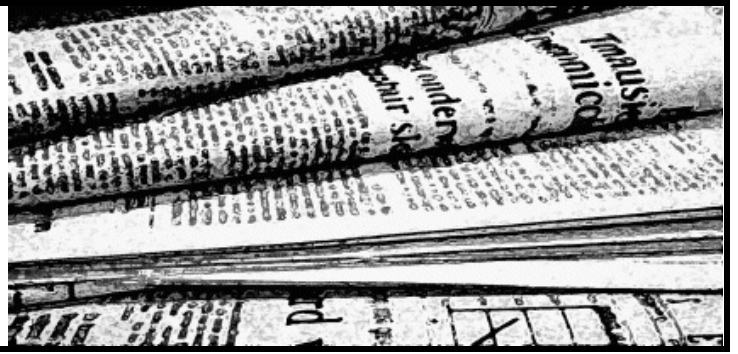


# Banque Nationale de Belgique

## Communiqué de presse

Bruxelles, le 15 décembre 2003



### LE BILAN SOCIAL 2002

(Article publié dans la Revue économique du 4<sup>e</sup> trimestre 2003)

Introduit en 1996, le bilan social contient un ensemble cohérent de données relatives à divers aspects de l'emploi dans les entreprises en Belgique: le statut contractuel des salariés, leur genre, leur niveau d'études, le nombre d'heures prestées, les frais de personnel, la politique de formation, etc. Cet article expose les résultats provisoires de l'analyse des bilans sociaux de l'année 2002. Les données ne sont encore disponibles pour l'ensemble des entreprises tenues de remplir un bilan social, de sorte que l'étude porte sur une population réduite d'entre elles, construite selon le principe d'un échantillon constant. Cette population couvre environ les trois quarts de l'emploi salarié et la moitié des entreprises de la population totale. Les principales conclusions dégagées sur cette base se résument comme suit:

#### **Emploi**

- Le nombre de salariés occupés dans le secteur privé a encore légèrement augmenté, en moyenne, en 2002. En revanche, la diminution de 0,6 p.c. des effectifs enregistrés en fin d'année montre, au même titre que le repli de 1,2 p.c. du total des heures prestées, que les entreprises ont procédé à des ajustements importants de personnel en cours d'année en réponse aux incertitudes persistant sur le plan conjoncturel.
- L'emploi des femmes a de nouveau progressé: à la fin de 2002, elles représentaient 37,1 p.c. des personnes occupées, contre 36,6 p.c. en 2001. Sur le plan sectoriel, le personnel occupé dans les branches d'activité des services s'est accru de 1,8 p.c. en moyenne, alors que l'emploi diminuait très nettement dans l'industrie (-2,6 p.c.) et stagnait dans la construction (-0,1 p.c.).
- Seules les petites entreprises ont enregistré une création nette d'emplois en moyenne en 2002: dans cette catégorie, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) s'est accru de 2,3 p.c. Les entreprises de taille supérieure ont en revanche globalement réduit le niveau de leurs effectifs: de 0,6 p.c. dans les firmes de taille moyenne et de 0,8 p.c. dans les grandes entreprises, ces dernières occupant plus de 53 p.c. des travailleurs de la population réduite.
- Une substitution de travail peu et moyennement qualifié par du travail plus qualifié a été observée dans les entreprises déposant un schéma complet: l'emploi de travailleurs disposant au mieux du certificat de

l'enseignement primaire ou secondaire a diminué (-17.500), tandis que celui des diplômés de l'enseignement supérieur, universitaire ou non, s'est inscrit en hausse (+4.000). Ce sont d'ailleurs les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut à la faiblesse de la conjoncture, laquelle a durement touché l'emploi dans l'industrie.

- La hausse du taux de travail à temps partiel s'est poursuivie pour atteindre 21,3 p.c. en 2002, contre 20 p.c. en 2001. Cette progression, observée dans les petites entreprises comme dans celles de taille moyenne et dans les grandes, résulte en grande partie de mouvements internes au sein des firmes, c'est-à-dire du passage d'emplois à temps plein à des emplois à temps réduit, en particulier dans les grandes entreprises, où les aspirations des travailleurs en matière de réduction du temps de travail sont sans doute plus faciles à prendre en considération. Le travail à temps partiel contribue aussi à distribuer sur un plus grand nombre de personnes le volume de travail: en 2002, l'effectif occupé était supérieur de quelque 9 p.c. à celui que l'on observerait en l'absence de ce régime.
- Le recul de l'emploi en fin d'exercice a, proportionnellement, davantage touché les travailleurs sous contrats à durée déterminée, de remplacement ou conclus pour un travail défini, de sorte que la part des travailleurs inscrits sous contrat de travail à durée indéterminée, qui continuent à représenter l'essentiel de l'effectif, s'est légèrement accrue, de 94 à 94,2 p.c. Dans les grandes entreprises, le recul de l'effectif a touché toutes les catégories de contrats de travail; la situation était plus contrastée dans les petites entreprises et celles de taille moyenne.
- La part des travailleurs intérimaires dans les entreprises de la population réduite déposant un schéma complet a, de nouveau, légèrement reculé en 2002, pour ne plus représenter que 2,6 p.c. de l'emploi total. Ce recul, observé dans quasiment toutes les branches d'activité, reflète la baisse enregistrée dans les grandes entreprises et dans celles de taille moyenne, tandis que dans les petites, la part du travail intérimaire (qui représente plus de 10 p.c. de l'effectif dans les entreprises occupant moins de 10 personnes en ETP et qui font appel à l'intérim) progressait légèrement.
- Les mesures d'aides à l'emploi les plus utilisées sont, selon le bilan social, les réductions structurelles de charges sociales, les réductions des cotisations personnelles pour les travailleurs à bas salaires et le Maribel social: le nombre de travailleurs concernés représentait respectivement 68, 12 et 3 p.c. de l'effectif total des entreprises de la population réduite en 2002.

### **Frais de personnel**

- Les frais de personnel ont augmenté de 3,5 p.c. entre 2001 et 2002. Etant donné le recul du volume de travail, les coûts horaires ont augmenté davantage, en l'occurrence de 4,8 p.c. La hausse a été un peu plus rapide dans les petites entreprises (5,4 p.c.) que dans les moyennes (5 p.c.) et les grandes (4,8 p.c.).

L'année 2002 étant la seconde année d'application de l'accord interprofessionnel de décembre 2000, une population ad hoc d'entreprises a été construite pour mesurer la hausse des coûts salariaux dans les bilans sociaux au cours de la période 2001-2002. Au total, cette hausse s'est élevée à près de 10 p.c. dans les entreprises de cette population. La progression a été voisine ou supérieure à 10 p.c. dans les principales branches d'activité (sauf dans la branche des

services financiers, immobiliers et aux entreprises où elle est restée plus limitée) et dans toutes les catégories d'entreprises, mais on constate également des différences importantes dans l'ampleur des hausses et leur répartition entre les deux années de l'accord.

### **Formation**

- En moyenne, 39,9 p.c. des salariés ont participé à une formation. Le coût moyen des formations s'est élevé à quelque 1.425 euros par bénéficiaire, pour une durée moyenne de près de 32 heures. Le budget consacré à la formation se montait à 1,36 p.c. des coûts salariaux des entreprises de la population réduite en 2002.
- Les indicateurs relatifs à la formation présentent des évolutions diverses. Si la part des entreprises formatrices est en hausse, tout comme d'ailleurs le taux de participation, les moyens et le temps consacrés à la formation (calculés, respectivement, par rapport au total des frais de personnel et à l'ensemble des heures prestées) sont en revanche en diminution. Ces évolutions sont compatibles avec les tendances observées dès 2001, et révèlent le caractère conjoncturel des dépenses de formation.
- Les écarts considérables observés au niveau des efforts de formation selon la taille de l'entreprise se sont réduits entre 2001 et 2002. Au sein des petites entreprises, tous les indicateurs de formation ont affiché une progression substantielle (partant, il est vrai, d'un niveau bas), tandis que les performances des entreprises moyennes et grandes ont été en retrait.