l'entreposage et à la construction. Les PME les plus performantes étaient entre autres actives dans la chimie, les fabrications métalliques, les services aux entreprises et la construction.

L'écart entre le rendement des emprunts d'État et la rentabilité des entreprises constitue un point de repère intéressant pour évaluer la prime de risque revenant aux actionnaires. Si cet écart s'était tendanciellement creusé en faveur de ces derniers entre 2003 et 2007, il s'est très nettement réduit en 2008, sous l'effet de la chute des performances des entreprises et accessoirement de la légère hausse du taux de référence des OLO (passé de 4,35 p.c. en 2007 à 4,44 p.c. en 2008). En 2008, en ce qui concerne les ratios globalisés, la prime de risque s'est élevée à 1,8 p.c. (contre 5,2 p.c. en 2007) pour les grandes entreprises et à 4,8 p.c. (contre 8,0 p.c.) pour les PME. Du point de vue de l'investisseur, les placements en actions ont donc perdu de leur attractivité par rapport aux placements sans risque. Cette comparaison doit naturellement être considérée avec précaution dans la mesure où, d'une part, les actions et les emprunts d'État sont des instruments financiers différents et où, d'autre part, la grande majorité des

TABLEAU 6 RENTABILITÉ NETTE DES CAPITAUX PROPRES, PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ ⁽¹⁾
(pourcentages)

	Grandes entreprises			PME		
	2006	2007	2008 e	2006	2007	2008 e
Industrie manufacturière	13,6	15,2	9,9	10,4	11,8	9,4
dont:						
Industries agricoles et alimentaires	8,7	14,8	9,3	7,5	7,5	5,1
Textiles vêtements et chaussures	11,5	8,1	1,4	2,6	5,5	2,2
Bois, papier et imprimerie	3,3	6,0	3,7	8,8	11,1	7,5
Industries chimiques et pharmaceutiques ...	12,6	8,7	4,8	205,8	78,4	62,2
Métallurgie et travail des métaux	12,1	21,2	2,0	14,4	15,6	13,1
Fabrications métalliques	14,6	12,6	7,3	14,4	12,4	11,2
Branches non manufacturières	7,7	7,9	5,3	11,2	12,5	9,3
dont:						
Commerce	15,6	11,9	6,1	11,8	12,2	10,3
Transport et entreposage	5,0	7,7	8,3	10,8	14,2	9,2
Hébergement et restauration	14,5	5,8	2,6	1,7	3,5	2,0
Information et communication	12,3	20,4	3,5	14,8	12,4	11,1
Activités immobilières	9,3	11,6	2,8	7,4	8,8	5,9
Autres activités de services	4,1	4,8	4,7	15,2	16,5	11,4
Énergie, eau et déchets	10,9	8,4	4,5	10,2	8,2	5,8
Construction	16,3	16,0	12,7	12,5	13,9	11,9

Source: BNB.

(1) Globalisations.

TABEAU 7 DISTRIBUTION DE LA RENTABILITÉ NETTE DE L'ACTIF TOTAL AVANT IMPÔTS ET CHARGES DES DETTES
(pourcentages)

	1999	2004	2005	2006	2007	2008 e	Différence 1999-2008 e
Grandes entreprises							
P90	20,0	22,6	23,2	23,9	24,3	23,2	+3,2
Q3	9,9	11,5	11,9	12,6	13,0	12,2	+2,3
Q2	4,0	4,5	4,7	5,1	5,5	4,9	+0,9
Q1	0,7	0,8	1,0	1,3	1,5	1,2	+0,5
P10	-6,1	-6,6	-5,6	-4,6	-4,4	-6,8	-0,6
Écart interquartile	9,2	10,7	10,9	11,3	11,4	11,0	+1,8
PME							
P90	24,0	25,5	25,8	26,4	27,8	27,0	+3,0
Q3	12,2	12,9	12,9	13,3	14,1	13,3	+1,1
Q2	5,2	5,1	5,1	5,3	5,7	5,3	+0,1
Q1	0,0	-0,4	-0,4	-0,2	0,0	-0,3	-0,3
P10	-10,3	-12,9	-13,0	-12,5	-11,6	-13,8	-3,5
Écart interquartile	12,2	13,3	13,3	13,5	14,1	13,6	+1,4

Source : BNB.

entreprises examinées ici ne font pas l'objet d'une cotation en bourse.

La baisse des rentabilités médianes en 2008 souligne quant à elle que la détérioration du climat économique s'est répercutée sur l'ensemble des entreprises belges. Le tableau 7 élargit l'angle d'analyse en présentant la distribution détaillée du ratio de rentabilité nette de l'actif total avant impôts et charges de dettes. Ce ratio a la caractéristique d'être indépendant de la structure de financement des entreprises, et est de ce fait aussi appelé « rentabilité économique ». Il est préférable pour l'étude des extrémités de la distribution car il est disponible pour toutes les entreprises, contrairement à la rentabilité des capitaux propres dont le calcul nécessite des capitaux propres positifs.

Les valeurs des dixièmes percentiles et des premiers quartiles montrent que, chaque année, de nombreuses entreprises accusent des pertes. En 2008, plus d'un quart des PME affichaient un ratio négatif, et dix p.c. un ratio inférieur à -13,8 p.c. Ces entreprises sont de taille relativement réduite : en 2007, les 24 p.c. de sociétés (PME et grandes entreprises confondues) accusant une rentabilité économique négative représentaient 11 p.c. de l'emploi et 7 p.c. du total bilanciel de l'ensemble des sociétés non financières. Par ailleurs,

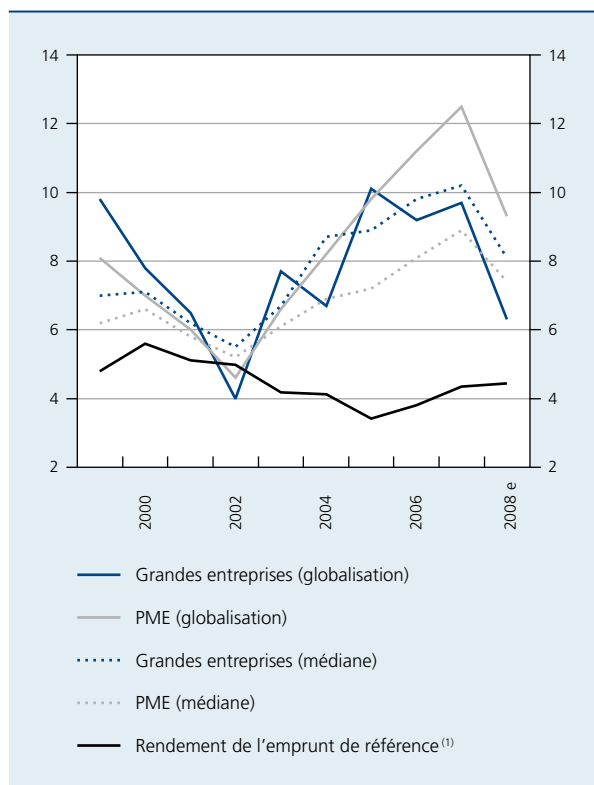
à mesure que l'on « descend » dans les strates à faible rentabilité, le ratio progresse moins au cours du temps, voire recule. En conséquence, les écarts interquartiles (c'est-à-dire la différence entre Q3 et Q1) se sont creusés depuis 1999.

3.2 Solvabilité

La solvabilité concerne la capacité des entreprises à honorer leurs engagements à court et à long termes. Dans le cadre du présent article, elle est examinée au travers de deux notions : le degré d'indépendance financière et la couverture des fonds de tiers par le *cash-flow*.

Le degré d'indépendance financière est le rapport entre les capitaux propres et le total du passif. Quand le ratio est élevé, l'entreprise est indépendante des fonds de tiers, ce qui a deux conséquences positives : d'une part, les charges financières sont faibles et pèsent donc peu sur les résultats ; d'autre part, de nouvelles dettes peuvent, si nécessaire, être contractées facilement et dans de bonnes conditions. Le degré d'indépendance financière peut également être interprété comme une mesure du risque financier encouru par l'entreprise, la rémunération des tiers étant fixe, contrairement aux résultats de l'entreprise, qui fluctuent dans le temps.

GRAPHIQUE 5 RENTABILITÉ NETTE DES CAPITAUX PROPRES
ET RENDEMENT DE L'EMPRUNT DE RÉFÉRENCE
(pourcentages)



Source : BNB.

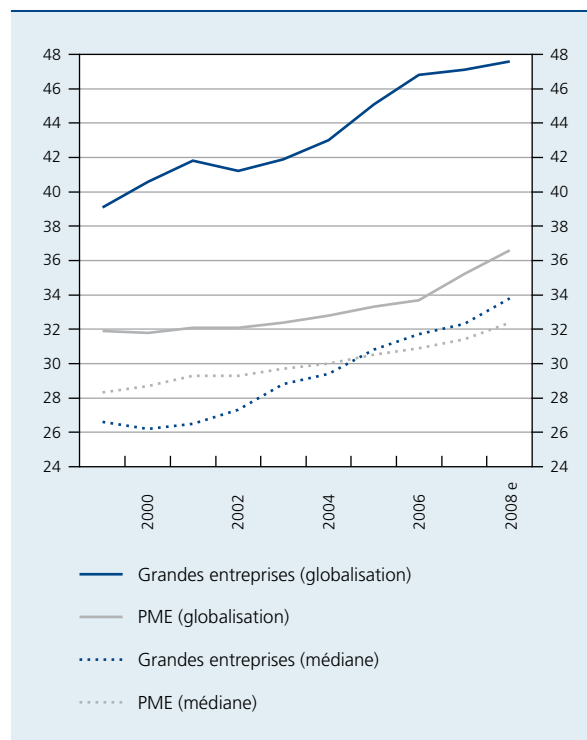
(1) Taux de rendement moyen des OLO à 10 ans.

En 2008, l'indépendance financière globalisée a atteint 47,6 p.c. pour les grandes entreprises et 36,6 p.c. pour les PME (graphique 6). En l'espace de dix ans, le ratio des grandes entreprises aura gagné près de 9 points, et celui des PME 4,6 points. Au cours des dernières années, cette tendance a trouvé un prolongement dans l'introduction (évoquée plus haut) de la déduction fiscale pour capital à risque, qui a contribué au renforcement du ratio depuis l'exercice comptable 2005. Comme en attestent les médianes, l'amélioration de la solvabilité a traversé l'ensemble des sociétés non financières. L'examen de l'ensemble de la distribution (tableau 8) indique toutefois que, sur la dernière décennie, le gain a été supérieur dans les couches les plus solvables de la population. Du coup, comme en matière de rentabilité, les écarts interquartiles se sont progressivement creusés (+7,3 points pour les grandes entreprises, +5,9 points pour les PME). Pour les PME, la stagnation du Q1 et la nette détérioration du P10 montrent au surplus qu'une fraction importante de la population n'a pas bénéficié de la tendance haussière.

Le degré d'indépendance financière et sa réciproque, le degré d'endettement, donnent une image de l'équilibre général des masses bilanciellées. Cette mesure est nécessaire au diagnostic de solvabilité mais elle doit être complétée par d'autres variables, en particulier celles concernant la capacité des entreprises à honorer les engagements liés à leur endettement. Le degré de couverture des fonds de tiers par le *cash-flow*, qui mesure la part des dettes que l'entreprise pourrait rembourser en affectant à cette fin la totalité du *cash-flow* de l'exercice, représente le potentiel de remboursement de l'entreprise. L'inverse du ratio donne le nombre d'années qui seraient nécessaires au remboursement de la totalité des dettes, à *cash-flow* constant. L'information fournie par ce ratio complète celle tirée du ratio d'indépendance financière, un niveau d'endettement élevé pouvant être relativisé par une capacité de remboursement élevée, et inversement.

En 2008, la couverture des fonds de tiers s'est érodée de façon généralisée, sous l'effet conjoint de la contraction du *cash-flow* et de l'augmentation des dettes (graphique 7). En termes globalisés, le ratio s'est établi à 10 p.c. pour les grandes entreprises et à 13,4 p.c. pour les PME. Ce sont les branches de la chimie, des télécommunications, de l'agro-alimentaire et de l'immobilier qui

GRAPHIQUE 6 DEGRÉ D'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE
(pourcentages)



Source : BNB.

TABLEAU 8 DISTRIBUTION DU DEGRÉ D'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE
(pourcentages)

	1999	2004	2005	2006	2007	2008 e	Différence 1999-2008 e
Grandes entreprises							
P90	78,4	82,3	83,3	84,5	85,8	87,4	+9,0
Q3	51,4	55,9	57,0	58,4	59,8	62,4	+11,0
Q2	26,6	29,4	30,8	31,7	32,3	33,8	+7,2
Q1	10,6	11,7	12,4	13,5	13,8	14,3	+3,7
P10	0,4	0,0	0,1	0,5	0,7	0,6	+0,2
Écart interquartile	40,8	44,2	44,6	44,8	46,1	48,1	+7,3
PME							
P90	83,3	84,5	84,6	85,1	85,7	87,0	+3,7
Q3	56,7	59,1	59,7	60,0	61,0	62,9	+6,2
Q2	28,3	30,0	30,5	30,9	31,4	32,4	+4,1
Q1	8,9	8,6	8,8	8,7	9,1	9,2	+0,3
P10	-15,4	-20,1	-20,7	-20,9	-19,8	-23,8	-8,4
Écart interquartile	47,9	50,4	50,9	51,3	52,0	53,8	+5,9

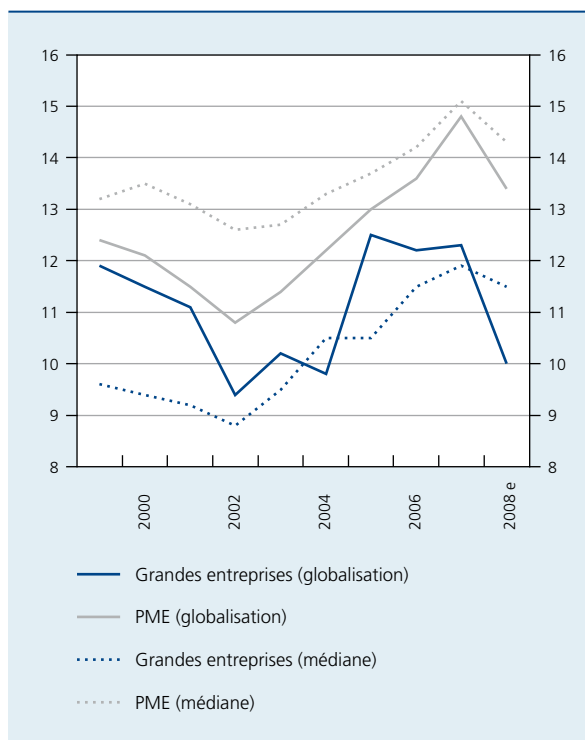
Source : BNB.

ont le plus significativement pesé sur cette évolution. Cet affaiblissement a par ailleurs concerné la population dans son ensemble (cf. médianes).

Combinant l'indépendance financière et le degré de couverture des fonds de tiers, le graphique 8 témoigne des nuances sectorielles en matière de solvabilité. Il montre aussi à quel point le choix de la mesure (médiane ou globalisation) peut influencer sur l'image reflétée. En termes globalisés, si l'industrie est plus endettée que les branches de services, elle est parallèlement plus apte à rembourser ses dettes. La couverture des fonds de tiers s'est toutefois repliée de manière généralisée en 2008. Le ratio de solvabilité est quant à lui plus stable dans le temps, étant donné qu'il est constitué de variables de stock, moins volatiles par nature. Si l'on tient compte des deux critères, les branches les plus solvables en 2008 étaient les industries chimiques et pharmaceutiques, les fabrications métalliques, le transport et l'entreposage ainsi que les autres activités de services. Le faible degré d'endettement globalisé de ces dernières provient principalement des activités dites « de sièges sociaux », qui ont bénéficié de considérables apports de capitaux au cours des dernières années.

L'image renvoyée par les médianes diffère sensiblement. Dans la plupart des branches sous revue, l'indépendance financière médiane est inférieure à son équivalent

GRAPHIQUE 7 DEGRÉ DE COUVERTURE DES FONDS DE TIERS PAR LE CASH-FLOW
(pourcentages)



Source : BNB.

globalisé. La couverture des fonds tiers lui est au contraire supérieure, particulièrement en 2008 à la suite de la chute des ratios globalisés. De manière générale, les entreprises médianes compensent donc leur endettement par une plus grande aptitude au remboursement.

3.3 Liquidité

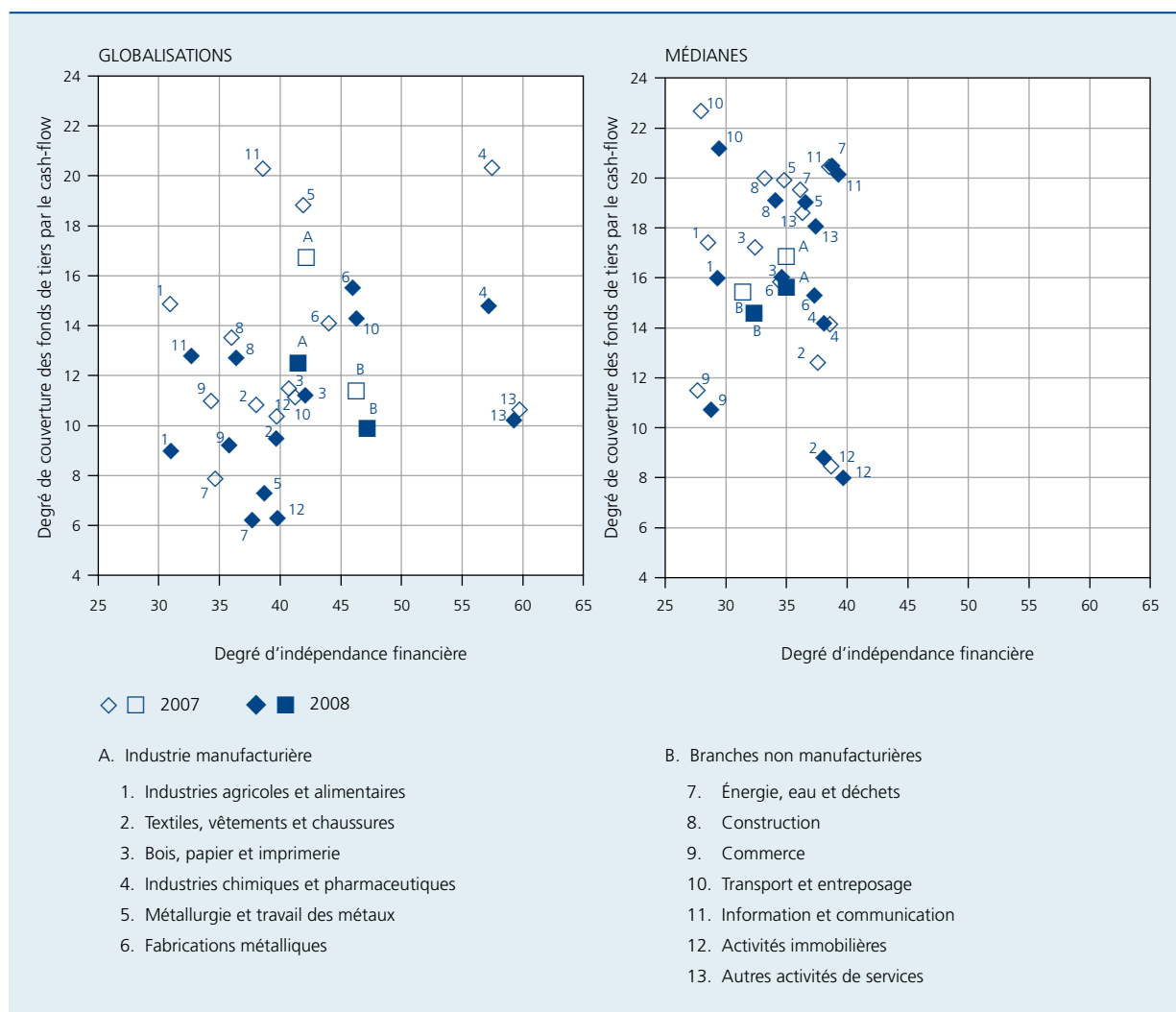
La liquidité concerne la capacité des entreprises à mobiliser les moyens de trésorerie nécessaires pour faire face à leurs engagements à court terme. Elle est traditionnellement évaluée au moyen du ratio de liquidité au sens large. Ce dernier, dérivé de la notion de fonds de roulement net, compare le total des actifs réalisables et disponibles

(stocks, créances à un an au plus, placements de trésorerie, valeurs disponibles et comptes de régularisation) au passif à court terme (dettes à un an au plus et comptes de régularisation). Plus la liquidité au sens large est élevée, plus l'entreprise est en mesure de respecter ses engagements à court terme. De plus, quand le ratio est supérieur à l'unité, le fonds de roulement net est positif.

En 2008, le ratio globalisé s'est établi à 1,25 pour les grandes entreprises et à 1,24 pour les PME (graphique 9). Si le ratio des PME est resté quasiment inchangé, celui des grandes entreprises a connu une sensible correction, sous l'effet de mouvements financiers entre sociétés filiales. Ces mouvements se sont concrétisés par des réductions de créances ou des augmentations de dettes à l'égard de

GRAPHIQUE 8 DEGRÉ D'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE ET COUVERTURE DES FONDs DE TIERS PAR LE CASH-FLOW, PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

(pourcentages)

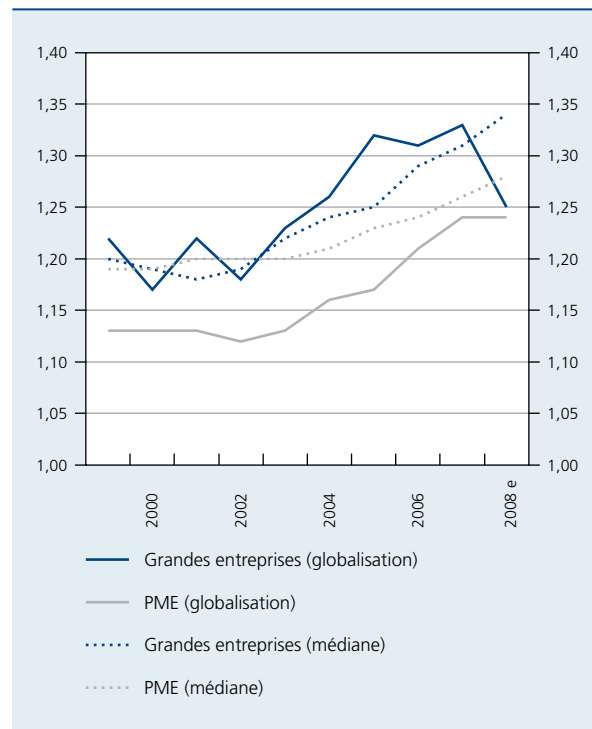


Source : BNB.

sociétés liées. Les médianes se sont quant à elles inscrites dans la continuité des années précédentes, c'est-à-dire en hausse, témoignant du fait que les mouvements globalisés ne sont pas nécessairement représentatifs de la majorité des entreprises. Enfin, comme c'est le cas en ce qui concerne la rentabilité et la solvabilité, la dispersion de la distribution s'est accentuée au cours des dix dernières années : le ratio a progressé dans les couches les plus liquides de la population pendant qu'il stagnait ou se contractait dans les couches les moins liquides (tableau 9).

Il est parfois objecté que les ratios comptables ne sont pas nécessairement représentatifs de la réalité financière des entreprises. De même, l'interprétation de certains ratios est parfois remise en question pour des raisons tenant à leur mode de calcul. C'est le cas du ratio de liquidité au sens large, qui prête le flanc à la critique dans la mesure où il rend compte de masses bilancielle au jour de la clôture de l'exercice comptable. Il peut de ce fait ne pas donner une image fidèle de la position de liquidité sur l'ensemble de l'exercice. Ces critiques sont à relativiser. L'observation montre en effet qu'un ratio tel que la liquidité au sens large est significativement influencé par l'éventualité d'une défaillance. Ceci ressort d'une analyse basée sur les comptes annuels relatifs aux exercices comptables 1996, 1997 et 1998, parmi lesquels ont été détectées les défaillances d'entreprises survenues au

GRAPHIQUE 9 LIQUIDITÉ AU SENS LARGE



Source : BNB.

TABEAU 9 DISTRIBUTION DE LA LIQUIDITÉ AU SENS LARGE

	1999	2004	2005	2006	2007	2008 e	Différence 1999-2008 e
Grandes entreprises							
P90	3,84	4,51	4,74	5,40	5,73	6,54	+2,70
Q3	1,80	1,99	2,05	2,14	2,19	2,34	+0,54
Q2	1,20	1,24	1,25	1,29	1,31	1,34	+0,14
Q1	0,94	0,92	0,94	0,96	0,96	0,96	+0,02
P10	0,48	0,42	0,43	0,45	0,44	0,42	-0,06
<i>Écart interquartile</i>	<i>0,87</i>	<i>1,07</i>	<i>1,11</i>	<i>1,18</i>	<i>1,23</i>	<i>1,38</i>	<i>+0,51</i>
PME							
P90	4,99	5,77	5,90	6,07	6,42	7,18	+2,19
Q3	2,10	2,29	2,35	2,38	2,46	2,61	+0,51
Q2	1,19	1,21	1,23	1,24	1,26	1,28	+0,09
Q1	0,69	0,64	0,65	0,67	0,68	0,67	-0,02
P10	0,22	0,19	0,19	0,20	0,20	0,19	-0,03
<i>Écart interquartile</i>	<i>1,41</i>	<i>1,65</i>	<i>1,69</i>	<i>1,72</i>	<i>1,78</i>	<i>1,94</i>	<i>+0,53</i>

Source : BNB.

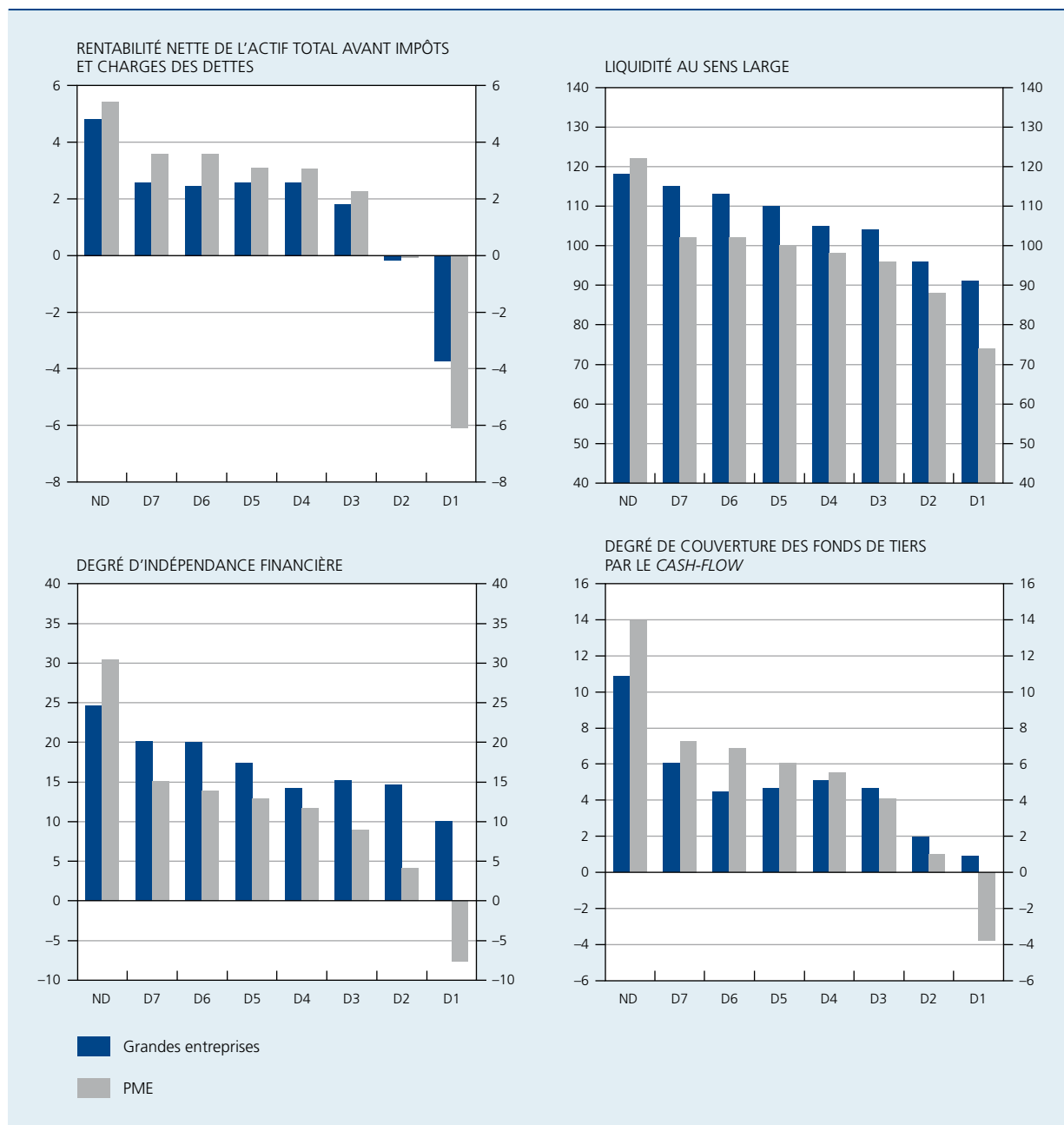
cours des années suivantes. Une entreprise est considérée comme défaillante si elle se trouve en situation de faillite ou de concordat judiciaire. D'un exercice comptable à l'autre, les entreprises défaillantes ainsi définies représentent moins de 2 p.c. des comptes annuels déposés, la très large majorité (plus de 98 p.c.) étant des PME.

Soit les comptes annuels relatifs à l'exercice comptable N. Chaque compte annuel reçoit un code en fonction de la proximité temporelle d'une défaillance :

- D1 : compte annuel relatif à une entreprise défaillante en N+1 ;
- ...
- D7 : compte annuel relatif à une entreprise défaillante en N+7 ;
- ND : compte annuel relatif à une entreprise non défaillante⁽¹⁾.

(1) Au cours des sept années civiles suivantes.

GRAPHIQUE 10 RENTABILITÉ, SOLVABILITÉ ET LIQUIDITÉ MÉDIANES EN FONCTION DE LA PROXIMITÉ D'UNE DÉFAILLANCE



Source : BNB.

Cette typologie permet de constater que les médianes se dégradent à mesure qu'une défaillance se rapproche (graphique 10), le même constat s'appliquant d'ailleurs à l'ensemble de la distribution, dont les premier et deuxième quartiles. En conclusion, bien que les ratios ne permettent pas une évaluation parfaite de la situation comptable des entreprises, ils sont statistiquement significatifs en matière de risques financiers.

Conclusion

Cet article décrit la situation financière des entreprises pour l'ensemble de la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008. Eu égard au profil conjoncturel particulièrement contrasté de cette période, l'analyse est quelque peu brouillée. Il reste que les informations récoltées fournissent des indications sur la capacité de résistance des entreprises au moment de l'entrée en récession.

Sur l'ensemble de l'année 2008, la valeur ajoutée des sociétés non financières belges a cru de 1,8 p.c., pour atteindre près de 164 milliards d'euros à prix courants. Il s'agit d'un net ralentissement par rapport aux cinq années précédentes, au cours desquelles la valeur ajoutée avait progressé au rythme annuel moyen de 5,1 p.c. Plus que d'un relâchement du volume des ventes des entreprises, ce ralentissement s'explique d'abord par la forte hausse du prix des matières premières importées. En raison de l'affaiblissement de la demande finale, les entreprises n'ont pas été en mesure de répercuter l'intégralité de ces hausses dans leur prix de vente.

Sous l'influence des frais de personnel et des amortissements, la croissance du total des charges d'exploitation s'est quant à elle accélérée par rapport à 2007, en

progression de 6,0 p.c. Conjuguée au ralentissement de la valeur ajoutée, cette évolution s'est concrétisée par un recul de 13,0 p.c. du résultat net d'exploitation. Cette baisse du résultat d'exploitation est une situation inédite depuis 2001 mais il ne faut pas perdre de vue que, sur l'intervalle des cinq années précédentes, il avait été multiplié par deux, passant progressivement de 17 milliards en 2002 à plus de 35 milliards en 2007.

Compte tenu des autres composantes du compte de résultats (c'est-à-dire les résultats financier et exceptionnel ainsi que les impôts), le résultat net des sociétés non financières s'est élevé à quelque 43 milliards d'euros en 2008, ce qui équivaut à une baisse de 14,6 p.c. par rapport à 2007.

Quant à la situation financière des entreprises au 31 décembre 2008, elle est contrastée. En conséquence de la dégradation de l'environnement économique, la rentabilité et la couverture des fonds de tiers se sont repliées de manière généralisée. L'indépendance financière s'est au contraire inscrite dans la tendance haussière des dernières années, à la suite de nouveaux apports de capitaux propres. La liquidité, enfin, a poursuivi son amélioration en termes médians mais a par contre chuté dans les très grandes entreprises, sous l'effet de mouvements financiers entre sociétés liées.

L'examen de la distribution des ratios a finalement montré qu'une importante proportion d'entreprises se trouvent dans une situation comptable défavorable. C'est ainsi que, chaque année, près d'un quart des sociétés étudiées accusent des pertes. Il s'agit pour l'essentiel de PME. Il ressort également que la dispersion des distributions s'est accentuée au cours du temps : dans l'ensemble, les ratios progressent dans les couches les mieux loties de la population alors qu'ils stagnent voire reculent dans les couches inférieures.

Annexe 1

TABLEAU 1 ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS NON FINANCIÈRES : PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RÉSULTATS
(millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 e
Valeur ajoutée	112.544	121.043	123.530	125.294	130.827	139.503	145.871	154.722	161.074	163.974
Frais de personnel	66.960	70.985	73.734	76.113	77.326	79.973	82.367	85.944	89.438	93.809
Amortissements	21.193	22.862	23.678	23.892	22.858	23.023	23.882	25.143	26.442	27.737
Autres charges d'exploitation	6.763	8.028	8.974	8.020	8.963	9.088	9.678	10.913	9.735	11.571
Total des charges d'exploitation	94.917	101.875	106.385	108.025	109.147	112.084	115.927	122.000	125.615	133.117
Résultat net d'exploitation	17.628	19.168	17.145	17.269	21.680	27.419	29.944	32.722	35.459	30.857
Produits financiers	25.772	35.724	37.655	46.874	50.060	43.829	41.888	38.072	45.114	62.408
Charges financières	22.257	29.620	30.978	43.015	44.975	37.829	33.699	29.205	33.632	44.213
Résultat financier	3.515	6.104	6.677	3.859	5.085	5.999	8.189	8.868	11.481	18.195
Résultat courant	21.143	25.272	23.821	21.128	26.765	33.419	38.133	41.589	46.940	49.052
Résultat exceptionnel	5.797	2.825	1.439	-2.665	5.921	7	11.145	9.562	12.525	2.896
Résultat net avant impôts	26.940	28.096	25.260	18.464	32.686	33.425	49.278	51.152	59.465	51.948
Impôts sur le résultat	5.822	6.491	6.478	6.156	6.587	7.347	8.145	8.527	9.225	9.020
Résultat net après impôts	21.118	21.606	18.782	12.308	26.099	26.078	41.133	42.625	50.241	42.928
p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel	15.321	18.781	17.343	14.972	20.178	26.071	29.988	33.062	37.716	40.032

Source : BNB.

TABLEAU 2 GRANDES ENTREPRISES: PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RÉSULTATS
(millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 e
Valeur ajoutée	87.246	93.840	95.281	96.425	100.653	107.082	111.521	117.617	121.731	122.668
Frais de personnel	52.865	56.007	58.142	59.935	60.809	62.558	64.228	66.645	69.423	72.392
Amortissements	15.704	16.919	17.465	17.494	16.388	16.152	16.581	17.310	18.158	19.045
Autres charges d'exploitation	5.317	6.483	7.345	6.389	7.262	7.236	7.800	8.979	7.668	9.355
<i>Total des charges d'exploitation</i>	<i>73.886</i>	<i>79.409</i>	<i>82.951</i>	<i>83.818</i>	<i>84.459</i>	<i>85.945</i>	<i>88.610</i>	<i>92.934</i>	<i>95.249</i>	<i>100.792</i>
Résultat net d'exploitation	13.360	14.431	12.330	12.607	16.194	21.137	22.911	24.683	26.482	21.876
Produits financiers	24.291	34.035	35.850	45.112	48.175	41.826	39.736	35.646	41.710	58.621
Charges financières	19.697	26.677	27.828	39.678	41.517	34.382	30.291	25.543	29.580	39.325
<i>Résultat financier</i>	<i>4.594</i>	<i>7.358</i>	<i>8.022</i>	<i>5.435</i>	<i>6.658</i>	<i>7.444</i>	<i>9.445</i>	<i>10.103</i>	<i>12.129</i>	<i>19.296</i>
Résultat courant	17.954	21.789	20.352	18.041	22.852	28.582	32.356	34.785	38.611	41.172
Résultat exceptionnel	4.875	2.035	873	-3.185	5.345	-852	9.865	7.852	10.293	869
Résultat net avant impôts	22.829	23.823	21.225	14.856	28.198	27.730	42.221	42.637	48.904	42.041
Impôts sur le résultat	4.274	4.724	4.615	4.353	4.793	5.368	5.968	6.092	6.511	6.249
Résultat net après impôts	18.555	19.099	16.609	10.503	23.405	22.362	36.253	36.545	42.393	35.792
<i>p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel</i>	<i>13.680</i>	<i>17.064</i>	<i>15.737</i>	<i>13.689</i>	<i>18.059</i>	<i>23.214</i>	<i>26.388</i>	<i>28.694</i>	<i>32.100</i>	<i>34.923</i>

Source: BNB.

TABLEAU 3 PME : PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RÉSULTATS
(millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 e
Valeur ajoutée	25.299	27.203	28.249	28.870	30.174	32.421	34.350	37.105	39.344	41.306
Frais de personnel	14.095	14.979	15.592	16.179	16.517	17.415	18.139	19.300	20.015	21.418
Amortissements	5.489	5.943	6.213	6.398	6.471	6.872	7.301	7.833	8.284	8.692
Autres charges d'exploitation	1.446	1.544	1.629	1.631	1.701	1.852	1.878	1.933	2.067	2.215
<i>Total des charges d'exploitation</i>	21.031	22.466	23.434	24.207	24.688	26.139	27.318	29.066	30.366	32.325
Résultat net d'exploitation	4.268	4.737	4.815	4.662	5.486	6.282	7.033	8.039	8.977	8.981
Produits financiers	1.481	1.688	1.805	1.762	1.884	2.003	2.152	2.427	3.404	3.786
Charges financières	2.560	2.942	3.150	3.337	3.457	3.448	3.408	3.662	4.052	4.887
<i>Résultat financier</i>	<i>-1.079</i>	<i>-1.254</i>	<i>-1.346</i>	<i>-1.575</i>	<i>-1.573</i>	<i>-1.445</i>	<i>-1.256</i>	<i>-1.235</i>	<i>-648</i>	<i>-1.101</i>
Résultat courant	3.189	3.483	3.469	3.087	3.913	4.837	5.777	6.804	8.330	7.880
Résultat exceptionnel	922	790	566	521	576	859	1.279	1.711	2.232	2.027
Résultat net avant impôts	4.111	4.273	4.035	3.608	4.488	5.696	7.056	8.515	10.562	9.907
Impôts sur le résultat	1.548	1.766	1.863	1.803	1.794	1.979	2.177	2.436	2.714	2.771
Résultat net après impôts	2.563	2.507	2.172	1.804	2.694	3.716	4.879	6.079	7.848	7.136
<i>p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel</i>	<i>1.641</i>	<i>1.717</i>	<i>1.606</i>	<i>1.284</i>	<i>2.119</i>	<i>2.858</i>	<i>3.600</i>	<i>4.368</i>	<i>5.615</i>	<i>5.109</i>

Source : BNB.

TABLEAU 4 INDUSTRIE MANUFACTURIERE : PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RESULTATS
(millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 e
Valeur ajoutée	38.549	41.559	41.240	41.615	41.970	44.300	45.456	48.278	47.808	45.393
Frais de personnel	23.678	24.481	25.474	25.798	25.644	26.313	26.462	27.144	27.924	28.111
Amortissements	7.838	8.346	8.651	8.530	7.798	7.593	7.846	8.198	8.019	8.235
Autres charges d'exploitation	1.498	1.658	2.203	1.621	1.555	1.695	1.744	2.464	1.343	1.313
<i>Total des charges d'exploitation</i>	<i>33.014</i>	<i>34.485</i>	<i>36.328</i>	<i>35.948</i>	<i>34.997</i>	<i>35.602</i>	<i>36.053</i>	<i>37.806</i>	<i>37.285</i>	<i>37.659</i>
Résultat net d'exploitation	5.535	7.074	4.912	5.667	6.974	8.698	9.404	10.471	10.522	7.734
Produits financiers	3.266	4.480	4.198	5.114	5.954	6.747	6.456	8.423	10.662	14.514
Charges financières	3.465	4.740	5.075	5.259	5.337	5.536	5.444	5.660	6.675	8.384
<i>Résultat financier</i>	<i>-199</i>	<i>-259</i>	<i>-876</i>	<i>-145</i>	<i>617</i>	<i>1.210</i>	<i>1.013</i>	<i>2.763</i>	<i>3.986</i>	<i>6.130</i>
Résultat courant	5.335	6.815	4.036	5.522	7.591	9.908	10.417	13.234	14.509	13.864
Résultat exceptionnel	730	1.024	85	-187	743	330	7.034	2.250	3.979	1.163
Résultat net avant impôts	6.065	7.839	4.121	5.334	8.334	10.238	17.450	15.484	18.488	15.027
Impôts sur le résultat	1.824	2.226	1.846	1.766	1.851	2.095	2.266	2.269	2.289	2.302
Résultat net après impôts	4.242	5.613	2.275	3.568	6.483	8.144	15.185	13.215	16.199	12.725
<i>p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel</i>	<i>3.512</i>	<i>4.589</i>	<i>2.190</i>	<i>3.756</i>	<i>5.740</i>	<i>7.814</i>	<i>8.151</i>	<i>10.965</i>	<i>12.220</i>	<i>11.562</i>

Source : BNB.

TABLEAU 5 BRANCHES NON MANUFACTURIÈRES: PRINCIPALES COMPOSANTES DU COMPTE DE RÉSULTATS
(millions d'euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 e
Valeur ajoutée	73.996	79.484	82.290	83.679	88.857	95.203	100.415	106.444	113.266	118.581
Frais de personnel	43.282	46.505	48.260	50.316	51.682	53.659	55.905	58.800	61.514	65.699
Amortissements	13.356	14.516	15.027	15.362	15.061	15.430	16.036	16.945	18.423	19.542
Autres charges d'exploitation	5.265	6.370	6.770	6.399	7.408	7.393	7.934	8.448	8.392	10.218
Total des charges d'exploitation	61.903	67.390	70.057	72.077	74.150	76.482	79.875	84.193	88.330	95.458
Résultat net d'exploitation	12.093	12.093	12.233	11.602	14.707	18.721	20.540	22.250	24.937	23.123
Produits financiers	22.506	31.243	33.456	41.760	44.105	37.082	35.432	29.650	34.452	47.893
Charges financières	18.792	24.880	25.903	37.756	39.638	32.293	28.256	23.545	26.957	35.828
Résultat financier	3.714	6.363	7.553	4.004	4.468	4.789	7.176	6.105	7.495	12.065
Résultat courant	15.808	18.457	19.786	15.607	19.174	23.510	27.716	28.355	32.432	35.188
Résultat exceptionnel	5.067	1.800	1.353	-2.477	5.178	-323	4.111	7.313	8.546	1.733
Résultat net avant impôts	20.875	20.257	21.139	13.130	24.352	23.187	31.827	35.668	40.978	36.921
Impôts sur le résultat	3.998	4.265	4.632	4.390	4.736	5.253	5.879	6.259	6.936	6.718
Résultat net après impôts	16.877	15.992	16.507	8.739	19.616	17.934	25.948	29.410	34.041	30.204
p.m. Résultat net après impôts hors résultat exceptionnel	11.809	14.192	15.154	11.217	14.438	18.257	21.837	22.097	25.495	28.470

Source: BNB.

Annexe 2

REGROUPEMENTS SECTORIELS

	Divisions NACE-BEL 2008
Industrie manufacturière	10-33
dont:	
Industries agricoles et alimentaires	10-12
Textiles, vêtements et chaussures	13-15
Bois, papier et imprimerie	16-18
Industries chimiques et pharmaceutiques	20-21
Métallurgie et travail des métaux	24-25
Fabrications métalliques	26-30
Branches non manufacturières	01-09, 35-82, 85.5 et 9⁽¹⁾
dont:	
Commerce	45-47
Transport et entreposage	49-53
Hébergement et restauration	55-56
Information et communication	58-63
Activités immobilières	68
Autres activités de services	69-82
Énergie, eau et déchets	35-39
Construction	41-43

(1) Hors 64, 65, 75, 94, 98 et 99.

Annexe 3

DÉFINITION DES RATIOS

	Rubriques attribuées dans le schéma	
	complet	abrégé
1. Rentabilité nette des capitaux propres		
Numérateur (N)	9904	9904
Dénominateur (D)	10/15	10/15
Ratio = $N/D \times 100$		
Conditions de calcul du ratio :		
Exercice comptable de 12 mois		
$10/15 > 0^{(1)}$		
2. Rentabilité nette de l'actif total avant impôts et charges de dettes		
Numérateur (N)	$9904 + 650 + 653 - 9126 + 9134$	$9904 + 65 - 9126 + 67/77$
Dénominateur (D)	20/58	20/58
Ratio = $N/D \times 100$		
Condition de calcul du ratio :		
Exercice comptable de 12 mois		
3. Degré d'indépendance financière		
Numérateur (N)	10/15	10/15
Dénominateur (D)	10/49	10/49
Ratio = $N/D \times 100$		
4. Degré de couverture des fonds de tiers par le cash-flow		
Numérateur (N)	$9904 + 630 + 631/4 + 6501 + 635/7 + 651 + 6560 - 6561 + 660 + 661 + 662 - 760 - 761 - 762 + 663 - 9125 - 780 + 680$	$9904 + 631/4 + 635/7 + 656 + 8079 + 8279 + 8475 - 8089 - 8289 - 8485 - 9125 - 780 + 680$
Dénominateur (D)	$16 + 17/49$	$16 + 17/49$
Ratio = $N/D \times 100$		
Condition de calcul du ratio :		
Exercice comptable de 12 mois		
5. Liquidité au sens large		
Numérateur (N)	$3 + 40/41 + 50/53 + 54/58 + 490/1$	$3 + 40/41 + 50/53 + 54/58 + 490/1$
Dénominateur (D)	$42/48 + 492/3$	$42/48 + 492/3$
Ratio = N/D		

(1) Condition valable pour le calcul de la médiane mais pas pour la globalisation.

Le bilan social 2008

Ph. Delhez

P. Heuse

Y. Saks

Introduction

Introduit dès l'exercice 1996, le bilan social comporte un ensemble de données portant sur divers aspects de l'emploi dans les entreprises. Ces informations permettent d'analyser les évolutions des effectifs, des frais de personnel et de la durée du travail, la structure de l'emploi à la clôture de l'exercice, les mouvements de personnel et la formation des travailleurs.

Modifié déjà par deux fois depuis son introduction, le bilan social a été remanié en profondeur en décembre 2007. Le nouveau formulaire, applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, ne contient plus d'inventaire de l'usage que font les entreprises des différentes mesures en faveur de l'emploi, l'ONSS étant à même de fournir les informations demandées sur la base de la déclaration multifonctionnelle que les entreprises sont tenues de remplir depuis 2003. Un autre changement majeur concerne les tableaux relatifs à la formation, adaptés pour mieux tenir compte de l'ensemble des efforts consentis par les entreprises: la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale sont appréhendées dans des tableaux distincts. Par ailleurs, l'état des personnes occupées à la fin de l'exercice comptable comprend à présent une ventilation croisée par genre et niveau d'études dans les bilans sociaux complets comme abrégés. En revanche, la ventilation des entrées et sorties de personnel par genre et niveau d'études qui était disponible dans les seuls schémas complets n'y est plus reprise.

Une partie des entreprises qui clôturent leur exercice au 31 décembre ont erronément continué à utiliser l'ancien formulaire. Comme elles représentent à peine un peu plus de 3 p.c. du total et sont majoritairement de taille réduite

(70 p.c. d'entre elles comptent 10 travailleurs ou moins), ces entreprises n'ont pas été écartées de l'analyse, sauf lorsque les résultats auraient pu en être biaisés.

Le présent article commente les résultats des bilans sociaux déposés pour l'exercice 2008. Il se décline en cinq parties. La première décrit l'évolution de l'emploi entre 2007 et 2008. La deuxième analyse les mouvements de personnel enregistrés au cours de l'exercice 2008. La troisième examine la structure de l'emploi (les régimes de travail, les niveaux d'études, la nature des contrats de travail et le recours à des travailleurs externes). Les quatrième et cinquième parties sont consacrées respectivement aux frais de personnel et à la formation. Cette dernière section est plus étoffée que dans les éditions précédentes du présent article, dans la mesure où elle intègre les informations nouvellement disponibles.

Les résultats présentés dans cet article proviennent, pour chaque exercice, de populations homogènes⁽¹⁾ d'entreprises ayant déposé un bilan social satisfaisant à une série de contrôles de qualité. L'annexe 1 synthétise les principes méthodologiques qui ont présidé à la constitution de ces populations et à la répartition régionale des entreprises.

(1) Il convient cependant de noter que l'obligation de dépôt de comptes normalisés pour les (très) grandes ASBL imposée à partir de l'exercice 2006 introduit une rupture de série dans les données. Même si toutes les ASBL qui occupent plus de 20 personnes sont tenues de remplir un bilan social depuis 1998, une partie de celles-ci n'y satisfont toujours pas. Depuis 2006 cependant, les modèles normalisés de comptes annuels pour les ASBL de grande taille intègrent un bilan social, ce qui incite les plus grandes d'entre elles à satisfaire à leurs obligations légales. Sont considérées comme grandes les ASBL qui atteignent ou dépassent plus d'un des critères suivants: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 5; total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors TVA), égal à 250.000 euros; total du bilan égal à 1.000.000 euros. Sont considérées comme très grandes les ASBL dont la moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) excède 100 personnes ou pour lesquelles un des critères ci-après est dépassé: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés (en équivalents temps plein) égale à 50; total annuel des recettes, autres qu'exceptionnelles (hors TVA), égal à 6.250.000 euros; total du bilan égal à 3.125.000 euros.

La ventilation par branche d'activité est opérée sur la base des sections et divisions de la nomenclature NACE-Bel (version 2003) qui figure à l'annexe 2. Les annexes 3 à 10 reprennent une série d'indicateurs détaillés par branche d'activité. Les annexes 9 et 10, relatives à la formation, exploitent les informations nouvellement disponibles dans les bilans sociaux. Les annexes 11 à 13 ventilent une série d'indicateurs selon l'appartenance régionale des entreprises. L'annexe 14 reprend le formulaire du bilan social applicable aux entreprises déposant un schéma complet pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008⁽¹⁾.

La plupart des résultats de cette analyse sont obtenus à partir d'une population réduite⁽²⁾ constante d'entreprises, ce qui permet de mesurer l'évolution d'une série de variables entre les exercices 2007 et 2008, alors qu'une comparaison avec les données relatives à la population totale pour l'exercice 2007 introduirait un biais qui fausserait les conclusions. Le recours à une population constante présente néanmoins certaines limites. Par définition, les entreprises qui figurent dans cette population doivent avoir déposé des bilans sociaux pour ces deux exercices consécutifs. Les sociétés nouvelles et celles qui ont disparu

(parce qu'elles ont fait faillite ou ont été absorbées, par exemple) sont exclues d'office, ce qui peut entraîner un décalage entre les variations observées dans l'échantillon constant (dénommé population réduite dans la suite de l'article) et celles enregistrées dans la population totale. Le délai important nécessaire pour disposer des informations pour l'ensemble des entreprises et les garanties offertes par la représentativité de la population réduite justifient cependant que l'on suive une telle démarche.

La population réduite retenue pour l'analyse des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2008 compte 43.387 entreprises, soit 53 p.c. des firmes de la population totale en 2007. Les sociétés de la population réduite employaient 1.383.394 travailleurs en 2007, ce qui correspond à 73 p.c. des salariés occupés dans les entreprises de la population totale.

- (1) Ce formulaire est également disponible sur le site de la Banque nationale (www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_C_17032008.pdf), de même que celui applicable aux entreprises déposant un schéma abrégé (www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Bilan%20social_A_17032008.pdf).
- (2) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2009, date à laquelle les données relatives à l'exercice 2008 ont été extraites.

TABEAU 1 CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS TOTALE ET RÉDUITE POUR L'EXERCICE 2007
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Population totale		Population réduite	
	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs occupés ⁽¹⁾
<i>p.m. Unités</i>	82.045	1.902.531	43.387	1.383.394
<i>(en pourcentage des données correspondantes pour la population totale)</i>			(52,9)	(72,7)
Ventilation selon la branche d'activité				
Agriculture	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	12,8	24,2	14,5	26,3
Construction	14,8	7,4	14,1	6,5
Commerce, transports et communications	42,0	30,5	40,9	29,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	20,4	17,3	20,8	17,8
Autres services ⁽²⁾	8,4	20,0	8,2	19,8
Ventilation selon la taille de l'entreprise⁽³⁾				
Petites entreprises (50 ETP au plus)	94,8	34,8	92,3	27,5
Moyennes entreprises (de plus de 50 à 250 ETP)	4,2	20,4	6,2	22,0
Grandes entreprises (plus de 250 ETP)	1,0	44,9	1,5	50,5

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(2) Santé et action sociale; services collectifs, sociaux et personnels.

(3) Déterminée en fonction de la valeur de la rubrique 1003 (travailleurs ETP) en 2007.

La ventilation des entreprises par branche d'activité est effectuée sur la base des codes NACE-Bel. Au total, les travailleurs occupés dans la branche des commerce, transports et communications représentent environ 30 p.c. du personnel de la population réduite, et ceux actifs dans l'industrie 26 p.c. Les autres branches ont une importance relative plus réduite, à savoir 20 p.c. pour la branche des autres services (qui inclut entre autres les hôpitaux), 18 p.c. pour celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, et 7 p.c. pour la construction. L'agriculture reste très marginale, raison pour laquelle elle n'apparaît pas systématiquement dans les tableaux et graphiques du présent article.

Le classement des entreprises par taille repose sur le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (ETP)⁽¹⁾ observé en 2007. Les petites entreprises, comptant 50 ETP au plus, soit 92 p.c. des sociétés de la population réduite, occupent environ 27 p.c. des effectifs de cette dernière, ce qui constitue un pourcentage nettement inférieur aux 35 p.c. enregistrés pour la population totale. Les sociétés de taille moyenne, occupant plus de 50 à 250 ETP, rassemblent 22 p.c. des effectifs de la population réduite, c'est-à-dire une proportion assez semblable à celle observée pour la population totale. Les grandes entreprises, comptant plus de 250 ETP, emploient en revanche un peu plus de la moitié des travailleurs occupés dans les entreprises de la population réduite, contre 45 p.c. pour celles faisant partie de la population totale. Les évolutions esquissées à partir de la

population réduite sont par conséquent influencées par la surreprésentation des grandes entreprises.

1. Caractéristiques générales de l'évolution de l'emploi

En moyenne annuelle, l'emploi a progressé en 2008 de 1,7 p.c. dans les 43.387 entreprises de la population réduite. Cette croissance, encore vigoureuse, marque cependant un ralentissement par rapport à l'année précédente. La situation en fin d'exercice témoigne, quant à elle, d'une forte dégradation de l'emploi dans ces entreprises au cours de 2008. Par rapport au 31 décembre 2007, la hausse des effectifs n'atteint en effet plus que 0,8 p.c., soit moins de la moitié de la croissance annuelle moyenne.

Un tel décalage est observé dans toutes les branches d'activité, sauf celle de la santé et de l'action sociale. Au nombre des entreprises les plus affectées figurent, sans surprise, celles de l'industrie et des services financiers et d'assurance, qui ont enregistré des destructions nettes d'emplois en fin d'exercice. En revanche, les effectifs ont continué de progresser à un rythme soutenu dans les services immobiliers et aux entreprises, dans la santé et l'action sociale et dans les services collectifs, sociaux et personnels.

(1) Rubrique 1003 du bilan social.

TABLEAU 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2008
(population réduite)

	Personnes occupées			ETP
	À temps plein	À temps partiel	Total	
Moyenne annuelle				
Pourcentages	1,1	3,4	1,7	1,6
Unités	10.730	12.544	23.274	19.693
Au 31 décembre				
Pourcentages	0,1	2,8	0,8	0,7
Hommes	-0,3	4,3	0,2	0,1
Femmes	1,2	2,4	1,8	1,8
Unités	1.298	10.385	11.683	8.727
Petites entreprises	2.692	3.759	6.451	5.580
Moyennes entreprises	1.977	3.496	5.473	4.253
Grandes entreprises	-3.371	3.130	-241	-1.106

Source: BNB (bilans sociaux).

L'augmentation des effectifs exprimés en ETP a été légèrement moins dynamique que celle des effectifs exprimés en personnes, en raison d'une croissance plus rapide des travailleurs à temps partiel que de ceux à temps plein. Cet écart s'est par ailleurs élargi en cours d'exercice puisque, au 31 décembre 2008, le nombre de personnes occupées à temps plein ne progressait plus que marginalement, de 0,1 p.c., contre 1,1 p.c. en moyenne annuelle.

Ce ralentissement a plus particulièrement concerné les effectifs masculins. D'une fin d'exercice à l'autre, on note ainsi un recul de 0,3 p.c. des hommes travaillant à temps plein, alors que l'emploi féminin correspondant s'est encore accru de 1,2 p.c. Un effet de branche explique cette évolution, les hommes étant surtout actifs dans l'industrie, qui a accusé des pertes nettes d'emplois, et les femmes dans les services qui, en 2008, ont été les moins affectés par le repli conjoncturel. Dans le même temps, l'emploi à temps partiel a continué de progresser à un rythme soutenu. S'il concerne toujours proportionnellement plus les femmes que les hommes, c'est au niveau de ces derniers que la croissance a été la plus vive, à savoir 4,3 p.c. contre 2,4 p.c. Cet écart résulte avant tout d'un effet de base, même si le climat conjoncturel défavorable peut aussi avoir, davantage pour les hommes que pour les femmes, amplifié les glissements entre régimes de travail à temps plein et à temps partiel, dans le cadre

des mesures adoptées par les entreprises pour réduire le volume des heures ouvrées tout en préservant l'emploi.

Un tel processus peut expliquer l'évolution de l'emploi au sein des grandes entreprises de la population d'analyse. Pour ce groupe, on observe en effet un léger recul des effectifs en fin d'exercice, recul qui est encore plus marqué lorsque ceux-ci sont exprimés en ETP, dans la mesure où des travailleurs à temps plein ont opté pour un régime de travail à temps partiel. Dans les petites et moyennes entreprises, c'est aussi l'emploi à temps partiel qui s'est le plus largement développé, même si celui à temps plein a également progressé.

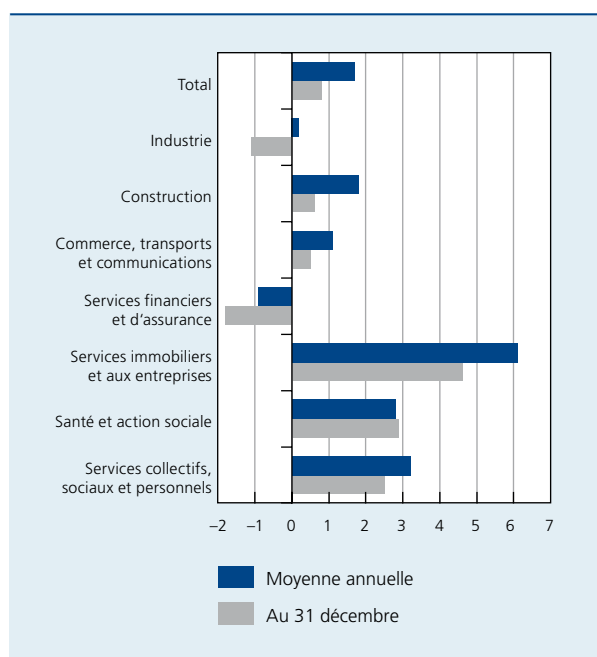
2. Mouvements de personnel

2.1 Entrées et sorties de travailleurs

Le bilan social fournit des informations tant sur les effectifs que sur les mouvements de personnel. Il reprend, d'une part, les entrées de travailleurs, lors de l'inscription de ceux-ci dans le registre du personnel de l'entreprise, et, d'autre part, les sorties, qui correspondent à la fin des contrats de travail en cours d'exercice. Ces mouvements sont d'une ampleur considérable. En 2008, ils ont concerné environ 40 p.c. des effectifs des entreprises de la population réduite et près de 30 p.c. du personnel de celles déposant un schéma complet, ce qui est le signe d'une plus grande mobilité du personnel dans les entreprises de plus petite taille. Ces proportions élevées d'engagements et de départs reflètent en partie les remplacements et les renouvellements de travailleurs sous contrat temporaire, qui peuvent se produire plusieurs fois par an pour un même poste de travail. Tous ces mouvements impliquent pour les firmes des charges en matière de gestion des ressources humaines et de formation des personnes nouvellement recrutées.

En conséquence de l'évolution conjoncturelle, les entrées n'ont progressé que de 0,6 p.c. dans l'ensemble des entreprises de la population réduite, tandis que les sorties ont augmenté de 5,2 p.c. Au total, les entrées nettes se sont établies à 13.399 personnes en 2008⁽¹⁾, soit un net recul par rapport aux 37.463 enregistrées un an auparavant. Dans les entreprises qui déposent un schéma complet, les embauches de personnel ont diminué de 1,8 p.c., alors que les départs ont crû de 3,3 p.c.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2007 ET 2008 : VENTILATION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les variations de personnel enregistrées au 31 décembre à un an d'écart (11.683 unités dans le tableau 2) ne sont pas toujours égales au solde des entrées et sorties de personnel, en raison de la présence de certaines erreurs dans les bilans sociaux déposés.

TABLEAU 3 ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL
(population réduite)

	Unités		Pourcentages	
	2007	2008	Variations entre 2007 et 2008	Mouvements en 2008 ⁽¹⁾
Entrées	559.177	562.435	0,6	40,6
dont: schémas complets	323.866	318.060	-1,8	29,0
Sorties	521.714	549.036	5,2	39,6
dont: schémas complets	300.430	310.342	3,3	28,3
Entrées nettes	37.463	13.399	-64,2	1,0
dont: schémas complets	23.436	7.718	-67,1	0,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre le mouvement de personnel et les effectifs à la fin de l'année précédente.

2.2 Évolution des régimes de travail

La proportion de travailleurs occupés à temps partiel croît d'année en année. Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT) réalisées par la DGSIE, près d'un salarié sur quatre n'a pas presté un horaire complet en 2008. L'importance grandissante des régimes de travail à temps partiel ressort également de l'analyse des bilans sociaux, qui montre elle aussi leur contribution à la croissance de l'emploi exprimé en personnes.

Le travail à temps partiel répond en effet aux besoins des employeurs comme des travailleurs. Aux premiers, il permet d'adapter l'offre de services à la demande, notamment dans le cadre d'activités nécessitant des horaires atypiques ou décalés et lorsque des pointes d'activité requièrent du personnel supplémentaire pour une durée limitée. Ce régime de travail permet aussi de répartir sur un plus large effectif un volume donné de prestations, et donc d'atténuer les effets des restructurations dans certaines entreprises. Lorsqu'il est exercé de plein gré (selon les EFT, moins de 15 p.c. des travailleurs à temps partiel avaient accepté un emploi de ce type parce qu'ils n'en avaient pas trouvé à temps plein en 2008), le travail à temps partiel permet de mieux concilier vies professionnelle et privée. À cet égard, les proportions d'hommes et de femmes occupés à temps partiel sont symptomatiques d'un mode de fonctionnement de la société encore très largement dominé par le rôle traditionnel de la femme, sur qui repose la responsabilité des charges ménagères et familiales. Dans le contexte de la gestion des fins de carrière, les prestations à horaire réduit représentent une alternative à l'interruption anticipée de toute activité professionnelle.

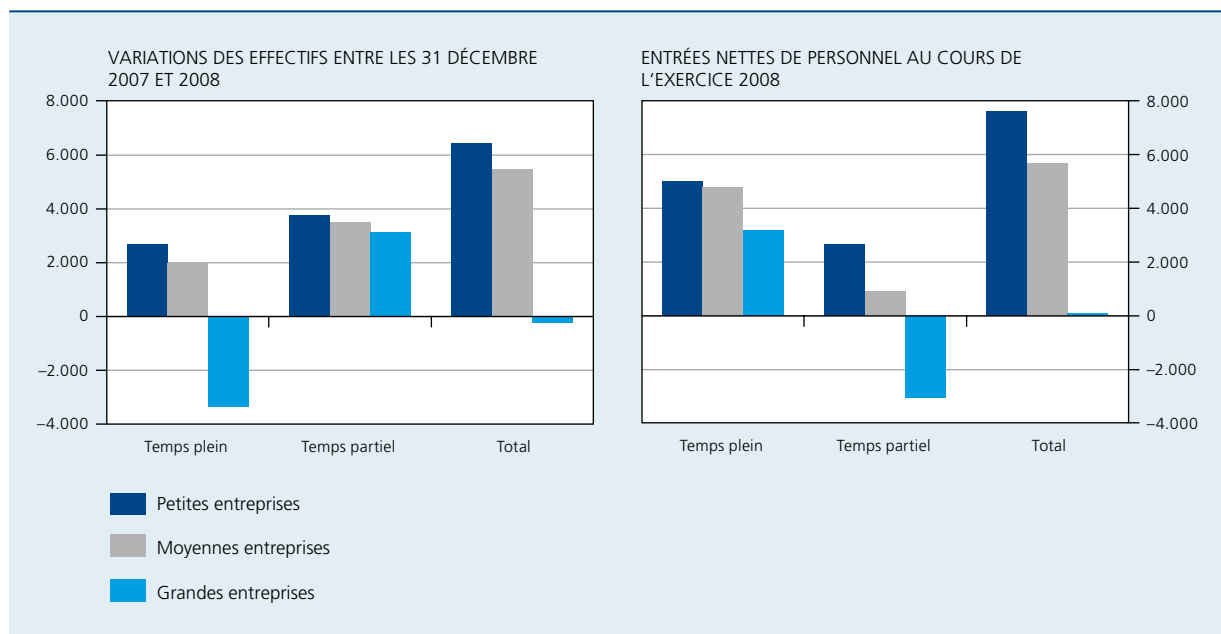
La réduction individuelle du temps de travail est en effet encouragée par différents dispositifs. Ainsi, le régime du crédit-temps – applicable dans le secteur privé – permet de réduire les prestations de travail pendant une période déterminée, tout en bénéficiant d'une allocation payée par l'ONEM. En 2008, pas moins de 108.526 travailleurs ont eu recours à cette mesure, dont près de 70 p.c. pour une réduction d'un cinquième de leur temps de travail et le solde pour une diminution de moitié de leurs prestations. La distribution par genre et âge des bénéficiaires montre que, parmi les moins de 50 ans, ce sont les femmes qui y font le plus appel (84 p.c., contre 16 p.c. pour les hommes), mais cet écart est totalement résorbé pour les 50 ans et plus, hommes et femmes étant pareillement représentés. Enfin, 617 personnes étaient en prépension à mi-temps, statut qui, contrairement à celui du crédit-temps, ne relève pas du choix du travailleur.

La progression de l'emploi à temps partiel n'a pas été de même ampleur dans les trois catégories de taille des entreprises et n'a pas toujours eu la même origine. Les bilans sociaux permettent en effet d'identifier la contribution des entrées et des sorties de personnel et celle des changements de régime de travail dans l'évolution des parts relatives des travailleurs à temps plein et à temps partiel. L'importance des mouvements internes peut être appréhendée en comparant la variation des effectifs entre deux dates de clôture et les mouvements externes de personnel au cours de l'exercice.

Dans aucune des catégories d'entreprises, les engagements nets de travailleurs à temps partiel ne suffisent à expliquer l'augmentation des effectifs prestant un horaire réduit, traduisant un glissement, en cours d'exercice, d'une

GRAPHIQUE 2 MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE 2008: VENTILATION SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

(personnes, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

partie du personnel auparavant occupé à temps plein vers un régime de travail à temps partiel. Ce phénomène est particulièrement marqué dans les grandes entreprises. Les effectifs à temps partiel y ont crû de 3.130 unités entre la fin de 2007 et celle de 2008, alors que des sorties nettes de 3.068 travailleurs à temps partiel ont été enregistrées pour l'ensemble de l'année. Ces évolutions divergentes peuvent être réconciliées si l'on considère les mouvements en sens contraire des travailleurs à temps plein, dont les entrées nettes ont progressé de plus de 3.000 unités mais dont les effectifs au 31 décembre 2008 ont reculé de 3.371 personnes par rapport à l'année précédente. Tous ces développements témoignent de changements de régime de travail de grande ampleur au sein de ces entreprises, lesquels se sont notamment inscrits dans le cadre des programmes de restructuration dans l'industrie manufacturière.

À l'exception des services financiers et d'assurance et, de manière plus marginale, de l'industrie extractive et de l'énergie et de l'eau, où les entreprises ont accusé entre la fin de 2007 et celle de 2008 une baisse de leurs effectifs tant à temps partiel qu'à temps plein, l'emploi à temps partiel a progressé dans toutes les branches d'activité. Dans l'industrie manufacturière et dans les transports et communications, les effectifs à temps partiel ont continué d'augmenter, alors que le nombre de travailleurs à temps

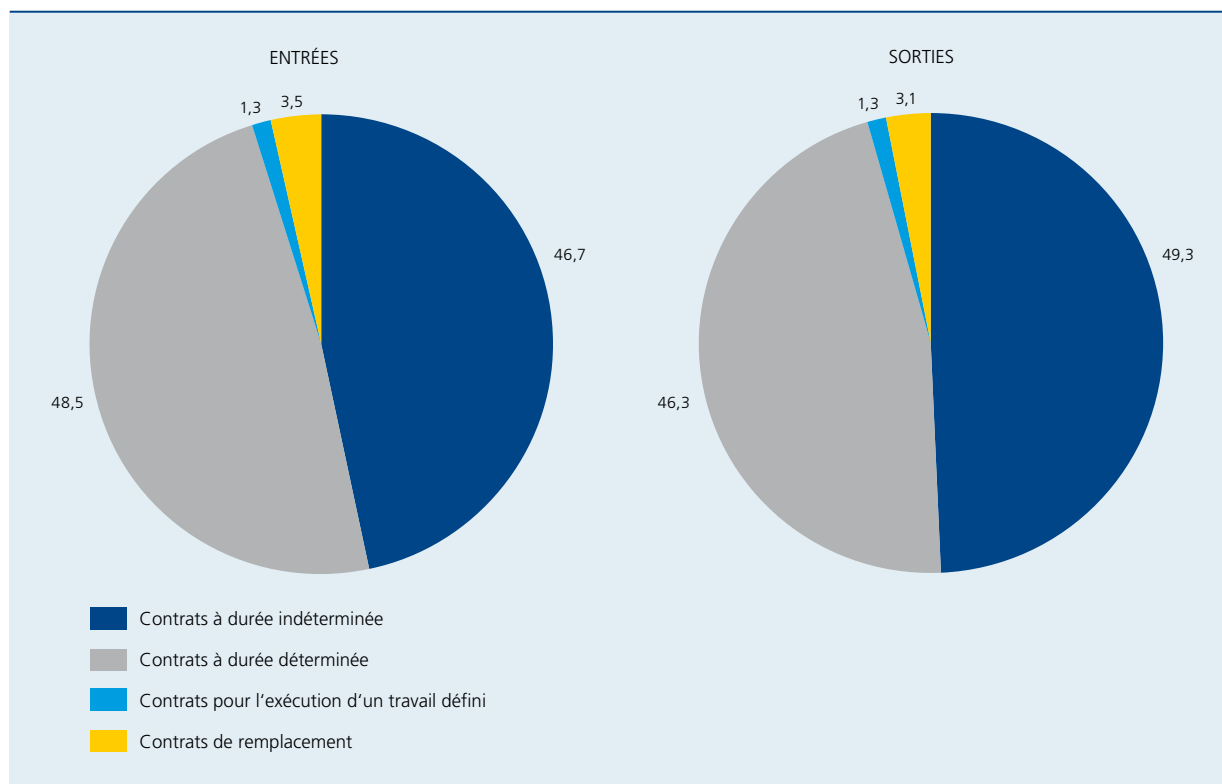
plein a reculé. En revanche, la construction, le commerce, les services collectifs et, surtout, les services immobiliers et aux entreprises, ainsi que la branche de la santé et de l'action sociale ont enregistré une hausse de leur personnel dans les deux régimes de travail, la croissance du nombre de travailleurs à temps partiel ayant été plus élevée que celle du nombre de travailleurs à temps plein dans les entreprises relevant du commerce et de la santé.

2.3 Nature des contrats de travail

Les entreprises de la population réduite ayant déposé un schéma complet ont spécifié que 46,7 p.c. des entrées et 49,3 p.c. des sorties de personnel enregistrées en 2008 ont concerné des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, tandis que respectivement 48,5 et 46,3 p.c. de ces mouvements ont touché des travailleurs sous contrat à durée déterminée. Les contrats de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini ont représenté, quant à eux, 4,4 p.c. des entrées et 4,8 p.c. des sorties. Malgré la plus forte rotation des travailleurs temporaires, les mouvements concernant le personnel sous contrat à durée indéterminée ont constitué près de la moitié des entrées et sorties brutes, ce qui traduit la très nette prédominance des contrats à durée indéterminée dans les registres du personnel, soit 94 p.c. du total.

GRAPHIQUE 3 ENTRÉES ET SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2008 : VENTILATION SELON LE TYPE DE CONTRAT

(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

Un contrat à durée indéterminée ne signifie pas pour autant immobilité ou intangibilité. Le personnel qui travaille sous ce statut se caractérise également par une certaine mobilité, due aux départs naturels ou à la volonté d'une des parties de mettre fin au contrat. Le taux de rotation des travailleurs fournit une indication de cette mobilité externe : il se calcule en comparant les sorties de personnel enregistrées au cours d'un exercice donné à l'effectif observé au début de celui-ci. En 2008, ce taux s'établissait à 14,6 p.c., en légère baisse par rapport à l'année précédente. Cela signifie qu'en 2008, plus d'un travailleur permanent sur sept a été remplacé dans les entreprises de la population réduite. Ce pourcentage est relativement stable dans le temps, mais il varie considérablement selon la taille et la branche d'activité des firmes.

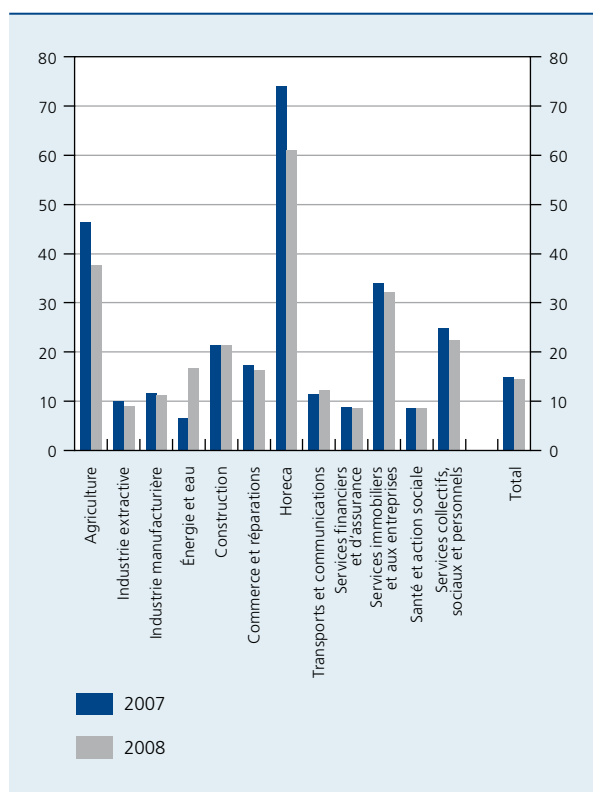
C'est dans les petites entreprises que le taux de rotation est le plus élevé, avec plus d'un travailleur sur quatre par an, contre moins d'un sur cinq dans les firmes moyennes et à peine un peu plus d'un sur dix dans les grandes entreprises. Ces différences, qui se manifestent chaque année, peuvent s'expliquer notamment par des opportunités de mobilité interne plus nombreuses dans les grandes

entreprises et par une évolution des salaires qui tend à y être plus planifiée.

On observe aussi des écarts de taux de rotation entre les branches d'activité, et la hiérarchie que l'on peut établir à ce niveau ne fluctue guère au fil du temps. Pour comprendre ce phénomène, il faut garder à l'esprit que certaines branches ont tendance à concentrer une proportion plus importante de grandes entreprises. Ainsi en va-t-il de la santé et de l'action sociale, des services financiers et d'assurance, de l'industrie et des transports et communications, où le taux de rotation du personnel est sensiblement inférieur à la moyenne. En revanche, l'Horeca, avec un rythme de remplacement annuel de trois travailleurs sur cinq, et, dans une moindre mesure, les services immobiliers et aux entreprises, avec un sur trois, les services collectifs, sociaux et personnels et la construction, avec environ un sur cinq, se distinguent par leurs difficultés à fidéliser leurs effectifs. Il s'agit certes de branches qui regroupent des entreprises de tailles plus hétérogènes, mais les conditions de travail et de rémunération moins favorables contribuent elles aussi à expliquer l'ampleur de la rotation du personnel.

GRAPHIQUE 4 TAUX DE ROTATION ⁽¹⁾ DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2007 ET EN 2008

(pourcentages, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rapport entre, d'une part, les sorties enregistrées en t et, d'autre part, les effectifs observés à la fin de t diminués des entrées et augmentés des sorties enregistrées en t.

2.4 Motifs des sorties

Les entreprises qui déposent un schéma complet sont tenues de préciser, lorsqu'elles enregistrent des sorties de personnel, le motif de la fin du contrat. À l'instar des années précédentes, environ la moitié des sorties s'expliquent par la fin d'un contrat temporaire. De plus, 29 p.c. des fins de contrat survenues en 2008 sont attribuables à des départs spontanés, soit une proportion à peu près équivalente à celle de l'année précédente et qui reflète encore le dynamisme relatif du marché du travail. En effet, historiquement, la part des départs spontanés a tendance à être plus élevée les années de haute conjoncture, les travailleurs ayant plus de chances de trouver un emploi ailleurs. Parmi les autres causes, 14,4 p.c. des sorties sont dues à des licenciements. Rapportés aux sorties de personnel, les départs à la prépension et ceux à la pension s'établissent à respectivement 3,0 et 2,6 p.c., soit également des proportions tout à fait comparables à celles observées en 2007.

L'importance relative des motifs de fin de contrat varie en fonction de la taille de l'entreprise et, surtout, de la branche d'activité à laquelle celle-ci appartient. On observe peu de différences en 2008 au niveau de la part des licenciements, qui est de l'ordre de 15 p.c. dans les petites et les grandes entreprises et de 12,5 p.c. dans celles de taille moyenne. En revanche, si, dans les petites entreprises, la fin d'un contrat temporaire n'explique que 32 p.c. des sorties, elle est la cause de plus d'un départ sur deux dans les moyennes et les grandes entreprises. C'est dans ces dernières que les départs à la prépension et à la pension sont

TABEAU 4 MOTIFS DES SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2007 ET EN 2008

(population réduite, schémas complets)

	Pourcentages du total					Unités 2008
	2007	2008			2008	
		Total	Petites entreprises	Moyennes entreprises		
Pension	2,3	2,6	2,2	1,1	3,7	8.027
Prépension	3,0	3,0	0,9	1,6	4,4	9.162
Licenciement	16,4	14,4	15,1	12,5	15,5	44.712
Fin d'un contrat temporaire	49,5	50,7	31,9	53,0	54,2	157.266
Autres motifs ⁽¹⁾	28,8	29,4	49,9	31,8	22,2	91.175
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	310.342

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Essentiellement les départs spontanés résultant d'un accord entre les parties et les décès en fonction.

proportionnellement les plus fréquents : ils y représentent 8,1 p.c. des sorties, contre moins de 4 p.c. dans les PME. La structure par âge des effectifs et le fait qu'une proportion importante de grandes entreprises appartiennent aux branches industrielles contribuent sans doute à cette différence. C'est dans les petites entreprises que les départs spontanés sont les plus répandus : ils sont à l'origine de la moitié des sorties de personnel, contre respectivement un tiers et un cinquième dans les moyennes et les grandes entreprises.

Au niveau des branches d'activité, la fin d'un contrat temporaire explique près de 75 p.c. des sorties recensées dans les entreprises actives dans les autres services qui, pour rappel, sont constitués de la santé et de l'action sociale et des services collectifs, sociaux et personnels. C'est également un facteur majeur de départ dans la branche des commerce, transports et communications. S'agissant des entreprises de la construction, 55 p.c. des sorties résultent de départs spontanés. De même, dans l'industrie, la part des départs spontanés est également supérieure à la moyenne. Les services financiers, immobiliers et aux entreprises se démarquent eux aussi, en ce

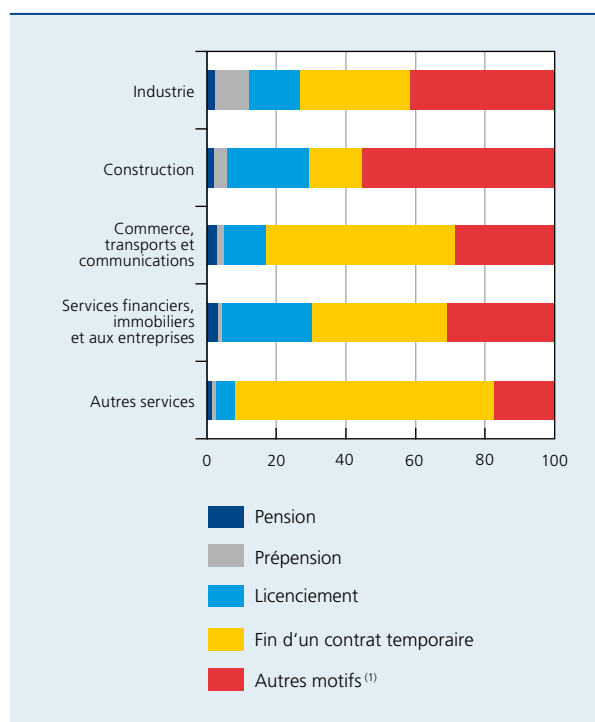
sens qu'un peu plus d'un quart des sorties y sont consécutives à des licenciements. Enfin, c'est dans l'industrie que le recours aux prépensions est le plus répandu, avec près de 10 p.c. des sorties.

3. Structure de l'emploi

Le nouveau formulaire du bilan social prévoit non seulement que les effectifs à temps plein et à temps partiel enregistrés à la fin de l'exercice soient ventilés par type de contrat de travail, par catégorie professionnelle et par genre comme c'était déjà le cas auparavant, mais aussi que les effectifs masculins et féminins soient répartis par niveau d'études (primaire, secondaire, supérieur non universitaire ou universitaire). Cette nouvelle information autorise de nouveaux angles d'analyse, qui permettent de compléter la vision de la structure de l'emploi dans les entreprises.

Cette section examine successivement (les évolutions de) la structure du personnel par régime de travail, par niveau d'études et par contrat de travail.

GRAPHIQUE 5 MOTIFS DES SORTIES BRUTES DE PERSONNEL EN 2008 : VENTILATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ
(pourcentages du total, population réduite, schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Essentiellement les départs spontanés résultant d'un accord entre les parties, et les décès en fonction.

3.1 Travail à temps plein et à temps partiel

Le travail à temps partiel n'a cessé de s'étendre dans les entreprises soumises à l'obligation de déposer un bilan social. S'il constitue prioritairement un instrument d'ajustement du volume de l'emploi à l'activité, le travail à temps partiel permet aussi de répondre aux attentes des salariés soucieux de concilier activité professionnelle et vie de famille ou désireux d'aménager leur fin de carrière.

Alors qu'un travailleur sur cinq était occupé à temps partiel en 1998, cette proportion est passée à un sur quatre en 2004. Elle a encore nettement progressé par la suite, en particulier entre 2005 et 2006, une évolution qui n'est sans doute pas étrangère à la prise en compte d'un nombre plus important d'ASBL – lesquelles occupent souvent proportionnellement plus de travailleurs à temps partiel – dans la population totale à partir de 2006, suite à l'obligation imposée aux plus grandes d'entre elles de déposer des comptes normalisés auprès de la Centrale des bilans. En 2007, les travailleurs à temps partiel représentaient 27,9 p.c. des effectifs : 10,9 p.c. des hommes et 52 p.c. des femmes étaient occupés sous ce régime. Depuis 1998, le taux de travail à temps partiel a davantage augmenté parmi les hommes que parmi les femmes, même s'il reste encore largement un apanage féminin : en 2007, 77 p.c. des travailleurs à temps partiel étaient des femmes.

TABEAU 5 ÉVOLUTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ENTRE 1998 ET 2008

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre)

	Hommes	Femmes	Total
Population totale			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	45,4	21,9
2002	8,2	47,0	23,3
2003	9,2	48,5	24,6
2004	9,8	49,2	25,4
2005	10,3	50,6	26,1
2006	10,8	51,7	27,5
2007	10,9	52,0	27,9
2008 e	11,4	52,3	28,5
Population réduite			
Pourcentages de variation entre 2007 et 2008	4,1	0,6	2,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Dans la population réduite, un nouvel accroissement, de 2 p.c., du taux de travail à temps partiel a été observé entre 2007 et 2008. Cette situation est en partie attribuable au succès des régimes d'aménagement du temps de travail assortis d'un soutien financier de l'ONEM, dont le nombre de bénéficiaires a encore augmenté en 2008, surtout dans le cadre des aménagements de la fin de carrière professionnelle des travailleurs de plus de 50 ans.

D'ampleur modeste parmi les femmes (0,6 p.c.), la hausse du travail à temps partiel a été nettement plus soutenue parmi les hommes (4,1 p.c.), au départ, il est vrai, d'un niveau bien plus bas. En appliquant ces évolutions aux valeurs relevées pour la population totale en 2007, 52,3 p.c. des femmes et 11,4 p.c. des hommes auraient travaillé à temps partiel en 2008.

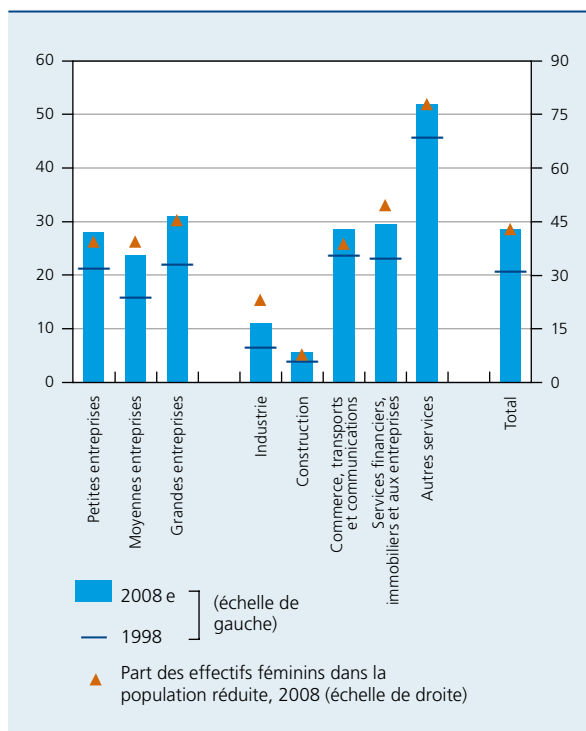
La progression du travail à temps partiel est un phénomène largement répandu : les trois catégories d'entreprises classées par taille et toutes les branches d'activité sont concernées. Néanmoins, ce régime de travail demeure inégalement réparti. Le travail à temps partiel reste moins répandu dans les entreprises de taille moyenne (23,8 p.c. des travailleurs en 2008) que dans les petites entreprises (28 p.c.) ou les grandes (31 p.c.). Par rapport à 1998, c'est dans ces dernières que la hausse a été la plus prononcée : le taux de travail à temps partiel y a augmenté de près de

10 points de pourcentage, contre 8 dans les entreprises de taille moyenne et à peine 7 dans les petites.

L'importance relative du travail à temps partiel est largement liée à la part des femmes dans les effectifs des différentes branches d'activité. C'est dans la construction – une branche où moins de 7 p.c. des travailleurs sont des femmes – que ce régime de travail est le moins répandu (5,7 p.c.). Dans l'industrie, où on dénombre 22 p.c. de femmes, le travail à temps partiel concerne 11,1 p.c. des travailleurs. C'est dans cette branche que la hausse a proportionnellement été la plus forte : la part des travailleurs à temps partiel a presque doublé depuis 1998. Dans la branche des commerce, transports et communications et dans celle des services financiers, immobiliers et aux entreprises, un peu moins de 30 p.c. des effectifs travaillent à temps partiel. Dans la branche des autres services, où plus de trois travailleurs sur quatre sont des femmes, les travailleurs à temps partiel constituent 52 p.c. des effectifs, une proportion qui a augmenté de 7 points de pourcentage en l'espace de dix ans. Dans cette branche, où sont classés les hôpitaux, le taux de travail à temps partiel est largement supérieur à la moyenne, surtout parmi le

GRAPHIQUE 6 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN 1998 ET EN 2008⁽¹⁾

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population totale)

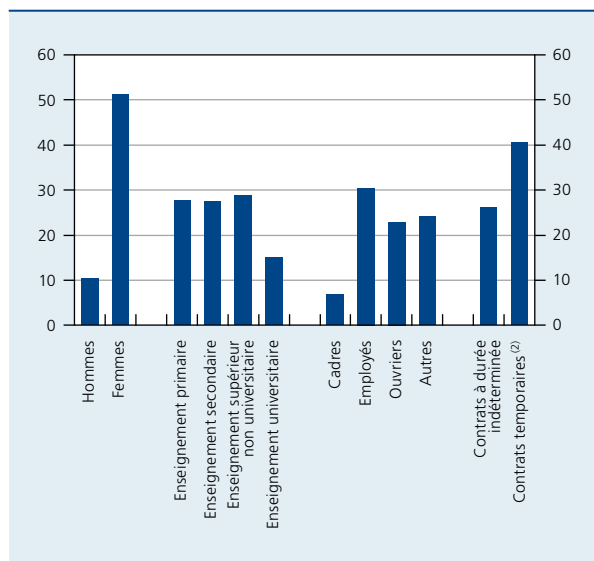


Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2008 sont obtenus en appliquant à la valeur observée en 2007 pour la population totale la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

GRAPHIQUE 7 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN 2008 : VENTILATION SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS ⁽¹⁾

(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

(2) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

personnel masculin : plus de trois femmes et un homme sur cinq prestent un horaire réduit.

Inégalement implanté dans les entreprises, le travail à temps partiel l'est aussi parmi les travailleurs, comme le montrent les résultats obtenus pour la population réduite en 2008. Les femmes, comme on l'a déjà souligné, sont plus concernées. Le taux de travail à temps partiel varie peu selon le niveau d'études, sauf en ce qui concerne les travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire. En moyenne, un peu moins de 30 p.c. des diplômés des enseignements primaire, secondaire et supérieur non universitaire travaillent à temps partiel, contre seulement 15 p.c. des universitaires. Le travail à temps partiel est d'ailleurs peu répandu parmi les travailleurs exerçant des fonctions à responsabilités, dont un grand nombre a selon toute vraisemblance accompli des études de niveau universitaire : moins de 7 p.c. d'entre eux prestent un horaire réduit. Par contre, 30 p.c. des employés et 23 p.c. des ouvriers sont dans ce cas. Parmi les autres travailleurs – une rubrique qui inclut entre autres les stagiaires et les apprentis –, une personne sur quatre est occupée à temps partiel. L'examen des données par type de contrat fait en outre ressortir que le travail à temps partiel est plus fréquent parmi les travailleurs sous contrat temporaire (à hauteur de 40 p.c.) que parmi les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (à concurrence de 26 p.c.).

3.2 Niveau d'études

Parmi les 43.387 entreprises de la population réduite, 1.462 ont continué d'utiliser l'ancien formulaire pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'information sociale. Il s'agit pour la plupart d'entreprises de taille réduite, de sorte que la perte d'information n'est pas substantielle. Parmi les 41.925 entreprises qui ont rempli le nouveau formulaire, un petit nombre a par ailleurs omis de fournir la ventilation supplémentaire des effectifs féminins et masculins selon le niveau d'études. On dispose néanmoins de cette information pour 99 p.c. des hommes et pour 98 p.c. des femmes occupés dans les entreprises ayant complété le nouveau formulaire.

En ventilant le personnel en fonction du diplôme le plus élevé obtenu, on mesure tout au plus le niveau d'instruction des travailleurs, qui diffère du niveau de qualification effectif, lequel repose notamment sur les compétences acquises après le cursus scolaire par le biais de l'expérience ou de la formation continue. C'est surtout vrai pour les travailleurs les plus âgés, dont l'expertise accumulée au cours de la carrière compense un niveau d'instruction généralement inférieur à celui des jeunes générations, les modèles en matière d'enseignement ayant sensiblement évolué en quelques décennies, notamment à la suite de l'allongement de la scolarité obligatoire et de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

Au total, 18 p.c. des effectifs enregistrés au 31 décembre 2008 dans les entreprises pour lesquelles on dispose de ces renseignements ont obtenu 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'études supérieur à celui des hommes. La proportion d'universitaires est quasiment identique pour les deux genres (8 p.c.), mais les femmes sont plus nombreuses à avoir décroché un diplôme d'une école supérieure (27 p.c., contre 16). Les hommes sont encore respectivement 20 et 56 p.c. à posséder au mieux un certificat de l'enseignement primaire ou secondaire, contre 14 et 52 p.c. des femmes. Cette situation découle sans doute en partie de l'arrivée plus tardive des femmes sur le marché du travail, les générations plus jeunes ayant un niveau d'études en moyenne plus élevé que celui des générations plus anciennes. Néanmoins, selon les résultats des EFT relatifs à l'année 2008, les femmes de 25 à 29 ans sont en moyenne plus instruites que les hommes de la même tranche d'âge, ces derniers étant plus enclins à interrompre précocement

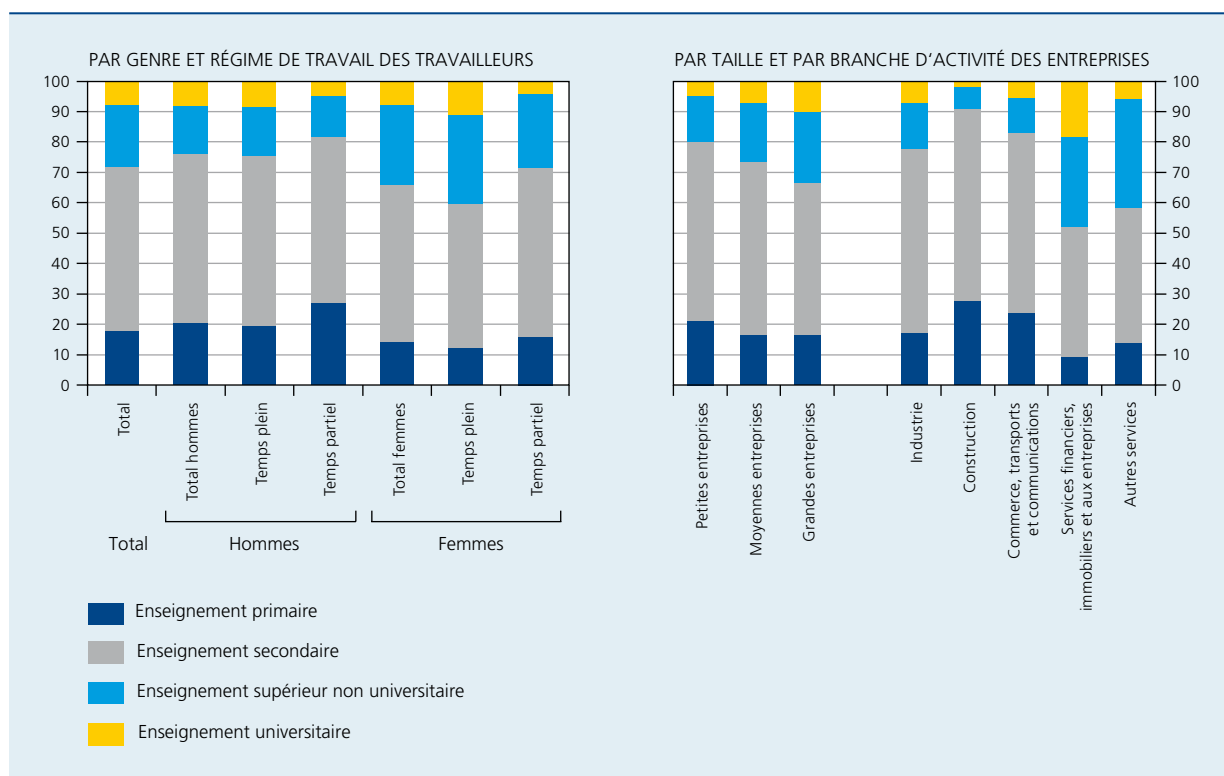
leurs études et affichant des taux de réussite scolaire en moyenne inférieurs à ceux des femmes (Conseil supérieur de l'emploi, 2009).

Les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études plus faible que les travailleurs à temps plein. Chez les femmes, la proportion d'universitaires est plus de deux fois et demie plus élevée parmi les travailleuses à temps plein que parmi celles actives à temps partiel, soit 11,3 p.c. contre 4,4. Les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire sont également proportionnellement plus nombreuses au sein de la population féminine occupée à temps plein. En corollaire, on observe plus de femmes peu ou moyennement instruites parmi les travailleuses à temps partiel. C'est aussi le cas chez les hommes : 82 p.c. des travailleurs à temps partiel possèdent un certificat de l'enseignement primaire ou secondaire, contre 75 p.c. des travailleurs à temps plein. Il convient de souligner que la proportion d'universitaires parmi les travailleurs à temps partiel est quasiment identique chez les hommes et chez les femmes, soit un peu moins de 5 p.c.

La structure des effectifs par niveau d'études est assez différente d'une catégorie d'entreprises à l'autre. Le niveau d'instruction moyen est d'autant plus élevé que les entreprises sont grandes. Dans les petites firmes, la proportion de travailleurs ayant tout au plus un certificat de l'enseignement primaire avoisine encore 21 p.c., contre 17 p.c. dans les moyennes et les grandes entreprises. Les petites sociétés comptent 59 p.c. de travailleurs ayant terminé au mieux des études secondaires, contre respectivement 57 et 50 p.c. pour les moyennes et les grandes entreprises. Au sein de ces dernières, un tiers du personnel a accompli des études supérieures, 23 p.c. dans une école supérieure et 10 p.c. à l'université. Dans les petites entreprises, la part des universitaires est deux fois plus faible et les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire ne représentent que 15 p.c. des effectifs. Les entreprises de taille moyenne occupent une position intermédiaire.

Plus que la taille de l'entreprise, la nature de l'activité détermine le niveau d'études que les travailleurs doivent posséder lors de leur entrée en fonction, même si leurs

GRAPHIQUE 8 NIVEAU D'ÉTUDES DES TRAVAILLEURS EN 2008⁽¹⁾
(pourcentages de l'emploi correspondant, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

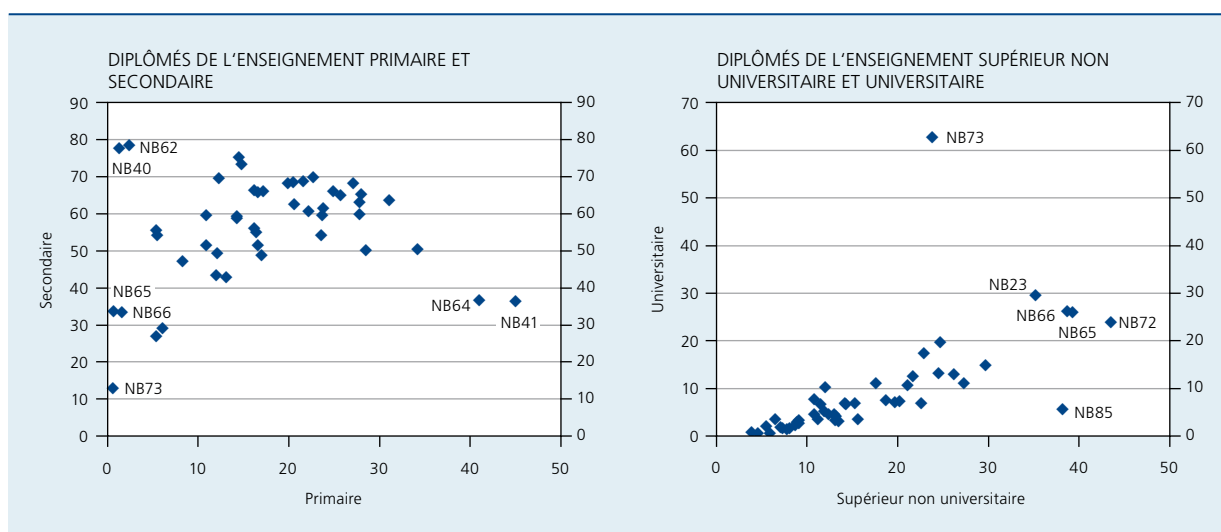
compétences sont susceptibles d'être complétées par des formations internes ou externes et/ou par l'accumulation d'expérience professionnelle. Les exigences à l'entrée en service sont en effet très différentes dans la construction ou l'Horeca, où une partie du savoir-faire s'acquiert sur le terrain (notamment par l'apprentissage), et dans les banques ou les assurances. Dans la construction, neuf travailleurs sur dix n'ont pas dépassé le niveau des études secondaires et 28 p.c. possèdent au plus un certificat de l'enseignement primaire. Il convient néanmoins de noter qu'une partie de ces derniers suivent sans doute une formation en alternance. La part des travailleurs ayant au mieux terminé l'école primaire est également élevée (24 p.c.) dans la branche des commerce, transports et communications. Elle est en revanche inférieure à 10 p.c. dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises. C'est dans cette dernière branche que le niveau d'instruction moyen est le plus élevé : 18 p.c. du personnel est titulaire d'un diplôme universitaire et 30 p.c. d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, soit, au total, près de la moitié des effectifs. Par ailleurs, on trouve une proportion importante de travailleurs ayant accompli des études supérieures dans la branche des autres services (42 p.c.), et en particulier dans celle de la santé et de l'action sociale. Cette part est deux fois plus élevée que celle observée dans l'industrie (22 p.c.) et dans la branche des commerce, transports et communications (17 p.c.).

Si on affine l'analyse en utilisant les divisions NACE-Bel à deux positions – un niveau de décomposition par activité néanmoins assez agrégé –, on observe des différences plus nettes encore, que ce soit parce que les besoins des entreprises divergent ou parce que celles-ci disposent d'une large frange de travailleurs plus âgés, dont le niveau d'études est en moyenne plus faible.

La plupart des branches d'activité comptent entre 10 et 35 p.c. de travailleurs possédant au mieux un diplôme de l'enseignement primaire et entre 40 et 70 p.c. de travailleurs ayant au mieux terminé leurs études secondaires. Certaines d'entre elles présentent cependant des combinaisons particulières : la branche du captage, de l'épuration et de la distribution d'eau et celle des postes et télécommunications enregistrent une proportion de travailleurs issus de l'enseignement primaire nettement supérieure à la moyenne. D'autres branches dénombrent moins de 5 p.c. de travailleurs issus de l'enseignement primaire. La branche de la production et de la distribution d'énergie et celle des transports aériens combinent ainsi une faible part de travailleurs issus de l'enseignement primaire avec près de 80 p.c. des effectifs possédant un diplôme de l'enseignement secondaire. Les banques et les assurances comptent quant à elles environ un tiers de travailleurs issus de l'enseignement secondaire, et la branche de la recherche et du développement à peine 13 p.c. Cette dernière branche d'activité concentre donc

GRAPHIQUE 9 NIVEAU D'ÉTUDES DES TRAVAILLEURS EN 2008 ⁽¹⁾ : VENTILATION PAR DIVISION D'ACTIVITÉ NACE-BEL ⁽²⁾

(pourcentages du total de l'emploi, données au 31 décembre, population réduite)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) La ventilation par niveau d'études est obtenue sur la base des bilans sociaux pour lesquels une telle répartition est disponible.

(2) Les branches occupant moins de 1.000 travailleurs ne sont pas reprises. Les codes NACE-Bel sont associés aux branches suivantes : NB23 : cokéfaction, raffinage et industries nucléaires ; NB40 : production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude ; NB41 : captage, épuration et distribution d'eau ; NB62 : transports aériens ; NB64 : postes et télécommunications ; NB65 : intermédiation financière ; NB66 : assurances ; NB72 : activités informatiques ; NB73 : recherche et développement ; NB85 : santé et action sociale.

un grand nombre de travailleurs très instruits, à savoir 24 p.c. de diplômés d'une école supérieure et 63 p.c. d'une université. Elle se démarque des autres branches par la très forte surreprésentation de travailleurs de niveau universitaire. On observe en effet une nette corrélation (0,65) entre la proportion de travailleurs diplômés d'une école supérieure et celle de travailleurs diplômés d'une université.

3.3 Nature des contrats de travail

Les contrats de travail temporaires – c'est-à-dire à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini – et les contrats de travail intérimaire sont des instruments d'ajustement du volume de travail aux impératifs de la production et/ou de sélection du personnel. Par ailleurs, la mise à disposition de travailleurs permet à une firme, moyennant l'autorisation – ou, dans certains cas, l'information – préalable de l'Inspection sociale, de jouir d'une force de travail supplémentaire, le plus souvent en provenance d'une entreprise liée.

Les informations relatives au travail intérimaire et au personnel mis à disposition ne sont disponibles que pour les entreprises déposant un schéma complet. Pour l'ensemble

des firmes, on dispose uniquement de la ventilation par contrat des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice, ce qui permet déjà de se faire une bonne idée du recours à certains instruments de flexibilité de l'emploi.

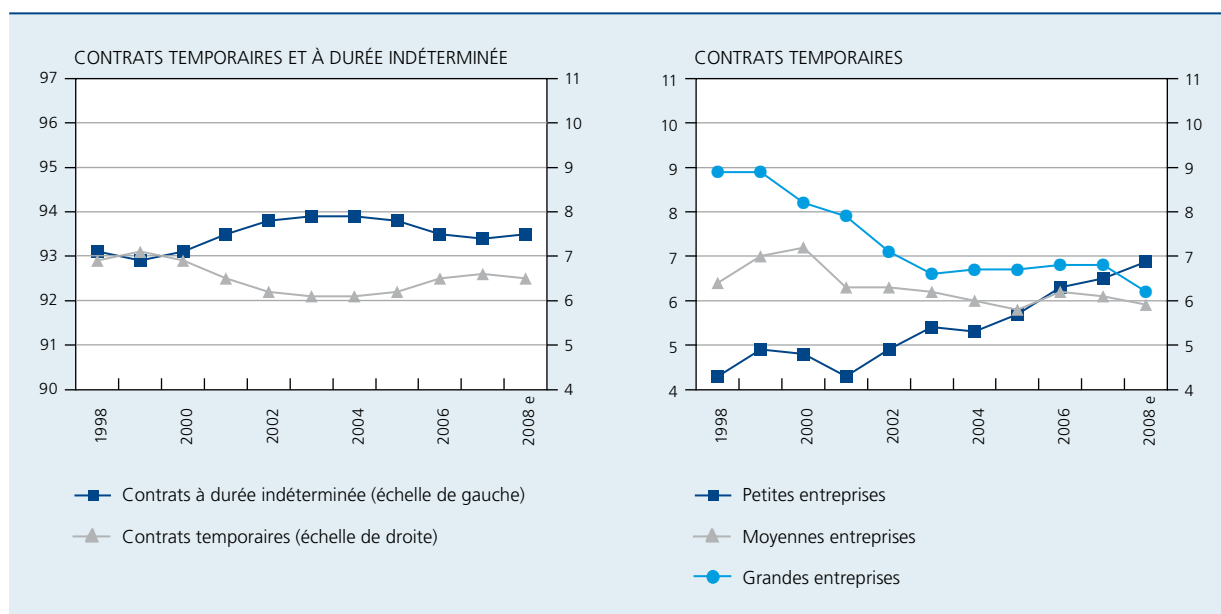
3.3.1 Ensemble des entreprises

Après avoir enregistré un recul entre 1999 et 2002, la part des contrats temporaires (à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini) s'est stabilisée aux alentours de 6 p.c. entre 2002 et 2005, avant de remonter à 6,6 p.c. en 2007. En appliquant l'évolution enregistrée pour la population réduite entre 2007 et 2008 à la valeur observée pour la population totale en 2007, la part des contrats temporaires aurait légèrement diminué, revenant à 6,5 p.c. en 2008.

La baisse de la part relative des contrats temporaires reflète sans aucun doute le ralentissement conjoncturel de l'activité. Le personnel temporaire est en effet en première ligne lorsqu'il s'agit de diminuer le volume de travail, les employeurs étant moins enclins à renouveler ces contrats. Bien que le nombre de travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée (soit huit travailleurs temporaires sur dix) n'ait que faiblement reculé – de 0,1 p.c. – entre 2007

GRAPHIQUE 10 ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES CONTRATS TEMPORAIRES ⁽¹⁾ ET DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE 1998 ET 2008 ⁽²⁾

(pourcentages du total, données au 31 décembre, population totale)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

(2) Les résultats pour 2008 sont obtenus en appliquant à la valeur observée en 2007 pour la population totale la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

et 2008, ce repli met un terme à la tendance haussière observée depuis 2005. Le nombre de travailleurs engagés en remplacement d'autres salariés s'est réduit de 2,7 p.c. et celui de travailleurs engagés en vue de l'exécution d'un travail défini a diminué de 3,2 p.c. En revanche, le personnel engagé sous contrat à durée indéterminée a continué d'augmenter entre 2007 et 2008, de 0,9 p.c.

Une contraction du travail temporaire a été enregistrée dans les entreprises de taille moyenne et plus encore dans les grandes. Dans les petites firmes, en revanche, la hausse observée depuis le début de la décennie s'est poursuivie. Dans ces sociétés, les travailleurs temporaires représentaient ainsi 6,9 p.c. des effectifs en 2008, contre 4,3 p.c. en 2001. Dans les entreprises de taille moyenne, la part de l'emploi temporaire est restée relativement stable au cours de cette même période, à un niveau proche de 6 p.c., mais une très faible tendance à la baisse s'est esquissée en 2007 et en 2008. Alors que le personnel temporaire représentait près de 9 p.c. des effectifs des grandes firmes à la fin des années 1990, une diminution substantielle est survenue au début de la décennie, de sorte qu'en 2003, cette part ne s'élevait plus qu'à 6,6 p.c. Le léger rattrapage qui s'est dessiné par la suite a été entièrement annulé par le recul enregistré en 2008 : en appliquant l'accroissement relevé pour la population réduite entre 2007 et 2008 à la valeur observée pour la population totale en 2007, la part du travail temporaire serait même revenue à 6,2 p.c. en 2008.

Les mouvements constatés dans les trois catégories d'entreprises semblent dans une certaine mesure transcender ceux survenus dans le classement par branche d'activité. On a en effet relevé une hausse ou une stabilisation dans toutes les branches d'activité pour les petites entreprises et une baisse modérée dans toutes les branches pour les entreprises de taille moyenne (sauf dans la branche des autres services, où une hausse modeste s'est dessinée). Pour les grandes entreprises, la situation est moins homogène : on a enregistré un repli sensible dans l'industrie (-0,8 point de pourcentage), dans les branches des services financiers, immobiliers et aux entreprises et des autres services (-0,5 point chacune), alors que la part des effectifs temporaires est restée stable dans la construction et a augmenté de 0,5 point dans la branche des commerce, transports et communications.

3.3.2 Entreprises déposant un schéma complet

Le recul de la part de l'emploi temporaire enregistré dans les moyennes et les grandes entreprises se manifeste également dans la population des sociétés qui déposent un schéma complet, pour lesquelles on relève en outre une contraction des effectifs intérimaires⁽¹⁾ et du personnel

TABLEAU 6 TRAVAIL INTÉrimAIRE DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHEMA COMPLET
(population réduite)

	2007	2008
Pourcentages du total		
Nombre d'ETP	4,0	3,8
Heures ouvrées	4,9	4,6
Frais de personnel	3,2	3,1
Unités		
Nombre d'ETP	42.273	40.744
Heures ouvrées (milliers)	79.345	76.494
Heures ouvrées par ETP	1.877	1.877
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)	23,8	25,0
<i>p.m. Pourcentages de l'emploi intérimaire enregistré par Federgon</i>		
Heures ouvrées	42,4	42,3

Sources : Federgon, BNB (bilans sociaux).

mis à disposition. Les sociétés qui déposent un schéma complet sont en effet tenues de fournir des informations complémentaires⁽²⁾ sur les travailleurs externes auxquels elles font appel, qu'il s'agisse de personnel intérimaire ou mis à disposition par une autre société. On peut ainsi ventiler l'ensemble des effectifs par contrat de travail.

Dans ces entreprises, le personnel exprimé en ETP a augmenté de 0,3 p.c. entre 2007 et 2008, sous l'effet uniquement de la croissance des effectifs inscrits occupés sous contrat à durée indéterminée, qui représentent près de neuf travailleurs sur dix. Le nombre de travailleurs mis à disposition par une autre entreprise a très légèrement diminué, tandis que les effectifs temporaires et intérimaires ont reculé, de respectivement 3,7 et 3,6 p.c.

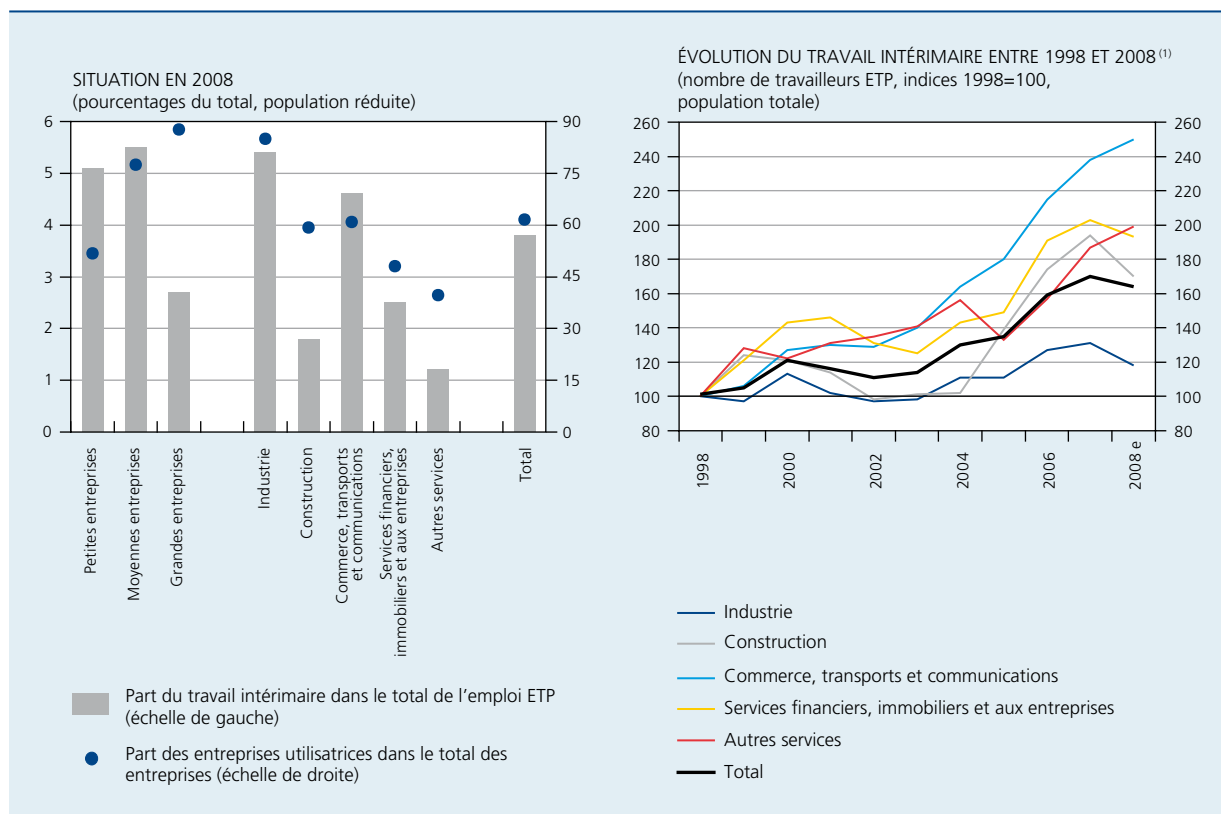
Au total, les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet ont occupé 40.744 travailleurs ETP intérimaires, ce qui équivaut à 3,8 p.c. de l'emploi ETP, contre 4 p.c. un an auparavant. Ce pourcentage varie sensiblement selon la branche d'activité : dans l'industrie (5,4 p.c.) et dans la branche des commerce, transports et communications (4,6 p.c.), le taux de pénétration est largement supérieur à la moyenne. C'est aussi dans ces

(1) En termes d'heures ouvrées, le volume de travail intérimaire mentionné dans les bilans sociaux représente, pour l'année 2008, plus de 40 p.c. de celui recensé par Federgon, la Fédération des entreprises de travail intérimaire. Les conclusions que l'on peut tirer du bilan social semblent par conséquent représentatives.

(2) Nombre moyen de personnes occupées, en ETP ; nombre effectif d'heures ouvrées ; frais pour l'entreprise.

GRAPHIQUE 11 TRAVAIL INTÉRIMAIRE

(schémas complets)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les résultats pour 2008 ont été calculés en appliquant à la valeur observée pour la population totale en 2007 la variation enregistrée entre 2007 et 2008 pour la population réduite.

branches que l'on trouve la plus grande proportion d'entreprises utilisatrices – respectivement 85 et 61 p.c. Dans la construction, près de six entreprises sur dix font appel à des travailleurs intérimaires, mais ce personnel correspond à moins de 2 p.c. de l'emploi. Dans les branches des services financiers, immobiliers et aux entreprises et des autres services, respectivement près de 50 et de 40 p.c. des entreprises y ont recours. En 2008, les travailleurs intérimaires y représentaient respectivement 2,7 et 1,2 p.c. de l'emploi.

La contraction du travail intérimaire reflète l'essoufflement de la conjoncture et la crise qui a frappé le secteur financier à l'automne 2008 avant de s'étendre à la sphère réelle de l'économie, lesquels ont manifestement conduit de nombreuses entreprises à réduire ou à interrompre leur recours à des travailleurs externes, dans le double but de limiter le volume de travail et de comprimer les coûts. Dans ce contexte, ce sont les branches les plus exposées à la concurrence qui ont été les premières affectées. La branche de l'industrie, principale utilisatrice de ce type de main-d'œuvre, a ainsi diminué ses effectifs intérimaires de 10 p.c. La branche des services financiers, immobiliers et

aux entreprises et la construction ont, elles aussi, réduit leur recours à ces travailleurs externes, la première de 5 p.c. et la seconde de 12 p.c. En revanche, les branches les moins exposées, soit celles des commerce, transports et communications et des autres services, ont continué d'accroître leurs effectifs intérimaires, quoiqu'à un rythme plus modéré que celui observé en 2006 et en 2007.

À l'instar de l'emploi, le volume des heures ouvrées par les intérimaires a reculé de 3,6 p.c., de sorte que la durée annuelle moyenne de travail par intérimaire est restée stable, à 1.877 heures. Cette durée étant supérieure à celle prestée par un travailleur inscrit, le volume des heures ouvrées par les travailleurs intérimaires a représenté 4,6 p.c. du volume de travail total. Le coût horaire moyen d'un intérimaire est passé de 23,8 à 25 euros, soit une hausse de 4,9 p.c. Cette progression est supérieure à celle observée pour les travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises déposant un schéma complet, dont le salaire horaire a augmenté de 3,7 p.c. Au total, en 2008, les frais de personnel étaient constitués à hauteur de 3,1 p.c. par des coûts liés à l'emploi de travailleurs intérimaires.

4. Frais de personnel

Les frais de personnel repris dans les bilans sociaux comprennent uniquement les versements effectués par les employeurs en faveur des travailleurs inscrits au registre du personnel. Ils diffèrent du concept de coût salarial utilisé dans les comptes nationaux, en ce sens qu'ils n'englobent ni les paiements versés au personnel retraité – lequel ne figure plus au registre du personnel –, ni certains frais liés à d'éventuelles restructurations – que les entreprises peuvent enregistrer dans leurs bilans au titre de frais exceptionnels. En outre, l'évolution observée dans les bilans sociaux concerne une population d'entreprises réduite et constante pour 2007 et 2008, avec les omissions de travailleurs et de sociétés qu'implique cette méthodologie. Il en résulte que les variations des frais de personnel figurant dans les bilans sociaux ne peuvent être directement comparées à celles calculées sur la base des comptes nationaux.

Les frais de personnel ont crû de 5,3 p.c. entre 2007 et 2008 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le nombre de travailleurs exprimé en ETP a augmenté de 1,6 p.c. Le coût salarial annuel moyen par ETP a dès lors progressé de 3,7 p.c., passant de 51.700 à 53.618 euros.

Le volume de travail exprimé en heures s'étant développé au même rythme que l'emploi exprimé en ETP, les frais par heure ouvrée ont également progressé de 3,7 p.c., atteignant 35,1 euros en moyenne en 2008. La hausse a été un peu moins rapide – 3,5 p.c. – pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel, dont les frais horaires ont crû de 4,8 p.c. En 2008, le salaire horaire s'élevait en moyenne à 35,8 euros pour un travailleur à temps plein et à 32 euros pour une personne occupée à temps partiel.

L'évolution des frais horaires est souvent plus volatile pour les travailleurs à temps partiel que pour ceux à temps plein : les changements de la structure des effectifs qu'implique le développement du travail à temps partiel peuvent être substantiels dans la mesure où il s'agit d'une population relativement réduite. Le genre, le niveau d'études, l'ancienneté, la branche d'activité et le régime de travail sont autant de facteurs qui influencent le niveau et l'évolution de la masse salariale. Il convient également de noter que la répartition du volume de travail et des frais entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel est souvent complexe pour les entreprises et que les erreurs qui en découlent affectent davantage le travail à temps partiel que celui à temps plein, dont le volume est nettement plus important.

C'est surtout dans les grandes entreprises que la hausse des frais horaires liés aux travailleurs à temps partiel s'est écartée de celle observée pour les travailleurs à temps plein : l'accroissement est resté plutôt modéré, soit 3,6 p.c., pour ces derniers, tandis que le salaire horaire moyen des travailleurs à temps partiel a augmenté de 5,4 p.c. Au total, les frais horaires ont crû de près de 4 p.c., alors que dans les sociétés de taille moyenne, la hausse est restée contenue à 3,4 p.c. et a été homogène pour les deux régimes de travail. C'est dans les petites firmes que la progression des coûts horaires a été la plus vive : on y a en effet noté un accroissement de 4,3 p.c. en moyenne, et de 5 p.c. pour les seuls travailleurs à temps partiel.

L'évolution a été assez uniforme entre les différentes branches d'activité, la hausse étant comprise dans une fourchette allant de 3,5 p.c. dans l'industrie et dans la branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises à 4 p.c. environ dans la branche des commerces, transports et communications et dans celle des autres services. Une désagrégation plus fine montre que la hausse est restée nettement plus contenue dans les services

TABLEAU 7 FRAIS DE PERSONNEL LIÉS AUX TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

(euros, sauf mention contraire; moyennes annuelles; population réduite)

	2007	2008	Pourcentages de variation entre 2007 et 2008
Par ETP	51.700	53.618	3,7
Par heure ouvrée	33,8	35,1	3,7
Travailleurs à temps plein	34,5	35,8	3,5
Travailleurs à temps partiel	30,5	32,0	4,8

Source: BNB (bilans sociaux).

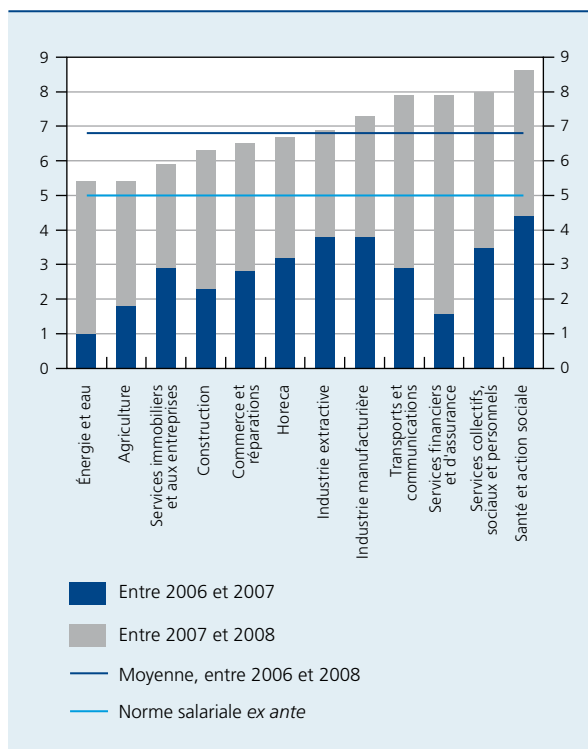
immobiliers et aux entreprises (2,6 p.c.) et dans l'industrie extractive (3 p.c.). En revanche, la progression des frais horaires a été largement supérieure à la moyenne dans les branches des services financiers et d'assurance (6,2 p.c.), des transports et communications (4,8 p.c.), de l'énergie et de l'eau (4,7 p.c.) et des services collectifs, sociaux et personnels (4,5 p.c.).

L'évolution relative des coûts salariaux en Belgique et dans les principaux pays voisins est un indicateur important de la position concurrentielle des entreprises en matière de coûts. Depuis que la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est entrée en vigueur, l'évolution des coûts salariaux est encadrée par une norme salariale qui définit la marge de progression des coûts salariaux horaires. La norme salariale est fixée pour une période de deux ans par les partenaires sociaux lorsqu'ils négocient l'accord interprofessionnel (AIP) afférent à cette même période, sur la base de l'évolution moyenne attendue des coûts salariaux horaires en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. L'AIP de 2006 avait ainsi établi une norme de croissance des coûts salariaux horaires de 5 p.c. pour la période 2007-2008. Les partenaires sociaux tablaient alors sur une inflation de 3,9 p.c. Néanmoins, l'indexation effective s'est finalement avérée nettement plus élevée, soit 4,6 p.c. sur les deux ans. Un tel dérapage inflationniste tend à se répercuter sur les salaires nominaux, quoique de façon décalée – eu égard aux mécanismes d'indexation – et atténuée – compte tenu des clauses de sauvegarde incluses dans les conventions paritaires –, de sorte que la norme salariale peut être dépassée *ex post*, même si les hausses salariales réelles convenues en commissions paritaires respectent la norme salariale *ex ante*.

Pour évaluer le suivi de la norme au niveau des entreprises qui déposent un bilan social, une population constante sur la période 2006-2008 a été construite. Au total, 38.114 entreprises ont rempli les critères de qualité, de cohérence et d'homogénéité pour les trois exercices consécutifs. Dans ces firmes, on observe un net dépassement de la norme salariale. Au total, les frais horaires y ont augmenté de 6,8 p.c. au cours de la période sous revue. Comme c'est traditionnellement le cas, la hausse a été quelque peu plus modérée au cours de la première année de l'AIP (2,9 p.c.) que durant la seconde (3,8 p.c.), étant donné que les conventions paritaires sont généralement conclues dans le courant du premier semestre de la première année de la période couverte par un AIP et qu'elles ne produisent leurs effets qu'avec un certain décalage. Par ailleurs, il convient de souligner que la contribution de l'indexation a été plus importante en 2008 en raison de l'accélération de l'inflation.

GRAPHIQUE 12 ÉVOLUTION DES FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE ENTRE 2006 ET 2008

(pourcentages, population constante sur la période 2006-2008)



Source : BNB (bilans sociaux).

On constate de nettes divergences selon les branches d'activité dans les évolutions observées entre 2006 et 2008. La hausse a été la plus modeste dans la branche de l'énergie et de l'eau et dans l'agriculture, où la norme n'a été dépassée que de façon limitée. En revanche, la progression a été proche de, ou égale à, 8 p.c. 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, où elle a même atteint 8,5 p.c.

Parmi les 38.114 sociétés que compte la population considérée, la hausse des coûts salariaux horaires a été supérieure à 5 p.c. dans près de trois entreprises sur cinq. La progression a même excédé 7,5 p.c. dans près de la moitié des firmes. Dans les entreprises où la norme *ex ante* a été dépassée, lesquelles occupent environ 70 p.c. de l'emploi exprimé en ETP, la croissance des frais horaires s'est établie en moyenne à 10,3 p.c., soit respectivement 4,6 et 5,4 p.c. en 2007 et en 2008. À l'inverse, les frais horaires moyens ont diminué dans près d'une entreprise sur cinq. Ces firmes représentaient un peu plus de 10 p.c. de l'emploi exprimé en ETP. Le recul des frais horaires y a atteint en moyenne 7,2 p.c. Dans la mesure où les employeurs ne

réduisent généralement pas les salaires de base de leurs travailleurs et où la partie flexible des rémunérations est elle aussi peu souvent révisée à la baisse (Druant et al., 2008), les évolutions négatives ainsi observées reflètent sans doute pour l'essentiel des modifications de la structure des effectifs.

5. Formation

Le bilan social permet de mesurer les efforts de formation des entreprises sur une base annuelle. Pour les exercices clôturés avant le 1^{er} décembre 2008, il comprenait deux tableaux: l'un concernait la formation formelle, l'autre les activités de formation, d'accompagnement et de tutorat au titre de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Ces dernières activités étant relativement peu répandues, ce tableau a disparu de la nouvelle version du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008. Le champ d'application du nouveau formulaire a par ailleurs été nettement élargi. Les initiatives de formation visées se répartissent à présent en trois volets. Deux d'entre eux ont trait à la formation professionnelle continue, qui est ventilée entre la formation formelle et la formation informelle ou moins formelle, et le troisième concerne la formation professionnelle initiale.

Les initiatives de formation professionnelle continue recouvrent les formations qui sont planifiées à l'avance et qui visent à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. Ces formations sont financées partiellement ou intégralement par l'entreprise (y compris de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation). Cette catégorie de formation se subdivise en formation formelle et formation informelle.

On entend par formation professionnelle formelle les cours et les stages conçus par des formateurs. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation dans le chef du formateur ou de l'institut qui les dispense. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail, s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi.

La formation professionnelle moins formelle ou informelle recouvre les activités d'apprentissage autres que celles visées ci-dessus. Ces formations se distinguent par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu et contenu) de l'apprenant ou du groupe d'apprenants. Leur contenu est déterminé en fonction des besoins propres de l'apprenant. La formation, qui a un lien direct avec le travail ou avec le lieu de travail, vise également le fait d'assister

à des conférences ou de participer à des foires commerciales, dans un but d'apprentissage.

Le bilan social consacre un tableau à chacun de ces types de formation continue. Dans les deux cas, les employeurs sont tenus de communiquer le nombre de travailleurs concernés, les heures de formation suivies et le coût net supporté par l'entreprise, pour les hommes, d'une part, et pour les femmes, d'autre part. Le tableau relatif à la formation professionnelle formelle est plus détaillé au niveau des coûts: les employeurs doivent détailler le calcul du coût net pour l'entreprise, à savoir les coûts bruts directement liés à la formation (qui comprennent les frais inhérents à la formation – droits d'inscription et, le cas échéant, frais de déplacement et d'hébergement, coût des fournitures, rémunération des formateurs et des organisateurs, frais de fonctionnement divers – et le salaire des travailleurs en formation), auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements à des fonds collectifs destinés à financer des formations et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.

Le troisième tableau est consacré à la formation professionnelle initiale délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise. Pour qu'on puisse parler de formation initiale, les critères suivants doivent être remplis: l'objectif de la formation est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel; l'activité principale de la personne est la formation, mais le cursus inclut au moins partiellement un volet pratique en entreprise; la durée de la formation est d'au moins six mois. En ce qui concerne la formation initiale, l'employeur doit mentionner, séparément pour les hommes et pour les femmes, le nombre total d'apprentis, stagiaires ou travailleurs en formation concernés, les heures ouvrées dans l'entreprise (le temps passé dans l'institut de formation n'entrant pas en considération) et le coût net pour l'entreprise. La formation initiale visée ici ne concerne donc en aucun cas les stages ou formations que les travailleurs nouvellement engagés par une entreprise sont tenus de suivre lors de leur entrée en fonction.

Étant donné l'importance que ces informations revêtent dans le processus d'évaluation des efforts de formation des entreprises, aux niveaux tant macroéconomique que sectoriel ou individuel, il était indispensable d'en clarifier le contenu. C'est la raison pour laquelle la Centrale des bilans, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail ont conjointement mis au point une notice méthodologique⁽¹⁾, de même qu'ils ont organisé

(1) Cf. « Notice explicative concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans les bilans sociaux », à l'adresse suivante: www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_FR_4%20avril%202008.pdf.

une séance d'information commune à l'intention des entreprises en avril 2008.

La clarification des définitions et des concepts méthodologiques à utiliser pour distinguer les différents types de formation a conduit de nombreuses entreprises à remettre à plat leur mode d'évaluation des efforts de formation. Certaines activités de formation ont ainsi glissé de la formation formelle vers la formation informelle, cette dernière n'étant précédemment pas répertoriée. Il en résulte que la comparaison entre les résultats obtenus pour 2008 et ceux relatifs aux exercices antérieurs est au mieux délicate si on se cantonne à la seule formation formelle, dont la définition est pourtant demeurée inchangée entre les deux moutures du bilan social, et n'est pas pertinente si on considère la nouvelle mesure globale des efforts de formation.

Dans cette section, il a donc paru préférable de ne pas mesurer les résultats obtenus pour 2008 à l'aune de ceux enregistrés pour les années antérieures, même au sein de la population réduite constante. Puisqu'on se limite à exposer les résultats obtenus pour 2008, on a choisi de prendre en compte toutes les entreprises qui, au 16 septembre 2009, avaient déposé, pour cet exercice, un bilan social répondant aux critères de qualité, de cohérence et d'homogénéité auxquels doit satisfaire toute entreprise pour être répertoriée dans la population d'analyse (cf. annexe 1). La population ainsi constituée, soit au total 50.156 entreprises, reste néanmoins provisoire étant donné que la clôture définitive n'interviendra, pour l'exercice 2008, qu'au début de l'année 2010. À titre de comparaison, pour l'exercice 2007, la population définitive clôturée début 2009 comptait plus de 82.000 entreprises.

5.1 Entreprises formatrices

La médiatisation des changements survenus dans le volet du bilan social consacré à la formation ainsi que la mobilisation des fédérations (inter)professionnelles et des partenaires sociaux en faveur d'une meilleure comptabilisation des efforts de formation ont porté leurs fruits. Le nombre d'entreprises ayant communiqué des informations sur leur politique de formation a sensiblement augmenté, en particulier parmi les plus petites. Dans la population provisoire, on comptait 9.344 entreprises formatrices (tous types de formation confondus), dont plus de 7.600 entreprises ayant rempli le tableau relatif à la formation formelle, alors que pour l'exercice 2007, on ne dénombrait qu'un peu plus de 5.700 sociétés formatrices (formation formelle) dans la population totale.

TABEAU 8 ENTREPRISES FORMATRICES⁽¹⁾
ET NON FORMATRICES EN 2008
(population provisoire)

	Unités	Pourcentages du total
Population provisoire	50.156	100,0
Entreprises formatrices	9.344	18,6
dont :		
Entreprises qui organisent des activités de formation		
formelle	7.626	15,2
informelle	3.299	6,6
initiale	1.678	3,3
Entreprises qui combinent différents types de formation	2.890	5,8
Entreprises non formatrices	40.812	81,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Une entreprise est formatrice dès lors que les coûts nets de formation sont non nuls. Une entreprise peut donc être considérée comme formatrice même si les travailleurs qu'elle occupe n'ont participé à aucune activité de formation au cours de l'exercice. Cette définition tranche avec celle utilisée dans la section 5.5, dans laquelle une entreprise est formatrice dès qu'elle compte au moins un travailleur en formation.

Le tableau relatif à la formation informelle a été rempli par 3.299 entreprises, et le volet consacré à la formation initiale par 1.678 sociétés. Une rapide enquête auprès des plus grandes entreprises ayant déclaré avoir organisé des activités de formation initiale a cependant démontré que des erreurs d'interprétation du contenu de ces activités avaient été commises. Alors que la notice méthodologique précise que ces formations doivent s'inscrire dans le cadre d'un cursus scolaire de long terme (six mois au moins) alternant formation à l'école et expérience pratique en entreprise, certaines sociétés ont enregistré sous cet intitulé des formations destinées à leurs effectifs nouvellement engagés. Or, dans ce cas de figure, il s'agit de formation professionnelle continue (formelle ou informelle) à l'entrée et non de formation initiale. Étant donné que ces activités de formation ont effectivement été supportées par les entreprises en 2008 et qu'il n'a pas été possible de corriger ces erreurs de classement dans les délais impartis, on a choisi de conserver ces activités sous cet intitulé, même si l'on sait qu'il ne s'agit pas, pour partie du moins, de formation initiale.

Parmi les 9.344 entreprises formatrices, 2.890, soit 5,8 p.c. du total des firmes, organisent plusieurs types de formation à l'intention de leurs travailleurs, la combinaison de loin la plus courante rassemblant des activités de formation formelle et informelle.

5.2 Participation à des activités de formation

L'apprentissage tout au long de la vie est devenu une des lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi. Les activités de formation, dépenses coûteuses à court terme, doivent être considérées comme des investissements à long terme en capital humain. La formation permet en effet de compléter le savoir-faire et d'acquérir des compétences nouvelles indispensables tant à la pérennité et à la croissance de l'entreprise qu'au maintien de l'employabilité et au développement de la capacité d'adaptation des travailleurs.

C'est dans ce contexte qu'un objectif en termes de participation des travailleurs à la formation a été adopté lors de la Conférence pour l'emploi de 2003: en Belgique, en 2010, un travailleur sur deux devra avoir accès à la formation. Les statistiques qu'on peut établir en la matière à partir des bilans sociaux ne permettent pas de calculer un taux de participation global. En effet, un travailleur qui suit plusieurs formations du même type (formel, informel ou initial) n'est comptabilisé qu'une fois dans le tableau correspondant du bilan social, alors que s'il participe à des activités de formation relevant de différents types, il sera enregistré dans chacun des tableaux. Additionner les participants à ces activités de formation induit donc des doubles, voire des triples comptages.

En 2008, 580.000 travailleurs de la population provisoire ont participé à une ou plusieurs activités de formation formelle, soit 37 p.c. des effectifs totaux. La formation informelle a concerné un travailleur sur cinq, tandis que le taux de participation à la formation initiale atteignait seulement 1 p.c. Les données ventilées par genre montrent qu'en moyenne, les femmes suivent un peu moins que les hommes des activités de formation formelle (36 p.c. contre 38), alors qu'on observe la situation inverse pour la formation informelle (22 p.c. contre 20). En ce qui concerne la formation formelle, le taux de participation des femmes est plus faible que celui des hommes pour l'ensemble des branches d'activité, exception faite de celles de la santé et de l'action sociale, de l'Horeca et de l'agriculture. La situation est plus mitigée pour la formation informelle, mais on enregistre une participation féminine plus importante dans plusieurs branches, dont celles de la santé et de l'action sociale et du commerce, où la représentation des femmes est proportionnellement supérieure à la moyenne.

Dans les grandes entreprises, plus d'un travailleur sur deux a eu accès à une formation formelle en 2008, alors que ce n'était le cas que d'un tiers environ des

TABEAU 9 PARTICIPATION À LA FORMATION EN 2008
(pourcentages du total de l'emploi, population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale
Total	37,0	20,6	1,1
dont:			
Hommes	37,8	19,6	1,3
Femmes	35,9	22,1	0,9
Ventilation des entreprises par taille:			
Petites entreprises	8,3	4,3	0,9
Moyennes entreprises	32,2	16,8	1,6
Grandes entreprises	54,9	31,3	1,0
Ventilation des entreprises par branche d'activité:			
Agriculture	3,9	4,8	0,7
Industrie extractive	30,0	17,9	1,5
Industrie manufacturière	41,1	21,8	0,9
Énergie et eau	69,0	14,4	0,2
Construction	20,5	6,8	1,9
Commerce et réparations	22,7	15,0	1,2
Horeca	14,0	2,3	1,9
Transports et communications	49,6	29,1	1,9
Services financiers et d'assurance	57,4	34,3	0,1
Services immobiliers et aux entreprises	26,4	16,8	0,7
Santé et action sociale	43,1	24,8	1,0
Services collectifs, sociaux et personnels	23,7	11,9	1,9

Source: BNB (bilans sociaux).

salariés dans les entreprises de taille moyenne et de moins d'un travailleur sur dix dans les petites sociétés, où il est plus compliqué de suspendre l'activité de production pour permettre au personnel d'assister à une formation en dehors du lieu de travail. Le taux de participation aux activités de formation informelle augmente néanmoins aussi sensiblement avec la taille des entreprises. Il s'agit pourtant d'initiatives réputées moins coûteuses, plus faciles à fractionner et qui se déroulent en grande partie en situation de travail. Il n'en demeure pas moins qu'il est difficile de mettre en place des procédures permettant de mesurer l'importance de ce genre d'initiatives et que cela requiert une énergie que les petites entreprises peuvent plus difficilement libérer.

5.3 Coûts de formation

Si l'existence de trois tableaux distincts pour répertorier les activités de formation a sans aucun doute provoqué une rupture méthodologique entre 2007 et 2008 pour certaines entreprises, l'introduction, pour la formation formelle, d'une ventilation explicite des coûts nets de formation entre différentes composantes est également de nature à perturber les comparaisons entre ces deux années.

En matière de formation continue informelle et de formation initiale, les entreprises ne sont tenues de communiquer que les frais nets encourus. Pour la formation continue formelle, en revanche, le nouveau formulaire prévoit de ventiler ces coûts nets dans des rubriques distinctes, entre coûts bruts de formation, cotisations et versements à des fonds collectifs et subventions et autres avantages financiers reçus.

Les entreprises sont ainsi censées mieux prendre en compte les différentes composantes des frais de formation. Même si elles n'organisent pas d'activités de formation formelle en faveur de leurs travailleurs, les sociétés sont en principe tenues de remplir la rubrique « cotisations payées et versements à des fonds collectifs », qui sont des montants obligatoirement dus au titre de la législation sociale ou de conventions collectives conclues au niveau intersectoriel, sectoriel ou de l'entreprise. En dépit du caractère obligatoire de ces dépenses, seules 3.700 entreprises environ mentionnent un montant positif dans cette rubrique. Parmi ces dernières, quelque 500 sociétés ont effectué des versements obligatoires

alors que leurs travailleurs n'avaient participé à aucune activité de formation.

En 1998, dans le cadre de l'AIP conclu pour la période 1999-2000, les partenaires sociaux ont quantifié l'effort financier à consentir en matière de formation pour les six années à venir: en 2004, les coûts de formation devaient représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux supportés par l'ensemble des entreprises du secteur privé. Ce pourcentage a été fixé en fonction des résultats de l'enquête CVTS⁽¹⁾ enregistrés en matière de formation formelle dans les trois principaux pays voisins. Des objectifs intermédiaires ont été définis pour les années 2000 (1,4 p.c.) et 2002 (1,6 p.c.). Cet objectif a été confirmé lors de la Conférence pour l'emploi de 2003, en même temps qu'un objectif a été ajouté en matière de participation à la formation (cf. supra). À la fin de 2005, dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller à l'exécution de ces engagements. En particulier, il a appelé les secteurs à définir de nouveaux sentiers de croissance. À cet égard, une évaluation des efforts de formation était prévue au niveau sectoriel, laquelle serait assortie d'un mécanisme de sanction sous la forme d'une cotisation spécifique pour les secteurs dont les efforts se révéleraient insuffisants. Le Pacte stipulait par ailleurs que l'objectif visant à consacrer 1,9 p.c. de la masse salariale du secteur privé à la formation devait désormais être atteint en 2006,

(1) L'enquête sur la formation professionnelle continue (Continuing Vocational Training Survey, ou CVTS en abrégé) s'inscrit dans le cadre d'un projet européen dont l'objectif est de dresser l'inventaire des efforts en matière de formation des entreprises européennes occupant au moins 10 salariés et actives dans la plupart des branches du secteur privé. Cette enquête a été organisée une première fois en 1993, puis en 1999. Depuis 2005, elle est organisée selon un rythme quinquennal.

TABLEAU 10 COÛTS LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008
(population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale	Total
En p.c. des frais de personnel				
Coûts nets de formation ⁽¹⁾	1,24	0,41	0,06	1,71
Coûts bruts de formation	1,26	–	–	–
Cotisations payées et versements à des fonds collectifs ...	0,06	–	–	–
Subventions et autres avantages financiers reçus (–)	0,07	–	–	–
<i>p.m. Subventions, en p.c. des coûts bruts</i>	5,96	–	–	–
En euros				
Coût net par heure de formation	55	37	13	45
Coût net par participant	1.623	966	2.511	–

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en ajoutant aux coûts bruts les cotisations et versements à des fonds collectifs, et en retirant les subventions et autres avantages financiers reçus.

soit deux années plus tard que prévu à l'origine par les partenaires sociaux.

Si on se cantonne à la formation formelle, l'objectif de l'AIP est loin d'être réalisé : en 2008, les entreprises de la population provisoire ont mobilisé un budget équivalent à 1,2 p.c. des frais de personnel, un pourcentage qui est en outre susceptible d'être revu à la baisse lorsqu'on disposera de la population totale. La population provisoire contient en effet proportionnellement davantage de sociétés de grande taille, dont les budgets de formation sont relativement plus importants.

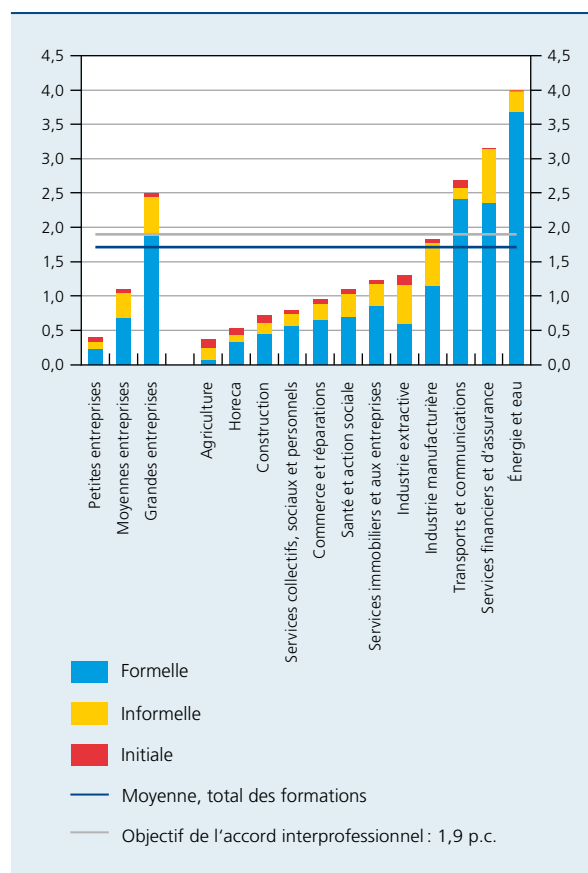
Les coûts bruts liés aux activités de formation formelle représentent 1,26 p.c. des frais de personnel. À ces coûts, doivent être ajoutés les paiements obligatoires au titre de cotisations sociales (congé éducation, emploi et formation des groupes à risque) ou de versements aux fonds de formation sectoriels. Ces paiements correspondent à 0,06 p.c. des frais de personnel des entreprises de la population provisoire. Ce montant est manifestement sous-évalué, puisque toutes les entreprises devraient en principe comptabiliser de telles dépenses, ce qui est loin d'être le cas. C'est dans les grandes entreprises que ces dépenses sont les mieux enregistrées : elles y représentent 0,09 p.c. des frais de personnel, contre 0,05 p.c. dans les firmes moyennes et 0,02 p.c. dans les petites. Au total, selon les bilans sociaux, les paiements effectués s'élèvent à quelque 48 millions d'euros, alors que le Conseil central de l'économie estime qu'un montant d'environ 220 millions d'euros a été versé aux organismes de sécurité sociale et aux fonds sectoriels.

Les subventions reçues (notamment sous la forme de chèques-formation ou de primes versées aux entreprises ou aux travailleurs par les fonds sectoriels), qui doivent être portées en déduction des coûts bruts, se montent, quant à elles, à 0,07 p.c. des frais de personnel. Elles financent au total 6 p.c. des frais bruts de formation formelle encourus. Alors que les initiatives régionales en matière de soutien à la politique de formation visent prioritairement à soutenir financièrement les PME dans leurs efforts de formation, c'est dans les grandes entreprises que les subventions couvrent la plus grande partie des dépenses de formation : elles y représentent 6,2 p.c. des coûts bruts, contre 5,3 p.c. dans les entreprises de taille moyenne et 3,6 p.c. dans les petites. Il ne fait dès lors aucun doute que des efforts d'information doivent être réalisés au niveau des PME, et plus particulièrement des très petites entreprises, en vue d'améliorer la collecte d'informations.

Si on ajoute aux dépenses de formation formelle celles découlant des activités de formation informelle et initiale, le budget ainsi engagé correspond à 1,7 p.c. des frais de

GRAPHIQUE 13 COÛTS NETS LIÉS À L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008⁽¹⁾

(pourcentages des frais de personnel, population provisoire)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les coûts nets de formation sont obtenus en ajoutant aux coûts bruts les cotisations payées et versements à des fonds collectifs et en soustrayant les subventions et autres avantages reçus.

personnel. Cette mesure globale, qui inclut des éléments supplémentaires par rapport à l'indicateur utilisé jusqu'à maintenant pour mesurer les progrès vis-à-vis de l'objectif interprofessionnel de 1,9 p.c., y reste donc néanmoins encore inférieur.

Les dépenses de formation sont, on le sait, inégalement réparties entre les entreprises. Les petites sociétés mobilisent un budget global équivalent 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 ce qu'elle serait dans une situation où ne serait prise en compte que la formation formelle (0,24 p.c. des frais de personnel). Dans les sociétés de taille moyenne, l'effort total se chiffre à 1,1 p.c. des frais de personnel, soit 0,69 p.c. pour la formation formelle et respectivement 0,35 et 0,06 p.c. pour les formations informelle et initiale. Dans les grandes

entreprises, les dépenses de formation formelle représentent, à elles seules, 1,88 p.c. des frais de personnel. Si on y ajoute la formation informelle (0,56 p.c.) et la formation initiale (0,05 p.c.), l'effort total s'élève à 2,5 p.c. des frais de personnel.

Les branches au sein desquelles les grandes entreprises sont fortement représentées mobilisent des ressources proportionnellement plus importantes en matière de formation. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, les frais de formation se montent à 4 p.c. des frais de personnel, dont plus de 90 p.c. sont des dépenses de formation formelle. Dans les transports et communications, ce dernier type de formation absorbe aussi neuf dixièmes du budget, lequel atteint au total 2,7 p.c. des frais de personnel. En revanche, dans les services financiers et d'assurance et dans l'industrie manufacturière, on consacre respectivement 3,1 et 1,8 p.c. des frais de

personnel à la formation, dont respectivement 25 et 35 p.c. sont des dépenses de formation informelle. À l'autre extrême, l'agriculture, l'Horeca et la construction sont les branches où les efforts de formation sont les plus faibles. La comptabilisation de la formation informelle et de la formation initiale (cette dernière étant très répandue dans ces activités par le biais des contrats d'apprentissage) permet d'accroître sensiblement la performance de ces trois branches, où, au total, les frais de formation s'élèvent à respectivement 0,4, 0,5 et 0,7 p.c. des frais de personnel, alors que les coûts liés à la seule formation formelle représentent respectivement 0,1, 0,3 et 0,4 p.c. de ces frais.

Les entreprises formatrices dépensent en moyenne 45 euros pour une heure de formation. Le coût horaire est sensiblement plus élevé pour la formation formelle (55 euros) que pour la formation informelle (37 euros), à laquelle sont

TABLEAU 11 HEURES CONSACRÉES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2008
(population provisoire)

	Formelle	Informelle	Initiale	Total
Heures consacrées aux activités de formation, en pourcentage des heures ouvrées, sauf mention contraire	0,80	0,39	0,16	1,34
	Pourcentages du total			
Ventilation des entreprises par taille				
Petites entreprises	34	18	48	0,48
Moyennes entreprises	52	33	15	1,05
Grandes entreprises	65	29	6	1,98
Ventilation des entreprises par branche d'activité				
Agriculture	11	26	63	0,47
Industrie extractive	34	43	23	1,26
Industrie manufacturière	52	41	7	1,50
Énergie et eau	88	12	0	2,75
Construction	35	16	48	0,93
Commerce et réparations	45	23	32	0,90
Horeca	38	13	49	0,62
Transports et communications	83	11	6	1,89
Services financiers et d'assurance	62	37	1	2,34
Services immobiliers et aux entreprises	60	32	8	1,03
Santé et action sociale	59	30	11	1,18
Services collectifs, sociaux et personnels	45	26	29	0,92
Durée de formation par participant, en heures	30	26	194	–
dont :				
Hommes	33	31	211	–
Femmes	24	20	159	–

Source : BNB (bilans sociaux).

associés des frais fixes beaucoup moins importants. Une heure de formation initiale coûte en moyenne 13 euros. La différence s'explique en partie par la prise en compte du niveau de rémunération des personnes en formation dans l'indicateur ; or, celui des travailleurs stagiaires et des apprentis est nettement inférieur à la moyenne.

Les entreprises formatrices dépensent 1.623 euros par travailleur bénéficiant d'activités de formation formelle, contre 966 euros pour les activités de formation informelle. Les frais par travailleur formé sont très élevés dans le cadre de la formation initiale (un peu plus de 2.500 euros). Il faut cependant rappeler que l'essentiel du temps passé en entreprise par les apprentis et les stagiaires est dédié à la formation, de sorte que l'indicateur qui rapporte les frais aux participants à la formation est moins significatif que celui qui rapporte les frais aux heures de formation.

5.4 Durée des formations

Dans l'ensemble, les entreprises de la population provisoire consacrent 1,34 p.c. du volume de travail à des initiatives de formation. La formation formelle se taille la part du lion, avec près de 60 p.c. du total, tandis que la formation informelle représente 29 p.c. des heures de formation et la formation initiale 12 p.c.

Comme le montant des dépenses, le volume de travail dévolu à la formation augmente sensiblement avec la taille des entreprises, mais sa répartition entre les différents types d'initiatives est très variable. Les petites entreprises affectent près de la moitié des heures de formation à des activités de formation initiale, alors que celles-ci ne mobilisent que 15 p.c. du temps de travail dans les entreprises de taille moyenne et 6 p.c. dans les grandes. En revanche, dans ces dernières, deux tiers du temps libéré pour la formation concerne des activités formelles. Cette part s'élève à 52 p.c. dans les firmes moyennes, et à 34 p.c. dans les petites.

C'est dans les branches d'activité où l'apprentissage est le plus répandu – agriculture, construction, Horeca – que la formation initiale est proportionnellement la plus importante : elle représente la moitié du temps de formation dans ces deux dernières branches, et davantage encore dans l'agriculture. Dans les autres branches (sauf dans l'industrie extractive), la formation formelle est prépondérante. Dans la branche de l'énergie et de l'eau, elle mobilise près de 90 p.c. des heures de formation. Dans l'industrie manufacturière, en revanche, une part non négligeable de la formation s'effectue par le biais des canaux informels : plus de 40 p.c. des heures de formation y sont consacrées.

Les participants à des initiatives de formation formelle bénéficient en moyenne de 30 heures de formation par an. Cette moyenne est légèrement plus faible – 26 heures – dans le cas de la formation informelle. En revanche, les travailleurs suivant une formation initiale reçoivent en moyenne près de 200 heures de formation par an. Il est fort probable que si on ne comptabilisait sous cette rubrique que les bénéficiaires d'une formation en alternance, cette durée s'allongerait encore de façon considérable. Dans l'agriculture et dans la construction, par exemple, la durée moyenne est nettement supérieure.

La durée de formation moyenne des travailleurs masculins est sensiblement plus longue que celle des effectifs féminins. Pour la formation formelle, elle s'élève à 33 heures pour les hommes et à 24 heures pour les femmes. Les écarts sont relativement similaires pour la formation informelle (31 heures, contre 20). Différents éléments d'explication peuvent être avancés, notamment le fait que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes et qu'il peut rendre l'organisation des formations plus complexe dans le cadre d'horaires réduits. Par ailleurs, on observe que les femmes sont davantage représentées dans certaines activités où les formations sont en moyenne de plus courte durée (ce qui est le cas, par exemple dans la santé et l'action sociale).

5.5 Caractéristiques des entreprises formatrices

Pour dresser un portrait des entreprises formatrices en les comparant aux entreprises qui n'offrent pas de formation formelle ou informelle à leurs travailleurs, on se fonde dans cette section sur la population des entreprises ayant complété le nouveau formulaire du bilan social pour l'exercice 2008. Parmi les 50.156 entreprises ayant satisfait aux contrôles habituels, 1.765 (soit 3,5 p.c. du total) ont encore rempli l'ancien formulaire et n'ont par conséquent pas été retenues. La population d'analyse comporte au total 48.391 entreprises.

Le nouveau formulaire du bilan social distingue trois types de formation en entreprise : la formation formelle, la formation informelle et la formation initiale. Dans la mesure où les données concernant les initiatives de formation initiale ne semblent pas totalement fiables, il a été décidé de se limiter aux activités de formation formelle et informelle.

On utilise un modèle empirique simple permettant d'estimer la probabilité qu'une entreprise soit formatrice. Une entreprise est qualifiée de formatrice dès lors qu'elle enregistre un participant dans les tableaux relatifs à la

formation formelle ou informelle. Ce modèle ne prend pas en compte les différences d'intensité de formation, en termes d'effort financier ou de taux de participation des travailleurs.

Outre la taille de l'entreprise, la branche d'activité à laquelle elle appartient et le fait qu'elle fasse partie d'un groupe d'entreprises d'envergure internationale (filiale ou multinationale), le modèle reflète la structure du personnel par genre (proportion de femmes), par catégorie socioprofessionnelle (pourcentage de travailleurs ayant un statut d'ouvrier), par niveau d'études (proportion de diplômés de l'enseignement supérieur), par type de contrat (part des contrats à durée indéterminée) et par régime de travail (pourcentage de travailleurs à temps partiel). Un dernier groupe de variables est lié à la localisation du siège social et du (des) siège(s) d'exploitation de l'entreprise. Conformément à la méthodologie de ventilation régionale des bilans sociaux, les entreprises sont subdivisées en quatre groupes : les trois catégories d'entreprises qui sont localisées dans une région unique et les entreprises multirégionales, qui sont implantées dans plus d'une région.

Aux fins de cette analyse, les données du bilan social sont complétées par les informations tirées de l'enquête sur les investissements directs. Celle-ci recense les sociétés détenant au minimum 10 p.c. du capital d'une entreprise non résidente ou détenues à hauteur du même pourcentage par une entreprise étrangère. Elle permet ainsi de distinguer, d'une part, les multinationales belges – c'est-à-dire les entreprises qui possèdent des participations dans des sociétés étrangères sans être elles-mêmes détenues par un actionariat étranger – et les établissements d'entreprises étrangères implantés en Belgique et, d'autre part, les entreprises n'ayant aucun lien d'investissement significatif avec des non-résidents.

La politique de formation d'une entreprise est fonction de nombreux paramètres. Les besoins de formation diffèrent en effet selon la stratégie en matière de gestion du personnel. Celle-ci est en partie dictée par les contraintes de ressources, liées notamment à la taille de l'entreprise et à la situation conjoncturelle, mais elle dépend aussi, entre autres, de la branche d'activité et du niveau d'études et de l'âge des effectifs. Un modèle empirique peut donc difficilement contrôler l'effet de tous les paramètres susceptibles d'expliquer les différences d'offre de formations entre les entreprises.

Toutes les firmes ne disposent pas des ressources suffisantes pour dispenser des activités de formation à leurs travailleurs. Par rapport aux grandes entreprises, les petites sont moins en mesure d'absorber la baisse temporaire

de productivité qui pourrait résulter des périodes de formation. En d'autres termes, elles sont moins à même de permettre à leurs salariés de s'absenter ou de remplacer ceux-ci quand ils sont en formation. Par ailleurs, lorsqu'elles proposent des activités de formation à leurs employés, les petites entreprises ne bénéficient pas autant d'économies d'échelle que les plus grandes. Les entreprises qui occupent des effectifs réduits auraient donc, *ceteris paribus*, moins de chances de pouvoir proposer des activités de formation que les plus grandes. Selon plusieurs études canadiennes (pour un aperçu de la littérature, cf. Rabemananjara et Parsley, 2006), les petites entreprises privilégieraient la formation informelle en raison de son caractère plus accessible, ce type de formation n'entraînant pas les coûts fixes associés à la formation formelle (coûts liés aux locaux, au matériel de formation, etc.). Les données collectées en 2008 auprès des entreprises belges ne permettent toutefois pas de valider cette hypothèse.

En neutralisant l'effet des variables relatives à la branche d'activité, à la localisation, aux liens d'investissement significatifs avec des non-résidents et à la structure des effectifs, la taille de l'entreprise est la variable explicative ayant l'incidence la plus grande sur la probabilité qu'une entreprise soit formatrice. *Ceteris paribus*, plus l'entreprise est petite, moins elle a de chances d'être formatrice. Si, pour les entreprises comptant 10 ETP au plus, la probabilité d'être formatrice est inférieure à 8 p.c., elle dépasse 30 p.c. pour celles occupant plus de 10 à 50 ETP, atteint quasiment 65 p.c. pour celles comptant plus de 50 à 100 ETP et 80 p.c. pour celles occupant plus de 100 à 250 ETP. Parmi les plus grandes entreprises, il n'y a pas de différences significatives entre les firmes de plus de 250 à 500 ETP et celles où les effectifs sont supérieurs à 500 ETP puisque la probabilité est de l'ordre de 90 p.c. dans les deux cas. En conséquence, il semble que les obstacles liés à l'organisation de formations évoqués ci-dessus existent toujours, principalement pour les petites entreprises, malgré les initiatives publiques pour soutenir ces efforts.

Même en neutralisant l'effet de la taille de l'entreprise, la proportion d'entreprises formatrices diffère d'une branche d'activité à l'autre. Ce sont surtout les firmes actives dans l'Horeca qui ont une probabilité plus faible d'être formatrices, suivies des sociétés issues de l'agriculture, de la branche des commerces et réparations et de celle des transports et communications. L'industrie extractive ainsi que la santé et l'action sociale présentent par contre une probabilité plus grande que les autres de proposer des activités de formation à leurs travailleurs.

Cette hétérogénéité entre branches d'activité est notamment liée aux différences de mobilité du personnel. Lorsque les travailleurs restent peu de temps au service

TABEAU 12 PROBABILITÉ POUR UNE ENTREPRISE D'ÊTRE FORMATRICE EN 2008

(résultats d'estimation économétrique d'un modèle logit, population provisoire, entreprises ayant rempli le nouveau formulaire)

Variable	Coefficient du paramètre	Écart type	Significativité ⁽¹⁾	Probabilité ⁽²⁾
Référence ⁽³⁾	2,3052	0,2951	***	90,9
10 ETP au plus	-4,8553	0,2518	***	7,2
De plus de 10 à 50 ETP	-3,1080	0,2508	***	30,9
De plus de 50 à 100 ETP	-1,6979	0,2540	***	64,7
De plus de 100 à 250 ETP	-0,9642	0,2592	***	79,3
De plus de 250 à 500 ETP	-0,1397	0,3055	-	89,7
Agriculture	-0,4845	0,1607	***	86,1
Industrie extractive	0,9711	0,3223	***	96,4
Énergie et eau	0,1295	0,3782	-	91,9
Construction	-0,2063	0,0578	***	89,1
Commerce et réparations	-0,3804	0,0500	***	87,3
Horeca	-0,8763	0,1198	***	80,7
Transports et communications	-0,3748	0,0682	***	87,3
Services financiers et d'assurance	-0,1713	0,0947	*	89,4
Services immobiliers et aux entreprises	-0,1030	0,0556	*	90,0
Santé et action sociale	0,3606	0,0736	***	93,5
Services collectifs, sociaux et personnels	0,0558	0,0840	-	91,4
Filiale	0,8194	0,0908	***	95,8
Multinationale	0,8613	0,1226	***	96,0
Proportion de femmes dans les effectifs	-0,4449	0,0618	***	86,5
Proportion d'ouvriers dans les effectifs	-0,6861	0,0552	***	83,5
Proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans les effectifs	0,7552	0,0491	***	95,5
Proportion de travailleurs sous contrat à durée indéterminée dans les effectifs	0,5459	0,1415	***	94,5
Proportion de travailleurs à temps partiel dans les effectifs	-0,2529	0,0724	***	88,6
Unirégionale de Bruxelles	-0,3820	0,1056	***	87,2
Unirégionale de Flandre	-0,1506	0,0976	-	89,6
Unirégionale de Wallonie	-0,1975	0,1011	*	89,2

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

(2) Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'entreprise de référence.

(3) La référence est une entreprise dont les effectifs sont supérieurs à 500 ETP de l'industrie manufacturière, qui n'est ni une filiale ni une multinationale, implantée dans plus d'une région.

Interprétation:

À partir des coefficients, la probabilité peut être calculée pour toute combinaison linéaire des caractéristiques reprises dans le modèle.

Exemple: pour une entreprise dont les effectifs sont compris entre 11 et 50 ETP active dans la construction qui n'est, ni une filiale, ni une multinationale, dont les effectifs comportent 0 p.c. de femmes, 90 p.c. d'ouvriers, 15 p.c. de diplômés de l'enseignement supérieur, 95 p.c. de travailleurs sous contrat à durée indéterminée et 20 p.c. de travailleurs à temps partiel uniquement implantée en Flandre, la combinaison linéaire de coefficients donne:

$$(1 \times 2,3052) + (0 \times -4,8553 + 1 \times -3,1080 + 0 \times -1,6979 + 0 \times -0,9642 + 0 \times -0,1397) + (0 \times -0,4845 + 0 \times 0,9711 + 0 \times 0,1295 + 1 \times -0,2063 + 0 \times -0,3804 + 0 \times -0,8763 + 0 \times -0,3748 + 0 \times -0,1713 + 0 \times -0,1030 + 0 \times 0,3606 + 0 \times 0,0558) + (0 \times 0,8194 + 0 \times 0,8613) + (0 \times -0,4449 + 0,9 \times -0,6861 + 0,15 \times 0,7552 + 0,95 \times 0,5459 + 0,2 \times -0,2529) + (0 \times -0,3820 + 1 \times -0,1506 + 0 \times -0,1975) = -1,33559$$

Étant donné la spécification logit, la probabilité d'être formatrice est donnée par $\exp(-1,33559) / (1 + \exp(-1,33559)) = 20, 8$ p.c.

d'un même employeur, les incitants à acquérir des connaissances spécifiques de leur poste de travail sont peu nombreux. De même, l'employeur a peu à gagner en investissant dans la formation de ces travailleurs. Ainsi, les firmes opérant dans l'Horeca et la construction, où la mobilité de

la main-d'œuvre est élevée (Heuse et Saks, 2008), ont en moyenne une probabilité d'être formatrices plus basse que celles actives dans les branches d'activité où la mobilité est plus faible, notamment l'industrie manufacturière, la santé et l'action sociale, ainsi que l'énergie et l'eau.

Même au sein d'une branche d'activité bien définie, on observe une très grande diversité entre les entreprises qui y sont actives, notamment en termes de productivité. C'est pourquoi, dans la population d'analyse, on considère isolément les sociétés qui ont un lien d'investissement significatif avec des non-résidents, à savoir les filiales d'une entreprise étrangère et les entreprises multinationales. Il y a deux raisons pour lesquelles il est important de prendre en compte ces variables dans le modèle. Premièrement, ces variables peuvent exercer un effet direct sur l'offre de formations de l'entreprise. Grâce à des économies d'échelle, les entreprises multinationales et les filiales proposent habituellement une offre de formations plus structurée, avec un noyau commun de formations pour toutes les entreprises du groupe. Ces entreprises ouvertes sur l'international ont également des besoins de formation spécifiques, notamment en matière de cours de langues. Deuxièmement, les entreprises qui ont un lien avec des entreprises non résidentes ou qui sont impliquées dans le commerce international sont en général plus productives que les entreprises ne présentant pas ces caractéristiques (cf. notamment Andersson et al., 2008). Autrement dit, on peut aussi considérer ces variables comme des indicateurs de performance.

L'existence d'un lien d'investissement significatif avec des non-résidents semble pertinente pour déterminer la probabilité qu'une entreprise propose des activités de formation à ses travailleurs. Conformément aux attentes, le fait qu'une entreprise soit une multinationale ou une filiale d'une société étrangère influence favorablement sa probabilité d'être formatrice. Un modèle limité aux seules sociétés de l'industrie manufacturière a montré qu'en moyenne, les entreprises exportatrices présentent en outre une probabilité plus élevée d'être formatrices.

Par ailleurs, la structure des effectifs semble jouer un rôle. Plus la proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est importante, plus il y a de chances que l'entreprise soit formatrice. À l'inverse, plus le statut d'ouvrier est répandu au sein du personnel, moins l'entreprise a de chances d'être formatrice. Ce fait est connu: il y a une certaine polarisation de la formation sur les plus diplômés, en dépit des initiatives institutionnelles prises en vue de contrer celle-ci. Les raisons de cette constatation empirique sont diverses. D'une part, les entreprises partent du principe que les efforts de formation sont en moyenne plus rentables pour les travailleurs les plus qualifiés, réduisant ainsi le risque qu'elles prennent en investissant dans ces activités. En outre, les membres du personnel les plus diplômés seraient en moyenne plus demandeurs de formations que les autres. D'autre part,

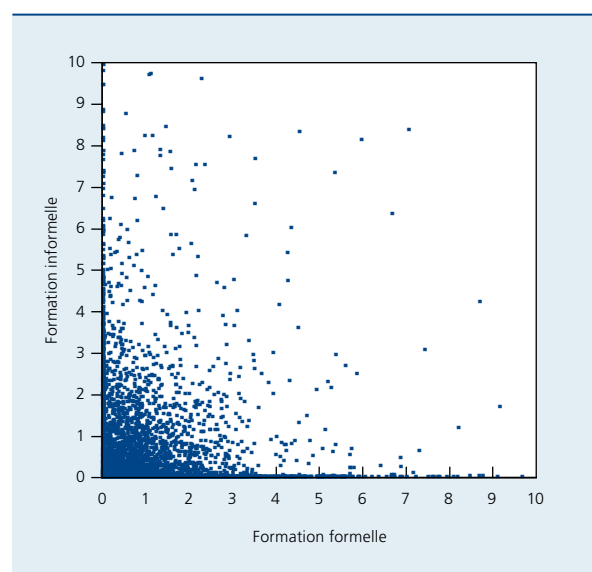
les firmes où la proportion de personnel ayant un haut degré d'instruction est importante pourraient également se singulariser à d'autres égards, et cet effet serait capté par la variable reflétant le niveau d'études. Ainsi, les entreprises novatrices ou celles produisant des biens et des services à haute valeur ajoutée pourraient aussi être caractérisées par une telle structure de qualification.

La part des travailleurs sous contrat à durée indéterminée exerce une influence positive sur la probabilité pour une firme d'être formatrice. Dans la mesure où la probabilité que ces travailleurs restent dans l'entreprise est plus élevée, l'investissement en formation consenti par l'employeur a d'autant plus de chances d'être rentabilisé. Enfin, la proportion de femmes et celle de travailleurs à temps partiel ont un effet négatif significatif, mais plus réduit, sur la probabilité pour une entreprise d'être formatrice.

La localisation semble quant à elle ne pas avoir un impact très important sur la probabilité d'être formatrice. La probabilité d'offrir une formation à leurs travailleurs serait plus grande pour les entreprises multirégionales que pour les unirégionales. Toutefois, la différence entre les entreprises multirégionales et unirégionales flamandes n'est pas significative.

GRAPHIQUE 14 COÛTS LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION FORMELLE ET INFORMELLE⁽¹⁾ EN 2008

(pourcentages des frais de personnel)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) L'échelle des axes a été limitée à 10 p.c. Les entreprises présentant des ratios de coûts de formation extrêmes ne sont pas prises en compte.

5.6 La dispersion des efforts de formation selon les entreprises

Après avoir étudié la fréquence à laquelle une entreprise est formatrice, qui correspond à la décision d'un établissement de soutenir ou non des activités de formation, cette section s'intéresse à l'intensité de la formation au sein des entreprises formatrices, c'est-à-dire à l'ampleur de l'effort financier que les entreprises formatrices consacrent aux activités de formation formelle ou informelle une fois prise la décision de les offrir. Elle est mesurée par le rapport entre les dépenses liées aux activités de formation formelle et informelle et les frais de personnel. Ce ratio n'est calculé que pour les établissements ayant financé des activités de formation, soit une population de 8.445 entreprises⁽¹⁾.

Si on représente graphiquement la population des entreprises formatrices en prenant comme axes, respectivement, les coûts de formation formelle et les coûts de formation informelle exprimés en pourcentage des frais de personnel, on observe une grande dispersion des efforts de formation.

Si on peut montrer, sur la base de l'ensemble des données, qu'une entreprise a plus de chances d'exercer une activité de formation formelle si elle exerce une activité de formation informelle, il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les efforts financiers consacrés à la formation formelle et ceux consacrés à la formation informelle. Un grand nombre d'entreprises déclarent ne pas organiser du tout de formation informelle, ou seulement très rarement, alors qu'il est vraisemblable que des travailleurs aient pris part à de telles activités dans la plupart, sinon dans toutes les entreprises, y compris dans les plus petites d'entre elles. L'apprentissage sur le tas est une étape indispensable, même pour occuper des postes *a priori* « non qualifiés ». De plus, nombre d'établissements organisent des « cercles de qualité » ou des groupes de résolution de problèmes. Ces dispositifs incitent les salariés à diffuser leurs connaissances, savoir-faire et expériences pratiques, même si tel n'en est pas l'objectif direct. Les entreprises semblent avoir insuffisamment communiqué les initiatives de formation informelle en 2008, ce qui n'est guère étonnant dans la mesure où il s'agit de la première année pour laquelle on leur demande de les quantifier.

L'effort financier de formation, défini comme la somme des coûts liés aux activités de formation formelle et informelle exprimée en pourcentage des frais de personnel, varie considérablement d'une entreprise formatrice à l'autre. L'unité d'analyse est ici l'entreprise individuelle, quels que soient ses effectifs, même si on neutralise l'effet

de la taille de l'entreprise parmi les facteurs explicatifs. Un modèle de cet effort financier, construit à partir des mêmes variables que celles utilisées pour déterminer la probabilité d'être formatrice, explique à peine 6 à 7 p.c. des différences de coûts de formation entre les entreprises⁽²⁾ : 93 p.c. des écarts observés entre les entreprises formatrices ne tiennent donc pas à la taille de l'entreprise, à la branche d'activité, au fait d'être adossé à un groupe d'envergure internationale, à la structure du personnel ou encore à la localisation. Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les efforts de formation fluctuent sous l'effet d'autres facteurs spécifiques, comme par exemple un changement technique ou organisationnel au sein de la firme. L'introduction de nouvelles technologies suscite en effet un besoin accru de formation, et les réorganisations entraînent des changements de postes. Ainsi, l'installation d'une nouvelle machine, le lancement d'un nouveau produit, ou encore l'augmentation du budget consacré à la recherche et au développement sont autant de facteurs susceptibles de renforcer les efforts de formation. Ces derniers peuvent également évoluer si la firme met en place ou modifie un dispositif de gestion des compétences. Les données tirées des bilans sociaux ne permettent pas de mesurer tous ces facteurs spécifiques de l'entreprise.

Parmi les variables explicatives, statistiquement significatives, des variations individuelles de l'effort financier de formation, la plus importante est la taille de l'entreprise. Même au sein des seules entreprises formatrices, les petites sociétés consacrent une part plus faible de leurs frais de personnel à la formation que les moyennes et les grandes firmes. Ainsi, dans les entreprises de l'industrie manufacturière, le ratio du coût de formation attendu est de 0,72 p.c. pour les entreprises occupant plus de 10 à 50 ETP, de 1,16 p.c. pour celles occupant plus de 100 à 250 ETP et de 1,94 p.c. pour celles occupant plus de 500 ETP⁽³⁾. Le simple effet de fréquence ne suffit donc pas à expliquer que l'effort financier des petites entreprises reste plus restreint : non seulement les entreprises formatrices sont relativement moins nombreuses parmi les petites sociétés, mais les petites sociétés qui financent des

(1) Une règle simple a été appliquée pour supprimer les données extrêmes (*outliers*) dans l'échantillon : les entreprises retenues doivent déclarer des frais de formations formelle et informelle supérieurs à 10 euros sur l'année 2008, et les frais de formation formelle comme ceux de formation informelle ne peuvent dépasser 10 p.c. du total des frais de personnel. Les entreprises ainsi éliminées représentent quelque 0,7 p.c. de l'échantillon. Il s'agit en outre d'entreprises occupant généralement peu de travailleurs.

(2) En général, le R^2 , à savoir la partie de la variance expliquée par le modèle, est moins élevé lorsqu'on utilise des données individuelles plutôt que des agrégats. En effet, les données agrégées escamotent en partie les différences de comportement entre les entreprises individuelles puisque valeurs faibles et élevées se compensent. La conséquence de cet *averaging effect* est qu'il y a moins de variations de la variable dépendante à expliquer par les variables indépendantes, ce qui donne un R^2 plus élevé que pour les estimations réalisées à partir de données individuelles.

(3) Ces valeurs sont obtenues en utilisant une même structure des effectifs pour ces trois entreprises théoriques, à savoir 23 p.c. de femmes, 62 p.c. d'ouvriers, 21 p.c. de diplômés de l'enseignement supérieur, 97 p.c. de travailleurs sous contrat à durée indéterminée et 12 p.c. de travailleurs à temps partiel, soit des taux proches des moyennes observées dans l'industrie manufacturière.

activités de formation fournissent un effort plus modeste que les moyennes et les grandes entreprises.

La branche d'activité est aussi une variable explicative statistiquement significative de l'effort de formation. Ainsi, les dépenses de formation dans les branches de la santé et de l'action sociale, des services collectifs, sociaux et personnels et de la construction sont, *ceteris paribus*, moindres que dans l'industrie manufacturière, retenue comme groupe de référence. C'est également le cas des entreprises actives dans la branche des transports et communications. Cette dernière branche d'activité est assez atypique, dans la mesure où elle présente quelques acteurs très importants, dont les ratios de formation sont très élevés, et une multitude de petites entreprises dont les efforts de formation sont beaucoup plus faibles. Par contre, la branche des services financiers et d'assurance, tout comme celle, marginale, de l'industrie extractive, enregistrent des dépenses de formation considérables.

Parmi les autres variables explicatives de l'intensité individuelle de l'effort de formation, l'adossement à un groupe étranger exerce une incidence positive, statistiquement significative, sur l'effort de formation. En revanche, être une entreprise exportatrice, paramètre qui a été testé pour la seule industrie manufacturière, n'a pas d'effet significatif. La variable ayant l'impact positif le plus marqué sur le coût de formation, après la taille de l'entreprise, est le pourcentage du personnel diplômé de l'enseignement supérieur. Cela tient aux faits, d'une part, que l'accès à la formation est d'autant plus aisé que le salarié est diplômé et, d'autre part, que les formations des plus diplômés sont en moyenne plus coûteuses que les formations destinées aux membres du personnel qui le sont moins, ne fût-ce que parce que le coût net des formations intègre la rémunération des participants, celle-ci augmentant en moyenne en fonction de leur niveau d'études. La proportion de femmes dans les effectifs exerce également une influence négative, quoique limitée, sur l'effort financier de formation.

Conclusions

L'emploi a, en moyenne, progressé de 1,7 p.c. en 2008 dans les 43.387 entreprises qui constituent la population réduite. Cette croissance, encore soutenue, marque cependant un ralentissement par rapport à l'année précédente, et les résultats à la fin de 2008 (+0,8 p.c.) témoignent d'une forte dégradation de la situation en cours d'année. Le ralentissement s'est manifesté dans la plupart des branches d'activité et a touché tout spécialement l'industrie et les services financiers et d'assurance. Sous l'effet de l'évolution conjoncturelle, l'ampleur des

mouvements nets de personnel s'est réduite. Au total, les entrées nettes se sont établies à 13.399 personnes en 2008, contre 37.463 un an auparavant.

Dans aucune des catégories d'entreprises, les engagements nets de travailleurs à temps partiel ne suffisent à expliquer l'augmentation des effectifs prestant un horaire réduit, ce qui traduit un glissement d'une partie des membres du personnel auparavant occupés à temps plein vers un régime de travail à temps partiel. Le mouvement a été particulièrement marqué dans les grandes entreprises, notamment dans le cadre de programmes de restructuration dans l'industrie manufacturière.

Le taux de rotation du personnel sous contrat à durée indéterminée s'est établi à 14,6 p.c. en 2008, en très légère baisse par rapport à l'année précédente. Ce pourcentage varie considérablement selon les caractéristiques des firmes : il est plus élevé dans les sociétés de petite taille et dans les branches qui ont le plus de difficultés à fidéliser leur personnel compte tenu des conditions de travail et de rémunération.

À l'instar des années précédentes, environ la moitié des sorties enregistrées en 2008 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. Rapportés aux sorties de personnel, les départs à la pré-pension et ceux à la pension s'élèvent à respectivement 3 et 2,6 p.c., soit des proportions comparables à celles observées en 2007.

Le taux de travail à temps partiel s'est accru de 2 p.c. entre 2007 et 2008, de sorte que 52,3 p.c. des femmes et 11,4 p.c. des hommes auraient travaillé à temps partiel en 2008. Le recours à ce régime de travail est plus important dans les petites et les grandes firmes, de même que dans les branches d'activité où les femmes sont le plus largement représentées. 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 pour les universitaires, pour lesquels la proportion de travailleurs à temps partiel est deux fois plus faible que pour les titulaires d'autres diplômes.

Sur la base des informations nouvellement disponibles dans les bilans sociaux, il apparaît que, 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'études supérieur à celui des hommes, une situation qui découle sans doute en partie de leur arrivée plus tardive sur le marché du travail. Le niveau d'études moyen des salariés est d'autant plus élevé que les entreprises sont grandes. Mais, plus que la taille, c'est sans doute la nature de l'activité qui détermine le niveau d'études que les travailleurs doivent posséder lors de leur entrée en fonction. Dans la construction, par exemple, neuf travailleurs sur dix n'ont pas dépassé le niveau des études secondaires. À l'inverse, dans les services financiers, immobiliers et aux entreprises, près de la moitié des effectifs sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La part des contrats temporaires a légèrement reculé entre 2007 et 2008, revenant de 6,6 à 6,5 p.c. Ce tassement est de nature conjoncturelle. Dans les firmes déposant un schéma complet, le personnel intérimaire et celui mis à disposition par une entreprise liée ont eux aussi diminué. Au total, les travailleurs intérimaires ne représentaient plus que 3,8 p.c. de l'emploi exprimé en ETP en 2008, contre 4 p.c. un an auparavant. Ce sont les branches les plus exposées à la concurrence internationale qui ont été les premières affectées. L'industrie, principale utilisatrice de travailleurs intérimaires, a ainsi réduit de 10 p.c. son recours à ce type de main-d'œuvre. La branche des services financiers, immobiliers et aux entreprises et la construction ont elles aussi réduit leurs effectifs intérimaires, de respectivement 5 et 12 p.c.

Les frais de personnel ont crû de 5,3 p.c. entre 2007 et 2008 dans les entreprises de la population réduite. Dans le même temps, le volume de travail exprimé en heures a augmenté de 1,6 p.c., de sorte que le coût salarial annuel moyen par ETP a progressé de 3,7 p.c.

Au cours de la période 2006-2008, les frais horaires ont augmenté de 6,8 p.c. dans les entreprises ayant déposé un bilan social répondant aux critères de qualité pour ces trois exercices consécutifs, alors qu'une norme salariale indicative avait été fixée à 5 p.c. pour cette période. Il est vrai que l'indexation a nettement dépassé l'inflation attendue. La progression a été particulièrement vigoureuse 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. On note par ailleurs que près de six entreprises sur dix ont enregistré une hausse des frais horaires supérieure à 5 p.c. entre 2006 et 2008 et que la progression a même été supérieure à 7,5 p.c. dans près d'une firme sur deux.

Pour les exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008, la couverture du bilan social a été nettement élargie en matière de formation: le *reporting* concerne à présent la formation continue formelle, la formation continue informelle et la formation initiale. Dans la mesure où les résultats de 2007 ne pouvaient être valablement comparés à ceux de 2008 sur ce point, la population d'analyse regroupe l'ensemble des entreprises ayant déposé un bilan social pour l'exercice 2008 à la date du 16 septembre 2009 (soit un peu plus de 50.000 sociétés).

La médiatisation des changements apportés au bilan social semble avoir porté ses fruits: le nombre d'entreprises ayant communiqué des informations sur leur politique de formation a sensiblement augmenté. En 2008, 37 p.c. des travailleurs ont participé à une ou plusieurs activités de formation formelle. La formation informelle a concerné un travailleur sur cinq, alors que le taux de participation à la formation initiale a été de 1 p.c. seulement. Pour rappel, l'objectif interprofessionnel est que, chaque année, dès 2010, la moitié des travailleurs bénéficient d'une formation. Au total, les entreprises ont affecté 1,34 p.c. du volume de travail à des initiatives de formation. La formation formelle s'est taillée la part du lion, avec près de 60 p.c. du total, tandis que la formation informelle a représenté 29 p.c. des heures de formation et la formation initiale 12 p.c.

En matière de coûts, l'objectif interprofessionnel, fixé à 1,9 p.c. pour 2006, n'était pas encore atteint en 2008, les entreprises de la population considérée ayant consacré à la formation formelle un budget équivalent à 1,2 p.c. des frais de personnel. Si on ajoute à ces dépenses les frais liés aux activités de formation informelle et initiale, le budget alloué aux formations s'est monté au total à 1,7 p.c. des frais de personnel et est donc resté aussi en deçà de l'objectif.

Les petites sociétés mobilisent un budget global équivalent 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 où serait prise en compte 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 représentent, 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.

À partir des données individuelles relatives à la formation, on a évalué la probabilité qu'une entreprise soit formatrice en fonction de ses caractéristiques propres, relatives à sa taille, à sa branche d'activité, au fait qu'elle soit liée à une entité non résidente, à la structure de ses effectifs et à sa localisation. L'analyse statistique qui en découle met en évidence des corrélations, non des liens de causalité, et confirme les études menées précédemment. Parmi les différents facteurs explicatifs, la taille apparaît comme l'élément le plus important. Si neuf grandes entreprises sur dix soutiennent des activités de formation, c'est le cas d'à peine une société sur dix parmi les plus petites. Par ailleurs, la proportion d'entreprises formatrices diffère selon la branche d'activité. Les entreprises de l'Horeca affichent une probabilité d'être formatrices plus faible que la moyenne, alors que celle-ci est supérieure à la moyenne pour les sociétés actives dans la santé et l'action sociale. La probabilité semble également liée à la structure du personnel : plus la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est grande et plus la part de travailleurs sous contrat à durée indéterminée est élevée,

plus il y a de chances que l'entreprise soutienne des activités de formation. À l'inverse, plus le statut d'ouvrier est répandu au sein du personnel et plus la proportion de femmes est importante, moins l'entreprise a de chances d'être formatrice.

Parmi les entreprises formatrices, on constate une grande dispersion des efforts financiers en matière de formation. La politique de formation d'une entreprise dépend de nombreux paramètres, dont la majeure partie sont spécifiques de la firme, de sorte qu'un modèle général ne parvient à expliquer qu'une très petite partie de la dispersion observée. La taille de l'entreprise reste un facteur déterminant : les petites entreprises formatrices, proportionnellement moins nombreuses, dégagent des budgets de formation relativement plus modestes que les moyennes et les grandes firmes. L'ampleur de l'effort financier varie également selon la branche. Les entreprises de la branche de la santé et de l'action sociale déclarent, *ceteris paribus*, des coûts de formation nettement moindres que celles des services financiers et d'assurance. Parmi les autres variables ayant un effet significatif sur l'intensité de l'effort de formation, le fait d'être une filiale d'un groupe étranger a une incidence positive sur l'effort de formation, de même que le fait de disposer d'un personnel qualifié.

Bibliographie

Andersson M., H. Lööf et S. Johansson (2008), « Productivity and international trade: firm level evidence from a small open economy », *Review of World Economics*, 144-4.

Conseil supérieur de l'emploi (2009), *L'insertion des jeunes sur le marché du travail*, Bruxelles, octobre.

Delhez Ph. et P. Heuse (2004), « Le bilan social 2003 », BNB, *Revue économique*, quatrième trimestre, 95-133.

Delhez Ph. et P. Heuse (2005), « Le bilan social 2004 », BNB, *Revue économique*, quatrième trimestre, 57-90.

Delhez Ph., P. Heuse, H. Zimmer et Y. Saks (2008), « Le bilan social 2007 », BNB, *Revue économique*, décembre, 105-146.

Druant M., Ph. Du Caju et Ph. Delhez (2008), « Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique », BNB, *Revue économique*, septembre, 51-77.

Heuse P. et Y. Saks (2009), *Job flows in Belgium*, NBB, working paper 162.

Piette C. et M. Pisu (2008), « Mouvements bruts de l'emploi et activités internationales des entreprises », BNB, *Revue économique*, juin, 41-70.

Rabemananjara R. et C. Parsley (2006), *Formation des employés, stratégies d'entreprises et pratiques de gestion de ressources humaines: étude selon la taille des entreprises*, Industrie Canada, octobre.

Annexe 1

Annexe méthodologique

1. Principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises

Les principes méthodologiques ayant présidé à la constitution des populations d'entreprises destinées à l'analyse sont décrits en détail dans l'annexe 1 de l'article « Le bilan social 2005 » paru dans la Revue économique de décembre 2006 et disponible sur le site Internet de la Banque nationale de Belgique (www.nbb.be).

Pour rappel, ne sont pris en considération que les bilans sociaux des entreprises ayant satisfait à certains contrôles d'homogénéité, de cohérence et de qualité. En particulier, l'exercice comptable doit compter douze mois et être clôturé au 31 décembre; les entreprises doivent relever du secteur privé⁽¹⁾, occuper au moins un travailleur ETP, et leur activité économique et leur localisation doivent être clairement identifiées⁽²⁾; il ne peut y avoir de différence entre les données communiquées dans le bilan social et dans les comptes annuels⁽³⁾; les entreprises présentant des valeurs aberrantes en matière de frais de personnel horaires ou d'heures ouvrées sont éliminées; les anomalies observées en matière de formation et de recours à des travailleurs intérimaires sont neutralisées.

L'application de ces principes méthodologiques est justifiée par le souci de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et cohérentes. Il en découle cependant que le nombre de bilans sociaux retenus pour effectuer l'analyse dans le cadre du présent article est, pour chaque exercice, sensiblement plus faible que le nombre total de bilans sociaux déposés auprès de la Centrale des bilans.

En outre, l'analyse des résultats des bilans sociaux déposés pour 2008 est réalisée à partir d'une population réduite⁽⁴⁾ constante, ce qui diminue davantage encore la couverture de la population d'analyse au regard des bilans déposés à la Centrale des bilans. Les résultats présentés dans cet article reflètent par conséquent les évolutions enregistrées entre les exercices 2007 et 2008 au sein d'une population stable et peuvent différer de l'évolution qui sera observée, après la clôture définitive, sur la base de la population complète des entreprises ayant déposé un bilan social⁽⁵⁾.

À la fin du processus de sélection, la population totale pour l'exercice 2007 comptait 82.045 entreprises et 1.902.531 travailleurs salariés. La population réduite constante comptait, pour le même exercice, 43.387 sociétés qui, ensemble, occupaient 1.383.394 travailleurs, ce qui correspond à 72,7 p.c. des personnes actives dans les entreprises ayant déposé un bilan social pour cet exercice, bien que le nombre d'entreprises retenues dans la population réduite ne représente que 53 p.c. de la population totale des entreprises. Les travailleurs employés dans les entreprises de la population réduite équivalent par ailleurs à 51 p.c. de l'emploi salarié privé recensé dans les comptes nationaux.

La représentativité selon le critère de l'emploi varie en fonction de la branche d'activité. Exprimée en pourcentage du nombre de travailleurs occupés dans les entreprises de la population totale relative à l'exercice 2007, elle est la plus faible dans les branches où prédominent les entreprises de petite taille, dont les comptes annuels sont souvent déposés et/ou traités plus tardivement. C'est notamment le cas dans l'Horeca et l'agriculture.

(1) L'emploi dans le secteur privé est défini comme l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les entreprises relevant des branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux, de même que les entreprises de travail intérimaire (NACE-Bel 74.502).

(2) Les entreprises dont l'activité ou l'adresse est inconnue sont exclues de la population.

(3) Ceci revient à exclure les entreprises dont une partie des travailleurs sont occupés à l'étranger ou ne figurent pas au registre du personnel (personnel statutaire).

(4) Les entreprises disposent de sept mois à compter de la date de clôture de l'exercice comptable pour déposer leurs bilans sociaux à la Centrale des bilans. Étant donné le délai lié à la vérification des données, l'ensemble des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2008 n'étaient pas disponibles le 16 septembre 2009, date à laquelle les données ont été extraites.

(5) Les entreprises qui n'ont pas déposé de bilan social pour l'une des deux années sont en effet exclues de la population réduite. Étant donné que les comptes annuels des grandes entreprises sont traités prioritairement par la Centrale des bilans, les résultats basés sur cette population réduite présentent un biais en faveur des grandes entreprises.

TABLEAU 1 REPRÉSENTATIVITÉ DE LA POPULATION RÉDUITE EN 2007

	Nombre de personnes occupées			Représentativité de la population réduite	
	Dans les comptes nationaux ⁽¹⁾	Dans les bilans sociaux		En p.c. de l'emploi salarié privé ⁽¹⁾	En p.c. de la population totale
		Population totale ⁽²⁾	Population réduite ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Selon le critère de l'emploi	2.704.699	1.902.531	1.383.394	51,1	72,7
Agriculture	17.840	10.126	5.202	29,2	51,4
Industrie	584.379	459.594	363.922	62,3	79,2
Industrie extractive	3.069	2.965	2.591	84,4	87,4
Industrie manufacturière	555.615	433.077	341.924	61,5	79,0
Énergie et eau	25.695	23.553	19.407	75,5	82,4
Construction	191.474	141.719	89.980	47,0	63,5
Commerce, transports et communications	803.487	581.058	412.771	51,4	71,0
Commerce et réparations	477.565	319.577	217.746	45,6	68,1
Horeca	90.379	57.510	23.762	26,3	41,3
Transports et communications	235.543	203.971	171.263	72,7	84,0
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	594.997	329.242	245.808	41,3	74,7
Services financiers et d'assurance	128.298	111.877	93.482	72,9	83,6
Services immobiliers et aux entreprises ⁽³⁾	466.699	217.365	152.326	32,6	70,1
Autres services	512.522	380.792	265.711	51,8	69,8
Santé et action sociale	407.349	330.607	232.017	57,0	70,2
Services collectifs, sociaux et personnels	105.173	50.185	33.693	32,0	67,1
Selon le critère du nombre d'entreprises	n.	82.045	43.387	n.	52,9

Sources: ICN, BNB (bilans sociaux).

(1) Le concept d'emploi utilisé ici correspond à l'emploi salarié privé, soit l'emploi enregistré dans l'économie totale (S1), duquel on soustrait l'emploi dans le secteur public (S13) et dans le secteur des ménages (S14). De ce concept, sont également exclues les personnes occupées dans les branches NACE-Bel 75 « administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire », 80 « éducation » et 95 « services domestiques », qui ne sont prises en compte que de manière incomplète dans les bilans sociaux.

(2) Somme des rubriques 1001 (travailleurs à temps plein) et 1002 (travailleurs à temps partiel).

(3) À l'exclusion, pour les bilans sociaux, des entreprises de travail intérimaire.

Par ailleurs, certaines entreprises ou emplois ne sont pas représentés dans la population d'analyse. C'est le cas des ASBL employant moins de 20 personnes, qui ne sont pas soumises à l'obligation de déposer un bilan social, et des entreprises de travail intérimaire, que l'on a choisi d'écarter par souci de cohérence et de qualité des populations d'analyse. De même, les travailleurs salariés occupés par des employeurs non constitués en société ne sont pas repris, puisque seules les sociétés sont tenues de déposer un bilan social. Il en résulte que la représentativité exprimée en pourcentage de l'emploi recensé dans les comptes nationaux est particulièrement faible dans les branches où ces entreprises ou ces travailleurs sont fortement représentés, notamment celle des services collectifs, sociaux et personnels, celle des services immobiliers et aux entreprises, l'agriculture et l'Horeca.

2. Méthodologie ayant présidé à la ventilation régionale des bilans sociaux

L'analyse des bilans sociaux n'est pas abordée sous l'angle régional dans le présent article. Néanmoins, les annexes 11 à 13 reprennent une série d'indicateurs régionaux identiques à ceux publiés dans les numéros de la Revue économique de décembre 2007 et de décembre 2008.

La ventilation régionale des entreprises s'applique uniquement aux populations totales obtenues à partir des principes méthodologiques décrits à la section 1, et ce pour les exercices 1998 à 2007. La méthodologie qui a présidé à la répartition régionale est semblable à celle utilisée en 2004⁽¹⁾.

Les entreprises unirégionales sont celles dont le siège social et le(s) siège(s) d'exploitation se situent dans une seule région. En 2007, ces entreprises unirégionales étaient au nombre de 80.914, soit près de 99 p.c. du total des firmes ayant déposé un bilan social satisfaisant aux critères de qualité pour cet exercice. Ces sociétés sont généralement de taille assez réduite: en moyenne, elles occupent 17 travailleurs.

TABLEAU 2 VENTILATION RÉGIONALE DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN BILAN SOCIAL EN 2007
(population totale)

	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs occupés	
	Unités	Pourcentages du total	Unités	Pourcentages du total
Entreprises unirégionales	80.914	98,6	1.413.234	74,3
Bruxelles	9.587	11,7	157.968	8,3
Flandre	49.566	60,4	894.409	47,0
Wallonie	21.761	26,5	360.858	19,0
Entreprises multirégionales	1.131	1,4	489.297	25,7
Total	82.045	100,0	1.902.531	100,0

Source: BNB (bilans sociaux).

Les 1.131 entreprises restantes, dites multirégionales, sont implantées dans plus d'une région. Elles emploient en moyenne 433 personnes.

En ce qui concerne les firmes implantées dans plusieurs régions, deux options se présentent en matière de ventilation régionale. La première consiste à attribuer l'ensemble des rubriques du bilan social de ces entreprises à la région dans laquelle l'entreprise recense le plus grand nombre d'emplois. Dans cette optique, dite majoritaire, chaque entreprise est rattachée chaque année à une seule région, mais cette région peut être différente d'une année à l'autre, en fonction de l'évolution de l'emploi dans les sièges d'exploitation. Cette méthode de répartition majoritaire introduit des distorsions dans la ventilation de l'emploi, qui découlent du fait qu'une partie des entreprises actives sur l'ensemble du territoire belge sont attribuées à la Flandre, qui couvre 44 p.c. du territoire mais où étaient recensés près de 58 p.c. des résidents au 1^{er} janvier 2008, tandis que d'autres sont affectées à la région bruxelloise en raison de l'implantation de leur siège social, où sont centralisés un grand nombre de services et donc de travailleurs.

L'optique de répartition proportionnelle consiste, quant à elle, à ventiler l'ensemble des rubriques du bilan social des entreprises multirégionales entre les régions où se situent leur siège social et leurs sièges d'exploitation. Une telle clé peut être calculée pour l'emploi ou les salaires, sur la base des données par établissement collectées par l'ONSS, comme le fait l'ICN pour l'élaboration des comptes régionaux. En revanche, il n'est pas possible de définir une clé de

(1) Voir l'article « Le bilan social 2003 », paru dans la Revue économique du quatrième trimestre de 2004.

répartition pertinente pour toutes les rubriques du bilan social. C'est le cas par exemple pour la formation ou pour le travail intérimaire. Or, en ces matières, le comportement des entreprises peut sensiblement varier suivant l'activité, l'organisation et l'emplacement des différents sites d'exploitation et, éventuellement, de l'offre de formation ou de travail intérimaire disponible.

Ni la clé de ventilation majoritaire (qui attribue la totalité des rubriques du bilan social de chaque entreprise à la région dans laquelle elle occupe le plus grand nombre de travailleurs) ni la clé de répartition proportionnelle (qui ventile les rubriques du bilan social entre les différentes régions où l'entreprise est active en fonction de l'emploi qui y est enregistré) n'ont été jugées satisfaisantes. Le groupe des entreprises multirégionales n'a dès lors pas été réparti entre les régions.

Il faut souligner que la ventilation par branche d'activité diffère sensiblement entre entreprises multirégionales et entreprises unirégionales. Au sein même de ces dernières, l'on observe des divergences de spécialisation entre les entreprises implantées à Bruxelles et celles établies en Flandre ou en Wallonie. Cette hétérogénéité explique partiellement les différences de résultats enregistrées pour les différents indicateurs régionaux figurant dans les annexes 11 à 13.

TABLEAU 3 STRUCTURE RÉGIONALE DE L'EMPLOI EN 2007
(pourcentages du total, population totale)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales	Total
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total		
Agriculture	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	8,9	28,5	25,3	25,5	20,3	24,2
Construction	4,7	9,4	11,5	9,4	1,7	7,4
Commerce, transports et communications	28,6	27,4	24,0	26,7	41,6	30,5
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33,6	12,2	10,0	14,1	26,7	17,3
Autres services	24,1	21,6	28,4	23,6	9,7	20,0

Source : BNB (bilans sociaux).

Annexe 2

Classification des entreprises par branche d'activité

Le classement des entreprises par branche d'activité est basé sur le code d'activité figurant dans le répertoire des entreprises établi par la Banque nationale dans le cadre de la confection des comptes nationaux, lequel contient une série d'informations administratives relatives aux entreprises actives au cours d'une année. Le répertoire relatif à l'année 2007 a été choisi comme référence pour déterminer l'appartenance sectorielle et la branche d'activité des entreprises pour l'ensemble des exercices 1998 à 2008. Il est basé sur la nomenclature NACE-Bel 2003. Les entreprises qui ne figurent pas dans le répertoire 2007 conservent le code d'activité attribué dans les répertoires précédents, ou, à défaut, par la Centrale des bilans.

Les descriptions qui jalonnent le corps du texte sont basées, selon les besoins, sur une ventilation à six ou à douze branches. Dans les annexes 3 à 10, ces deux ventilations apparaissent systématiquement.

CLASSIFICATION UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES BILANS SOCIAUX ET LISTE DES SECTIONS ET DIVISIONS DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS NACE-BEL

Intitulé	Section	Division
Agriculture	A-B	01-05
Industrie		
Industrie extractive	C	10-14
Industrie manufacturière	D	15-37
Énergie et eau	E	40-41
Construction	F	45
Commerce, transports et communications		
Commerce et réparations	G	50-52
Horeca	H	55
Transports et communications	I	60-64
Services financiers, immobiliers et aux entreprises		
Activités financières et d'assurance	J	65-67
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	K	70-74
Autres services		
Santé et action sociale	N	85
Services collectifs, sociaux et personnels	O	90-93

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire (code NACE-Bel 74.502).

Annexe 3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS ENTRE 2007 ET 2008 DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE

	Équivalents temps plein			Nombre de personnes						
	Emploi moyen		Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)	Emploi moyen						Emploi à la fin de l'exercice (p.c.)
	(unités)	(p.c.)		À temps plein		À temps partiel		Total		
			(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)	(unités)	(p.c.)
Agriculture	129	2,7	2,4	114	2,8	15	1,4	129	2,5	2,4
Industrie	713	0,2	-1,1	-605	-0,2	1.485	3,7	881	0,2	-1,1
Industrie extractive	-25	-1,0	-2,1	-5	-0,2	-25	-15,8	-29	-1,1	-2,1
Industrie manufacturière ...	709	0,2	-0,7	-570	-0,2	1.430	3,7	859	0,3	-0,7
Énergie et eau	29	0,2	-7,6	-30	-0,2	81	4,9	51	0,3	-7,4
Construction	1.720	2,0	0,5	1.492	1,8	142	2,8	1.634	1,8	0,6
Commerce, transports et communications	3.895	1,1	0,4	1.446	0,5	3.284	3,0	4.730	1,1	0,5
Commerce et réparations ...	2.712	1,4	1,1	1.860	1,2	647	1,0	2.507	1,2	1,0
Horeca	236	1,4	-0,4	-2	0,0	453	3,5	451	1,9	0,0
Transports et communications	947	0,6	-0,3	-412	-0,3	2.184	6,3	1.772	1,0	-0,2
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	7.217	3,3	1,9	5.201	3,0	3.193	4,5	8.395	3,4	2,2
Activités financières et d'assurance	-932	-1,1	-1,7	-709	-1,0	-116	-0,5	-825	-0,9	-1,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	8.148	6,1	4,2	5.910	5,6	3.309	7,1	9.220	6,1	4,6
Autres services	6.020	2,8	2,9	3.082	2,4	4.425	3,2	7.506	2,8	2,8
Santé et action sociale	5.186	2,8	3,0	2.404	2,3	4.033	3,1	6.437	2,8	2,9
Services collectifs, sociaux et personnels	833	2,8	2,4	678	2,8	392	4,3	1.069	3,2	2,5
Total	19.693	1,6	0,7	10.730	1,1	12.544	3,4	23.274	1,7	0,8

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 4

HEURES OUVRÉES PAR LES TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Unités, par an (population totale)									Pourcentages de variation entre 2007 et 2008 (population réduite)		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel
	Par équivalent temps plein						Par équivalent temps plein	Par travailleur à temps plein	Par travailleur à temps partiel			
Agriculture	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.566	1.546	755	-0,1	0,2	-1,0
Industrie	1.517	1.506	1.508	1.532	1.516	1.520	1.521	1.523	976	-0,6	-0,7	1,2
Industrie extractive	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.501	1.501	994	0,4	0,2	2,2
Industrie manufacturière ...	1.522	1.510	1.511	1.539	1.520	1.525	1.525	1.528	971	-0,7	-0,8	1,2
Énergie et eau	1.414	1.426	1.425	1.410	1.445	1.434	1.448	1.444	1.090	1,6	1,6	0,1
Construction	1.438	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.445	1.441	912	0,8	0,7	5,3
Commerce, transports et communications	1.640	1.626	1.616	1.605	1.578	1.576	1.574	1.573	909	0,0	0,6	-1,7
Commerce et réparations ..	1.628	1.609	1.599	1.609	1.597	1.589	1.589	1.593	951	0,2	0,3	0,7
Horeca	1.580	1.589	1.567	1.562	1.561	1.564	1.557	1.531	660	-0,8	0,1	-2,0
Transports et communications	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.556	1.553	1.019	-0,1	0,9	-5,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	1.588	1.551	1.541	1.551	1.536	1.540	1.543	1.566	881	0,6	0,4	1,4
Activités financières et d'assurance	1.501	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.434	1.475	874	0,3	0,0	1,2
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	1.653	1.645	1.624	1.630	1.608	1.610	1.603	1.616	884	0,4	0,4	1,2
Autres services	1.537	1.531	1.538	1.533	1.511	1.496	1.506	1.492	909	0,1	-0,5	1,2
Santé et action sociale	1.530	1.524	1.530	1.525	1.498	1.483	1.491	1.469	912	0,2	-0,4	1,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1.586	1.582	1.596	1.585	1.593	1.585	1.597	1.590	869	-0,7	-0,9	-0,7
Total	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532	1.534	910	0,0	0,0	0,4

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 5

VENTILATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS INSCRITS SELON LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE GENRE

(pourcentages du total des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de l'exercice)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(population totale)							(population réduite)	
Selon le contrat de travail									
Contrat à durée indéterminée	93,5	93,8	93,9	93,9	93,8	93,5	93,4	94,0	94,1
Contrat à durée déterminée	4,9	4,9	5,0	5,0	5,2	5,4	5,4	4,9	4,9
Agriculture	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	10,3	6,3	6,6
Industrie	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,8	4,4
Industrie extractive	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	6,9	7,4	6,3
Industrie manufacturière	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,6	4,7	4,3
Énergie et eau	7,4	6,3	6,4	6,0	6,4	6,6	6,0	6,5	5,4
Construction	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	2,4	2,4
Commerce, transports et communications	4,7	5,2	5,7	5,5	6,0	5,9	5,8	4,9	5,2
Commerce et réparations	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,8	5,5	5,9
Horeca	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	14,7	12,4	13,3
Transports et communications	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,4	3,1	3,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	4,2	4,1	4,2	4,1	4,4	4,3	4,3	3,5	3,2
Activités financières et d'assurance	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,4	1,9
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾ ...	4,0	4,5	5,1	4,7	5,2	5,0	5,2	4,1	3,9
Autres services	8,3	7,6	7,6	7,7	7,5	7,7	7,5	7,4	7,4
Santé et action sociale	8,2	7,5	7,4	7,6	7,4	7,6	7,5	7,6	7,5
Services collectifs, sociaux et personnels ...	8,7	8,8	8,6	7,9	8,4	8,4	7,3	6,3	6,9
Contrat de remplacement	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9
Contrat pour l'exécution d'un travail défini	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Selon le genre									
Hommes	61,7	61,0	60,7	60,6	60,8	59,1	58,7	59,8	59,5
Femmes	38,3	39,0	39,3	39,4	39,2	40,9	41,3	40,2	40,5

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 6

VENTILATION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DÉPOSANT UN SCHÉMA COMPLET

(pourcentages de l'emploi moyen exprimé en ETP)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(population totale)						(population réduite)		
Travailleurs inscrits au registre du personnel . . .	96,6	96,6	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,1	93,3
Personnel intérimaire	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9	4,0	3,8
Agriculture	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	8,2	7,2	7,9
Industrie	4,2	4,1	4,3	5,0	5,1	5,8	6,0	6,0	5,4
Industrie extractive	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	3,1	3,0	3,3
Industrie manufacturière	4,4	4,3	4,5	5,2	5,3	6,1	6,3	6,3	5,7
Énergie et eau	0,9	0,9	1,0	1,1	2,1	1,3	1,4	1,2	0,9
Construction	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,1	1,8
Commerce, transports et communications	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,6	4,4	4,6
Commerce et réparations	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	4,6	4,8	5,0	4,8
Horeca	5,0	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	7,7	6,2	6,9
Transports et communications	1,9	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	4,3	3,8	4,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,7	2,7	2,5
Activités financières et d'assurance	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
Services immobiliers et aux entreprises ⁽¹⁾	2,8	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	3,9	4,1	3,7
Autres services	0,8	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	1,2	1,2
Santé et action sociale	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Services collectifs, sociaux et personnels	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,6	6,7	6,6
Personnes mises à la disposition de l'entreprise⁽²⁾	0,7	0,8	0,8	1,1	1,1	2,6	2,6	2,9	2,9

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

(2) Les travailleurs liés à une entreprise par une inscription dans le registre du personnel de celle-ci et qui sont mis à la disposition d'une autre entreprise soumise à l'obligation de dépôt d'un bilan social sont comptabilisés deux fois.

Annexe 7

FRAIS DE PERSONNEL PAR ETP⁽¹⁾

	Euros, par an (population totale)							Pourcentages de variation entre 2007 et 2008 (population réduite)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Agriculture	27.007	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	30.621	3,1
Industrie	46.450	48.692	49.684	51.589	52.669	54.559	56.430	2,9
Industrie extractive	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	50.575	3,4
Industrie manufacturière	45.271	47.283	48.620	50.285	51.348	53.240	54.998	2,6
Énergie et eau	74.041	77.576	74.853	77.810	79.151	80.898	82.984	6,3
Construction	34.508	35.604	36.575	37.710	37.875	39.008	39.997	4,6
Commerce, transports et communications	38.821	40.493	41.228	42.369	43.539	44.833	46.062	4,0
Commerce et réparations	39.823	41.112	41.538	42.415	43.463	44.750	46.251	3,6
Horeca	25.141	26.517	27.510	28.230	28.675	29.534	30.083	2,4
Transports et communications	39.748	41.975	43.215	44.919	46.461	47.926	48.953	4,7
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	55.140	56.152	56.883	57.497	58.090	58.926	59.999	4,0
Activités financières et d'assurance	63.909	64.293	65.667	67.277	68.907	70.837	72.804	6,5
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	48.629	49.989	50.585	50.808	51.232	52.164	52.992	3,0
Autres services	35.215	37.181	38.704	39.351	40.038	40.513	42.440	4,2
Santé et action sociale	35.328	37.204	38.770	39.454	40.059	40.339	42.355	4,3
Services collectifs, sociaux et personnels	34.397	37.008	38.209	38.638	39.913	41.671	42.946	3,8
Total	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945	3,7

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1003.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 8

FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE OUVRÉE ⁽¹⁾

	Euros (population totale)							Pourcentages de variation entre 2007 et 2008 (population réduite)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Agriculture	17,6	18,4	18,8	19,1	19,6	19,3	19,6	3,3
Industrie	30,6	32,3	33,0	33,7	34,7	35,9	37,1	3,5
Industrie extractive	28,3	29,6	30,5	31,0	31,9	32,4	33,7	3,0
Industrie manufacturière	29,7	31,3	32,2	32,7	33,8	34,9	36,1	3,3
Énergie et eau	52,4	54,4	52,5	55,2	54,8	56,4	57,3	4,7
Construction	24,0	24,9	25,5	25,8	26,3	27,1	27,7	3,8
Commerce, transports et communications	23,7	24,9	25,5	26,4	27,6	28,4	29,3	4,0
Commerce et réparations	24,5	25,5	26,0	26,4	27,2	28,2	29,1	3,4
Horeca	15,9	16,7	17,6	18,1	18,4	18,9	19,3	3,2
Transports et communications	23,9	25,4	26,2	27,9	29,9	30,7	31,5	4,8
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	34,7	36,2	36,9	37,1	37,8	38,3	38,9	3,5
Activités financières et d'assurance	42,6	45,0	46,1	46,8	48,5	50,0	50,8	6,2
Services immobiliers et aux entreprises ⁽²⁾	29,4	30,4	31,1	31,2	31,9	32,4	33,1	2,6
Autres services	22,9	24,3	25,2	25,7	26,5	27,1	28,2	4,1
Santé et action sociale	23,1	24,4	25,3	25,9	26,7	27,2	28,4	4,1
Services collectifs, sociaux et personnels	21,7	23,4	23,9	24,4	25,1	26,3	26,9	4,5
Total	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	3,7

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Rubrique 1023 / rubrique 1013.

(2) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 9

FORMATION, EN 2008, DANS LES ENTREPRISES DE LA POPULATION RÉDUITE ⁽¹⁾

	Nombre de participants à une activité de formation ⁽²⁾			Heures consacrées aux activités de formation				Coûts nets liés aux activités de formation ⁽³⁾			
	(en p.c. de l'emploi moyen)			(en p.c. des heures ouvrées)				(en p.c. des frais de personnel)			
	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	Total	For- melle ⁽⁴⁾	Infor- melle ⁽⁵⁾	Ini- tiale ⁽⁶⁾	Total
Agriculture	4,0	4,8	0,7	0,0	0,1	0,3	0,5	0,07	0,17	0,11	0,35
Industrie	42,5	21,2	0,9	0,9	0,6	0,1	1,6	1,37	0,62	0,04	2,04
Industrie extractive	29,9	18,3	1,6	0,4	0,6	0,3	1,3	0,60	0,58	0,14	1,32
Industrie manufacturière ...	40,7	21,5	0,9	0,8	0,6	0,1	1,5	1,15	0,65	0,05	1,84
Énergie et eau	75,1	15,3	0,3	2,7	0,3	0,0	3,0	3,96	0,32	0,01	4,29
Construction	19,9	7,0	2,0	0,3	0,2	0,4	0,9	0,43	0,17	0,11	0,71
Commerce, transports et communications	33,5	20,3	1,5	0,9	0,2	0,2	1,3	1,43	0,19	0,09	1,70
Commerce et réparations ...	22,6	15,0	1,2	0,4	0,2	0,3	0,9	0,65	0,22	0,06	0,93
Horeca	13,2	2,0	1,8	0,2	0,1	0,3	0,6	0,35	0,10	0,11	0,55
Transports et communications	50,3	29,7	1,9	1,6	0,2	0,1	1,9	2,42	0,15	0,11	2,68
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	37,4	23,0	0,5	0,9	0,5	0,1	1,5	1,53	0,56	0,03	2,12
Activités financières et d'assurance	55,8	34,6	0,1	1,4	0,9	0,0	2,3	2,31	0,84	0,01	3,15
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁷⁾	26,9	16,3	0,7	0,6	0,3	0,1	1,1	0,87	0,33	0,06	1,26
Autres services	42,6	24,6	1,1	0,7	0,4	0,2	1,2	0,69	0,33	0,07	1,09
Santé et action sociale	45,1	26,3	1,0	0,7	0,4	0,1	1,2	0,70	0,36	0,07	1,13
Services collectifs, sociaux et personnels	25,7	12,8	2,0	0,4	0,3	0,3	1,0	0,62	0,19	0,06	0,87
Total	37,3	20,9	1,1	0,8	0,4	0,2	1,4	1,27	0,42	0,06	1,75

Source : BNB (bilans sociaux).

- (1) Les rubriques relatives à la formation initiale sont reprises séparément, même si dans les faits, il s'avère que, pour certaines entreprises, les informations qui y ont été mentionnées portent sur des activités de formation formelle ou informelle.
- (2) En raison des doubles comptages liés au fait qu'une même personne peut avoir participé à plus d'un type de formation, aucun total n'est calculé ici.
- (3) Coûts bruts, auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements aux fonds collectifs et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.
- (4) Cours et stages conçus par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.
- (5) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.
- (6) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.
- (7) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 10

FORMATION, EN 2008, DANS LES ENTREPRISES FORMATRICES DE LA POPULATION RÉDUITE ⁽¹⁾

	Heures consacrées aux activités de formation (moyenne par participant, en heures)			Coûts nets liés aux activités de formation ⁽²⁾ (moyenne par participant, en euros)		
	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾	Formelle ⁽³⁾	Informelle ⁽⁴⁾	Initiale ⁽⁵⁾
Agriculture	18	34	608	29,6	31,9	8,1
Industrie	30	41	163	61,9	41,2	17,1
Industrie extractive	21	45	284	49,5	37,4	16,6
Industrie manufacturière	28	42	163	56,1	40,5	16,9
Énergie et eau	51	27	58	92,1	69,8	41,9
Construction	24	33	319	38,7	32,4	7,3
Commerce, transports et communications	38	14	196	50,2	30,0	12,9
Commerce et réparations	25	19	334	49,5	34,3	6,8
Horeca	19	51	185	31,5	21,6	7,2
Transports et communications	45	10	82	50,8	25,0	35,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises	33	32	151	70,1	42,9	24,9
Activités financières et d'assurance	33	35	186	89,7	49,5	22,3
Services immobiliers et aux entreprises ⁽⁶⁾	33	30	149	47,0	33,6	25,1
Autres services	19	18	164	30,3	27,2	13,0
Santé et action sociale	19	17	158	29,2	27,8	15,1
Services collectifs, sociaux et personnels	24	29	187	40,9	22,0	6,6
Total	30	26	194	54,5	37,5	13,3

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les rubriques relatives à la formation initiale sont reprises séparément, même si dans les faits, il s'avère que, pour certaines entreprises, les informations qui y ont été mentionnées portent sur des activités de formation formelle ou informelle.

(2) Coûts bruts, auxquels on ajoute les cotisations payées et les versements aux fonds collectifs et desquels on soustrait les subventions et autres avantages financiers reçus.

(3) Cours et stages conçus par des formateurs responsables de leur organisation et de leur contenu, à l'intention d'un groupe d'apprenants, dans des locaux distincts du lieu de travail.

(4) Autres activités d'apprentissage, dont l'organisation et le contenu sont largement déterminés par l'apprenant en fonction de ses besoins propres, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail. Ces activités comprennent également la participation à des conférences ou à des foires commerciales dans un but d'apprentissage.

(5) Formation, d'une durée minimale de six mois, délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise, en vue de l'acquisition d'un diplôme.

(6) À l'exclusion des entreprises de travail intérimaire.

Annexe 11

NATURE ET STRUCTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Travail à temps partiel							
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	22,1	23,5	24,4	25,0	25,4	26,7	27,2
Bruxelles	21,3	22,9	23,1	23,9	25,0	24,0	24,9
Flandre	21,7	23,3	24,5	25,3	25,6	27,3	27,6
Wallonie	23,4	24,3	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3
Entreprises multirégionales	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7	29,9
Total	21,9	23,3	24,6	25,4	26,1	27,5	27,9
Travail temporaire⁽¹⁾							
(pourcentages de l'emploi au 31 décembre)							
Entreprises unirégionales	6,4	6,2	6,2	6,2	6,4	6,8	6,9
Bruxelles	6,3	6,6	7,4	7,5	7,2	6,9	8,6
Flandre	5,4	4,9	4,9	4,8	5,1	5,7	5,5
Wallonie	9,1	9,5	9,1	9,0	9,1	9,7	9,7
Entreprises multirégionales	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7	5,5
Total	6,5	6,2	6,1	6,1	6,2	6,5	6,6
Travail intérimaire dans les entreprises							
déposant un schéma complet							
(pourcentages de l'emploi ETP moyen)							
Entreprises unirégionales	3,2	3,1	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7
Bruxelles	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6	3,2
Flandre	3,2	3,2	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9
Wallonie	3,7	3,4	3,3	3,6	3,8	4,4	4,6
Entreprises multirégionales	1,9	1,7	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7
Total	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9

Source: BNB (bilans sociaux).

(1) Contrats à durée déterminée, de remplacement, ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

Annexe 12

DURÉE ET COÛT DU TRAVAIL SELON LES RÉGIONS

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Heures ouvrées par ETP (unités, par an)							
Entreprises unirégionales	1.567	1.557	1.552	1.566	1.549	1.547	1.549
Bruxelles	1.625	1.604	1.586	1.598	1.579	1.578	1.596
Flandre	1.561	1.554	1.554	1.573	1.553	1.553	1.551
Wallonie	1.554	1.539	1.530	1.533	1.525	1.520	1.522
Entreprises multirégionales	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483	1.485
Total	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532
Frais de personnel par ETP (euros, par an)							
Entreprises unirégionales	40.420	41.958	42.743	44.033	45.015	45.791	47.420
Bruxelles	48.844	51.133	50.864	52.509	53.420	53.647	55.984
Flandre	40.124	41.670	42.770	43.951	45.022	45.906	47.627
Wallonie	36.704	37.809	38.675	40.188	41.158	42.102	43.247
Entreprises multirégionales	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432	56.029	57.144
Total	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945
Frais de personnel par heure ouvrée (euros)							
Entreprises unirégionales	25,8	27,0	27,5	28,1	29,1	29,6	30,6
Bruxelles	30,1	31,9	32,1	32,9	33,8	34,0	35,1
Flandre	25,7	26,8	27,5	27,9	29,0	29,6	30,7
Wallonie	23,6	24,6	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4
Entreprises multirégionales	31,5	33,3	33,9	35,4	36,7	37,8	38,5
Total	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6

Source: BNB (bilans sociaux).

Annexe 13

FORMATION FORMELLE DANS LES ENTREPRISES SELON LES RÉGIONS⁽¹⁾

(population totale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Participants à une activité de formation (pourcentages de l'emploi moyen)							
Entreprises unirégionales	25,6	27,0	26,5	27,1	27,4	27,1	27,2
Bruxelles	28,4	29,4	27,2	28,3	27,0	26,7	27,0
Flandre	27,4	29,1	29,0	29,2	29,5	28,8	29,4
Wallonie	19,2	19,8	19,7	21,0	22,1	22,8	22,1
Entreprises multirégionales	61,1	55,6	56,8	61,7	61,0	61,8	61,9
Total	35,4	34,9	35,0	35,9	36,2	36,2	36,1
Heures consacrées aux activités de formation (pourcentages des heures ouvrées)							
Entreprises unirégionales	0,58	0,53	0,56	0,53	0,54	0,54	0,54
Bruxelles	0,60	0,59	0,59	0,49	0,54	0,56	0,51
Flandre	0,63	0,57	0,62	0,59	0,58	0,58	0,58
Wallonie	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44	0,42
Entreprises multirégionales	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30	1,43	1,60
Total	0,84	0,78	0,77	0,73	0,74	0,77	0,80
Coûts liés aux activités de formation (pourcentages des frais de personnel)							
Entreprises unirégionales	0,82	0,76	0,76	0,73	0,73	0,71	0,70
Bruxelles	0,86	0,83	0,72	0,63	0,70	0,69	0,68
Flandre	0,90	0,82	0,85	0,82	0,77	0,75	0,75
Wallonie	0,58	0,52	0,48	0,56	0,61	0,62	0,60
Entreprises multirégionales	2,47	2,31	2,09	2,07	2,07	2,28	2,42
Total	1,35	1,26	1,19	1,13	1,13	1,19	1,21
Entreprises formatrices (pourcentages du total des entreprises)							
Entreprises unirégionales	6,5	6,6	6,5	6,4	6,2	6,4	6,5
Bruxelles	6,7	7,1	6,7	6,9	6,8	7,1	7,1
Flandre	7,2	7,3	7,2	7,1	6,9	7,0	7,1
Wallonie	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7	4,9
Entreprises multirégionales	46,3	47,6	43,4	44,1	45,1	43,7	41,9
Total	7,1	7,2	7,1	6,9	6,8	7,0	7,0

Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Les données reprises dans ce tableau ne peuvent être comparées avec celles de l'annexe 9, qui reprennent les informations collectées selon le nouveau formulaire du bilan social applicable aux exercices clôturés à partir du 1^{er} décembre 2008.

Annexe 14

BILAN SOCIAL

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise:

.....

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent

Nombre moyen de travailleurs
 Nombre effectif d'heures prestées
 Frais de personnel
 Montant des avantages accordés en sus du salaire

Codes	1, Temps plein (exercice)	2, Temps partiel (exercice)	3, Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice)	3P, Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice précédent)
100 (ETP) (ETP)
101 (T) (T)
102 (T) (T)
103	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX (T) (T)

A la date de clôture de l'exercice

Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée
 Contrat à durée déterminée
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini
 Contrat de remplacement

Par sexe et niveau d'études

Hommes:
 de niveau primaire
 de niveau secondaire
 de niveau supérieur non universitaire
 de niveau universitaire
 Femmes:
 de niveau primaire
 de niveau secondaire
 de niveau supérieur non universitaire
 de niveau universitaire

Par catégorie professionnelle

Personnel de direction
 Employés
 Ouvriers
 Autres

Codes	1, Temps plein	2, Temps partiel	3, Total en équivalents temps plein
105
110
111
112
113
120
1200
1201
1202
1203
121
1210
1211
1212
1213
130
134
132
133

PERSONNEL INTERIMAIRE ET PERSONNES MISES A LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Au cours de l'exercice

Nombre moyen de personnes occupées
 Nombre effectif d'heures prestées
 Frais pour l'entreprise

Codes	1, Personnel intérimaire	2, Personnes mises à la disposition de l'entreprise
150
151
152

RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur

Nombre de travailleurs concernés
 Nombre d'heures de formation suivies
 Coût net pour l'entreprise
 dont coût brut directement lié aux formations
 dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs
 dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire)

Codes	Hommes	Codes	Femmes
5801	5811
5802	5812
5803	5813
58031	58131
58032	58132
58033	58133
Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur			
5821	5831
5822	5832
5823	5833
Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur			
5841	5851
5842	5852
5843	5853

Summaries of articles

Economic projections for Belgium – Autumn 2009

Since the previous forecasts, there have been increasing signs of recovery, in the wake of the most severe recession suffered by the global economy in the last sixty years. Confidence indicators has returned since the spring, against a backdrop of easing financial tension, while industrial production and trade have both increased slightly worldwide. Doubts still remain, however, as to the sustainability of the recovery. This recovery has, in fact, largely been driven by budgetary and monetary policy stimulus, along with movements in inventories, the effects of which are temporary. In contrast, unemployment is likely to increase further in most of the advanced economies, with investment remaining low, and this will restrict growth in 2010.

In Belgium, the full scale of the GDP decline at the end of 2008 and the start of 2009 was historic. However, GDP did rise by 0.5 p.c. in the third quarter, and a revival in business cycle indicators suggests that the economy should continue to grow. The growth rate will remain low, however, given the absence of any vigorous recovery in foreign demand and the anticipated weakness of investment and private consumption, against the backdrop of a deteriorating labour market. GDP is thus set to contract by 3.1 p.c. on average in 2009, before growing by 1 p.c. in 2010.

The labour market initially showed a certain level of resilience in the face of the severe contraction in activity. Job losses and increasing unemployment were contained by the massive use of temporary lay-offs and other methods of reducing working hours. They were also cushioned by a significant drop in company productivity. Employment is likely to fall by 118,000 units between the end of 2008 and the end of 2010. As an annual average, net job losses are forecast at 27,000 and 64,000 persons respectively in 2009 and 2010. The unemployment rate is set to rise from 7 p.c. in 2008 to 9 p.c. in 2010. The deterioration in labour market conditions is expected to result in wage growth moderation.

The combination of a severe financial crisis and a generalised decline in activity significantly affected both consumers and businesses in 2009. With the exception of public sector consumption and investment, all the main expenditure categories affected GDP negatively. Businesses had to face the synchronized collapse of most foreign markets, with exports contracting by more than 12 p.c. In addition, inventories were reduced significantly. Finally, businesses are likely to cut their investments, due to the unprecedented decline in their capacity utilisation rate in particular, along with modest demand prospects. Consumers are also likely to reign in their expenditure significantly in 2009, both in terms of consumption and investment in housing. This behaviour is largely an expression of great restraint in the face of uncertain prospects for jobs or future incomes. In 2010, the modest recovery in growth is likely to be based on a slight increase in private consumption and exports, and on a turnaround in inventory movements. Private investment adjustment is, however, likely to continue.

As in the euro area, inflation in Belgium eased rapidly over the course of 2009, even turning negative from May to November, as a consequence of the significant fall in energy prices in comparison with the previous year. Due to the recent increase in international oil quotations, inflation is expected to return to positive figures at the end of 2009, though remaining low, owing to the rapid attenuation of pressure from import prices and wages. In all, as an annual average, inflation is expected to be 0 p.c. in 2009 and 1.6 p.c. in 2010.

In the macroeconomic context depicted above, and in the light of the measures approved by the authorities, e.g. in the budgetary context, the public deficit is expected to reach 6.1 p.c. of GDP in 2009 and 5.4 p.c. in 2010, by unchanged policy. In 2009 and 2010, the general government debt is expected to record a further sharp rise, though the increase should be slightly lower than the average for the euro area, rising from 89.8 p.c. of GDP in 2008 to 98.1 p.c. in 2009 and 102 p.c. in 2010.

JEL Codes: E17, E25, E37, E66

Key words: Belgium, macroeconomic projections, Eurosystem

Pension system reforms in the EU15 countries

The article gives an overview of pension system reforms that have been carried out in the EU15 since the beginning of the 1990s. It first of all briefly describes the main common features that the pension systems share and the basic differences that set them apart within this group of countries, all of which are confronted with the ageing problem and its social and fiscal implications. The paper then presents the main types of reform that have been implemented. Major structural reforms have only been made in a few countries, while the values of the parameters used for calculating pension rights have been revised and reforms made to public sector workers' pension schemes practically everywhere. The way in which the reforms have been carried out in the countries that seemed to offer interesting case studies – Germany, the Netherlands, France, Sweden, Italy and Austria – is also examined.

Following these reforms, several countries seem to have managed to contain the growth of their expenditure on pensions. In others, an explosion of pension costs may well be likely in the absence of any policy change. Lastly, a middle-range group seems to have already gone ahead with reform measures limiting the increase in pension costs, but not thoroughly enough to avoid a big rise in these costs.

Replacement rates have meanwhile converged, or will soon converge, within the EU15. So, countries where these rates were lowest have higher post-reform replacement rates than they had before, while the countries that had high replacement rates have conducted sometimes substantial reforms which have brought these ratios down.

JEL Code: H55

Key words: pension system reforms, expenditure on pensions, replacement rates

Methodology or pricing : how can the greater volatility of consumer gas and electricity prices in Belgium be explained?

Over the past three years it has gradually become clear that consumer gas and electricity prices in Belgium are much more volatile than elsewhere in the euro area or in the three main neighbouring countries. The article first of all examines whether recent methodological change to the registration method in the consumer price index are an explanatory factor for the differing movements in gas and electricity prices. The analysis shows that this is not the case, implying that the deviations in price movements from those in the reference zones may be attributed to the pricing itself. It also indicates an increase in volatility during the period 2007-2009 in response to a number of changes in price-setting since the full-scale liberalisation of the gas and electricity market for residential consumption (changes that cannot necessarily be related directly to the liberalisation, however).

Moreover, an international comparison of gas and electricity prices excluding taxation reveals that, contrary to what was previously the case, prices in Belgium began to move considerably ahead of those in the euro area in the course of 2008. As far as gas is concerned, this handicap was to disappear again in the third quarter of 2009, whereas the available indicators show that the gap remains substantial in the case of electricity, despite some narrowing. It may also be noted that gas and electricity prices may have then bottomed out and that the transmission (more substantial in Belgium) of the new upward momentum in prices for energetic raw materials could lead to deterioration in the relative position in the near future.

It is then open to question which economic factor explains why price fluctuations for energetic raw materials in Belgium are having a greater impact on consumer gas and electricity prices than elsewhere. In addition, the higher volatility of gas and electricity prices is also a factor that has to be taken into account when containing broader price and cost movements, especially in a situation where energy prices present a structural upward trend.

JEL Codes: E31, E64

Key Words: consumer price index, Belgium, gas price, electricity price

Trends in the financial structure and results of firms in 2008

The article looks at the financial situation of non-financial corporations in Belgium over the period running from 1 January to 31 December 2008. Because of the contrasting economic trends during that period, the analysis is somewhat blurred. Nevertheless, the data collected still give a good idea of the resistance capacity of firms at the beginning of the recession.

For the year 2008 as a whole, growth of the total value added generated by Belgian non-financial corporations amounted to 1.8 p.c. (in current prices), well down on previous years. Meanwhile, operating costs grew more quickly than value added, resulting in a drop in operating profit for the first time since 2001. As far as the financial position of firms is concerned, there was a widespread decline in profitability and repayment ability in 2008, due to the economic downturn. On the other hand, solvency ratios continued to rise as a result of newly-invested capital. Finally, a distribution analysis shows that a large proportion of firms are in an unfavourable situation and that the dispersion of ratios has widened over the last ten years.

JEL Codes: D39, G30, L60 L80

Key words: firms' results, financial structure, sectoral analysis, distribution analysis

The 2008 social balance sheet

There was an average annual increase in employment of 1.7 p.c. in 2008, according to the statistics gleaned from a reduced population of enterprises that filed their social balance sheet by 16 September 2009 at the latest. End-of-year results (+0.8 p.c.) point to a significant slowdown in growth during the course of the year, reflecting the economic downturn which began at the end of 2007. Full-time staff numbers stabilised, but the number of part-time workers continued to grow. The expansion of this part-time working arrangement is not only attributable to the recruitment of workers on shorter hours; shifts between full-time and part-time working arrangements have also been observed, especially in large firms that have restructured. As a result of the economic downturn, the share of temporary work has fallen. In firms filing a full-format social balance sheet, a reduction in the use of temporary agency workers has also been noted.

The overall wage bill in the firms included in the reduced population grew by 5.3 p.c. in 2008. At the same time, the volume of labour expanded by 1.6 p.c., so that costs per hour worked increased by 3.7 p.c. on average. This article includes an assessment, by branch of activity, of how closely the indicative wage norm set for the period 2006-2008 has been followed. This survey was carried out on the basis of a population of firms that had filed a social balance sheet for the three consecutive years.

For the first time ever, thanks to the introduction of a new version of the social balance sheet, it has been possible to have a breakdown of staff numbers by educational level. On average, women tend to have a more intensive level of training than men. Workers' educational requirements vary considerably according to the branch of activity.

Since the year 2008, training activities have been broken down between formal and informal vocational training and initial training, whereas before only formal training and a very small proportion of informal training had been taken into account. Participation rates for these three types of training come to respectively 37, 21 and 1 p.c. of the workforce. Budgets for training accounted for a total of 1.7 p.c. of staff expenses, including 1.2 p.c. for formal training alone, which is still well below the target for the private sector that had been set at 1.9 p.c. for 2006.

Major differences in training policy can be observed in firms classified by size and branch of activity, whether it is a question of ranging from the volume of training activities, the size of budget, or type of training selected. An analysis of individual data shows that the probability for an enterprise to provide formal or informal training depends above all on its size, with the branch of activity ranking second. Whether it is linked to a non-resident firm and the composition of the workforce (notably the relative share of staff with higher education qualifications) also play a significant role. Within firms that do offer training, the dispersion of training costs depends very much on firm-specific factors, which cannot be taken into consideration by a general model.

JEL Codes: J20, J24, J30, M51, M53

Key words: employment, staff costs, training, working hours, employment contract, full-time, part-time, skills, temporary worker

Abstracts of the working papers series

175. Micro data on nominal rigidity, inflation persistence and optimal monetary policy, by E. Kara, September 2009

The popular Calvo models with indexation (Christiano, Eichenbaum and Evans, 2005) and sticky information (Mankiw and Reis, 2002) have guided much of the monetary policy discussion. The strength of these approaches is that they can explain the persistence of inflation. However, both of these theories are inconsistent with the micro data on prices. In the paper, the author evaluates the consequences of implementing policies that are optimal from the perspective of models that overlook the micro-data. To do so, he uses a Generalized Taylor Economy (GTE) (Dixon and Kara, 2007). While there is no material difference between the GTE and its popular alternatives in terms of inflation persistence, a difference arises when it comes to the micro-data: the GTE is consistent with the micro-data. The findings reported in the paper suggest that policy conclusions are significantly affected by whether persistence arises in a manner consistent with the micro-data and that policies that are optimal from the perspective of the models that are inconsistent with the micro-data can lead to large welfare losses in the GTE.

176. On the origins of the BIS macro-prudential approach to financial stability: Alexandre Lamfalussy and financial fragility, by I. Maes, October 2009

Among the international policy institutions, the Bank for International Settlements (BIS) is known for its sensitivity to financial stability issues. Attention to the "macro-prudential" dimension of financial stability is very typical for the BIS. The BIS macro-prudential approach first came to the fore in the 1986 Cross Report. It defined the macro-prudential domain as "the safety and soundness of the broad financial system and payments mechanism". In the paper, it is argued that Alexandre Lamfalussy, who was at the BIS from 1976 to 1993, played a crucial role in shaping the BIS approach to financial stability. Lamfalussy is renowned for taking a broad macroeconomic view and for focusing on the systemically important financial institutions, as the failure of one of these individual institutions would threaten the whole financial system. In Lamfalussy's view, there is thus very much an overlap between the micro- and macro-prudential dimensions of financial stability. The paper traces Lamfalussy's analysis of financial fragility and goes into the reasons for his sensitivity to it. Among the main elements involved were: a "Keynesian" Weltanschauung (that a market economy is not sufficiently self-correcting); the emphasis of Dupriez (his teacher in Louvain) on cycles; Lamfalussy's own experience as a commercial banker; BIS involvement in financial stability issues, especially the Latin American debt crisis of 1982-83; and research in the central banking community on financial innovations in the early 1980s.

177. Incentives and tranche retention in securitisation: A screening model, by I. Fender, J. Mitchell, October 2009

The paper examines the power of different contractual mechanisms to influence an originator's choice of costly effort to screen borrowers when the originator plans to securitise its loans. The analysis focuses on three potential mechanisms: the originator holds a "vertical slice", or share of the portfolio; the originator holds the equity tranche of a structured finance transaction; the originator holds the mezzanine tranche, rather than the equity tranche. These mechanisms will result in differing levels of screening, and the differences arise from varying sensitivities to a systematic risk factor. Equity tranche retention is not always the most effective mechanism, and the equity tranche can be dominated by either a vertical slice or a mezzanine tranche if the probability of a downturn is likely and if the equity tranche is likely to be depleted in a downturn. If the choice of how much and what form to retain is left up to the originator, the retention mechanism may lead to low screening effort, suggesting a potential rationale for government intervention.

178. Optimal monetary policy and firm entry, by V. Lewis, October 2009

The paper describes optimal monetary policy in an economy with monopolistic competition, endogenous firm entry, a cash-in-advance constraint and pre-set wages. Firms must make profits in order to cover entry costs; thus a mark-up on goods prices is necessary. Without this mark-up, profits would be zero and no firm would enter the market, resulting in zero production. Therefore, the mark-up should not be removed. In this economy with market entrants, goods are more expensive than in a competitive economy with marginal cost pricing. This leads to a misallocation of resources, because leisure is not sold at a mark-up. Goods and leisure are two sources of utility that households trade off against each other. Thus, they may buy too much leisure instead of consumption goods. The consequence is that labour supply and production are sub-optimally low. Due to the labour requirement at market entry stage, insufficient labour supply also implies too little entry and too few firms in equilibrium. In the absence of fiscal instruments such as labour income subsidies, the optimal monetary policy under sticky wages achieves higher welfare than under flexible wages. The policy-maker uses the money supply instrument to raise the real wage – the cost of leisure – above its flexible-wage level, in response to expansionary shocks. This induces a rise in labour supply, more production of goods and more new firms.

179. Staying, dropping, or switching: The impacts of bank mergers on small firms, by H. Degryse, N. Masschelein, J. Mitchell, October 2009

Assessing the impacts of bank mergers on small firms requires separating borrowers with single versus multiple banking relationships and distinguishing the three alternatives of "staying," "dropping," and "switching" of relationships. Single-relationship borrowers who "switch" to another bank following a merger will be less harmed than those whose relationship is "dropped" and not replaced. Using Belgian data, the authors find that single-relationship borrowers of target banks are more likely than other borrowers to be dropped. They track post-merger performance and show that many dropped target-bank borrowers are harmed by the merger. Multiple-relationship borrowers are less harmed, as they can better hedge against relationship discontinuations.

180. Inter-industry wage differentials: How much does rent sharing matter?, by Ph. Du Caju, F. Rycx, I. Tojerow, October 2009

The paper investigates inter-industry wage differentials in Belgium, taking advantage of access to a unique matched employer-employee data set covering all the years from 1999 to 2005. Findings show the existence of large wage differentials among workers with the same observed

characteristics and working conditions, employed in different sectors. These differentials are persistent and no particular downward or upward trend is observed. Further results indicate that *ceteris paribus*, workers earn significantly higher wages when employed in more profitable firms. The time dimension of our matched employer-employee data allows us to instrument firms' profitability by its lagged value. The instrumented elasticity between wages and profits is found to be quite stable over time and varies between 0.034 and 0.043. It follows that Lester's range of pay due to rent sharing fluctuates between about 24 and 37 percent of the mean wage. This rent-sharing phenomenon accounts for a large fraction of the industry wage differentials. The authors find indeed that the magnitude, dispersion and significance of industry wage differentials decreases sharply when controlling for profits.

181. Empirical evidence on the aggregate effects of anticipated and unanticipated US tax policy shocks, by K. Mertens, M. O. Ravn, November 2009

The authors provide empirical evidence on the dynamic effects of tax liability changes in the United States. They distinguish between surprise and anticipated tax changes using a timing convention. They document that pre-announced but not yet implemented tax cuts give rise to contractions in output, investment and hours worked, while real wages increase. In contrast, there are no significant anticipation effects on aggregate consumption. Implemented tax cuts, regardless of their timing, have expansionary and persistent effects on output, consumption, investment, hours worked and real wages. The findings are shown to be very robust. It is argued that tax shocks are empirically important impulses to the US business cycle and that anticipation effects have been significant over several business cycle episodes.

182. Downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms, by J. Babecký, Ph. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina, T. Rõõm, November 2009

It has been well established that the wages of individual workers react little, especially downwards, to shocks that hit their employer. The paper presents new evidence from a unique survey of firms across Europe on the prevalence of downward wage rigidity in both real and nominal terms. The authors analyse which firm-level and institutional factors are associated with wage rigidity. Their results indicate that it is related to workforce composition at the establishment level in a manner that is consistent with related theoretical models (e.g. efficiency wage theory, insider-outsider theory). It is also found that wage rigidity depends on the labour market institutional environment. Collective bargaining coverage is positively related with downward real wage rigidity, measured on the basis of wage indexation. Downward nominal wage rigidity is positively associated with the extent of permanent contracts and this effect is stronger in countries with stricter employment protection regulations.

183. The margins of labour cost adjustment: Survey evidence from European firms, by J. Babecký, Ph. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina, T. Rõõm, November 2009

Firms have multiple options at the time of adjusting their wage bills. However, previous literature has mainly focused on base wages. The authors broaden the analysis beyond downward rigidity in base wages by investigating the use of other margins of labour cost adjustment at the firm level. Using data from a unique survey, they find that firms make frequent use of other, more flexible, components of compensation to adjust the cost of labour. Changes in bonuses and non-pay benefits are some of the potential margins firms use to reduce costs. It is also shown how the margins of adjustment chosen are affected by firm and worker characteristics.

Signes conventionnels

–	la donnée n'existe pas ou n'a pas de sens
n.	non disponible
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire
e	estimation de la Banque

Liste des abréviations

Pays

BE	Belgique
DE	Allemagne
IE	Irlande
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
IT	Italie
CY	Chypre
LU	Luxembourg
MT	Malte
NL	Pays-Bas
AT	Autriche
PT	Portugal
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
FI	Finlande
DK	Danemark
SE	Suède
UK	Royaume-Uni
UE15	Union européenne, à l'exclusion des pays ayant adhéré après 2003

Autres

AIP	Accord interprofessionnel
AOW	Algemene Ouderdomswet, loi générale sur l'assurance-vieillesse
ASBL	Association sans but lucrative
BCE	Banque centrale européenne
BNB	Banque nationale de Belgique
CDI	Contrats à durée indéterminée
CE	Commission européenne

CPB	Centraal Planbureau (Pays-Bas)
CREG	Commission de régulation de l'électricité et du gaz
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (enquête sur la formation professionnelle continue)
DGSIE	Direction générale Statistique et Information économique
EDP	Excessive Deficit Procedure
Eonia	Euro Overnight Index Average
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETP	Équivalent temps plein
Euribor	Euro Interbank Offered Rate
Federgon	Fédération des partenaires de l'emploi
FMI	Fonds monétaire international
Gj	Gigajoule
Horeca	Hôtels, restaurants, cafés
HWWI	Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Institut
ICN	Institut des comptes nationaux
IPC	Indice des prix à la consommation
IPCH	Indice des prix à la consommation harmonisé
kWh	Kilowattheure
NACE-Bel	Nomenclature des activités économiques de la Communauté européenne, version belge
Libor	London Interbank Offered Rate
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIS	Overnight Index Swap
OLO	Obligations linéaires
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne

Banque nationale de Belgique
Société anonyme
RPM Bruxelles – Numéro d'entreprise : 0203.201.340
Siège social : boulevard de Berlaimont 14 – BE-1000 Bruxelles
www.bnb.be



Éditeur responsable

Jan Smets

Directeur

Banque nationale de Belgique
boulevard de Berlaimont 14 – BE-1000 Bruxelles

Personne de contact pour la Revue

Philippe Quintin

Chef du département Communication et secrétariat

Tél. +32 2 221 22 41 – Fax +32 2 221 30 91
philippe.quintin@nbb.be

© Illustrations: Philippe Debeerst
Banque nationale de Belgique

Couverture et mise en page : BNB TS – Prepress & Image

Publié en décembre 2009

