

2004-12-09

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2003

(Article publié dans la Revue économique du 4^e trimestre 2004) - www.nbb.be

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, en deux parties, expose, dans un premier temps, les résultats provisoires de l'analyse des bilans sociaux de l'année 2003, à partir d'une population réduite d'entreprises. La seconde partie propose une ventilation régionale des bilans sociaux et vise à distinguer les caractéristiques des entreprises selon leur région d'implantation.

1. Le bilan social 2003

Les données n'étant pas encore disponibles pour l'ensemble des entreprises tenues de remplir un bilan social, l'étude des bilans sociaux déposés pour 2003 porte sur une population réduite de sociétés, construite selon le principe d'un échantillon constant et composée de 40.630 entreprises. Cette population réduite représente la moitié des entreprises de la population totale et occupe environ les trois quarts de l'emploi salarié des entreprises soumises au dépôt d'un bilan social. Les principales conclusions dégagées sur cette base se résument comme suit:

Emploi

- L'emploi a diminué de 0,8 p.c. en moyenne annuelle entre 2002 et 2003, mais le rythme des pertes d'emplois s'est légèrement ralenti en fin d'année, la variation à la fin de l'exercice étant restée limitée à -0,5 p.c. La baisse du nombre de travailleurs occupés a été particulièrement importante dans l'industrie (où elle s'est même intensifiée en cours d'année) et dans la branche "services financiers, immobiliers et aux entreprises", les effectifs ayant diminué de près de 3 p.c. dans les banques et les sociétés d'assurance. Les autres branches d'activités ont enregistré un solde positif en matière d'emploi en fin d'année. La progression la plus vive a été observée dans la branche "autres services", et plus spécifiquement dans le secteur de la santé et de l'action sociale.
- Le volume de l'emploi exprimé en équivalent temps plein (ETP), qui tient compte de la durée de travail des travailleurs, a diminué de 1 p.c. en moyenne entre 2002 et 2003. La durée moyenne de travail par ETP est restée stable, aux alentours de 1.550 heures par an, de sorte que le volume de travail exprimé en heures a lui aussi reculé de 1 p.c.
- Alors que le nombre des salariés à temps plein s'est contracté (-2,3 p.c.), celui des travailleurs à temps partiel a de nouveau augmenté (+6,1 p.c.). La progression de l'emploi à temps partiel masculin a été particulièrement importante, de l'ordre de 13 p.c. en moyenne. Elle a touché l'ensemble des branches d'activité, sauf l'agriculture et les "autres services". L'analyse des mouvements de personnel, qui n'est possible que pour les entreprises déposant un schéma complet, indique que cette progression résulte principalement de la conversion de contrats à temps plein vers des contrats à temps partiel. Elle s'explique sans doute en partie par le développement du crédit-temps.
- Un ralentissement des sorties nettes de personnel peu ou moyennement qualifié a été enregistré entre 2002 et 2003 dans les entreprises déposant un schéma complet. En revanche, les entrées nettes de personnel qualifié sont restées inférieures à celles enregistrées l'année précédente. Depuis le retournement conjoncturel de la fin de 1998, les travailleurs peu et moyennement qualifiés (enseignement primaire ou secondaire) n'ont que peu bénéficié de l'amélioration du climat économique: dès que la croissance de l'activité s'est ralentie, des sorties nettes de ces catégories de travailleurs ont été enregistrées, tandis que le nombre de très qualifiés a continuellement progressé.
- Pour mettre en œuvre les réductions de personnel, les employeurs ont privilégié les voies les plus socialement acceptables. Les licenciements n'ont en effet que peu augmenté entre 2002 et 2003, contrairement aux départs à la retraite et en prépension, et au non-renouvellement de contrats

temporaires. Au total, le nombre de ces derniers a reculé de 4,2 p.c. entre les 31 décembre 2002 et 2003. Le nombre de contrats à durée indéterminée a lui aussi diminué, mais à un rythme plus modéré. Dès lors, la structure de l'emploi par type de contrat, très largement dominée par les contrats à durée indéterminée, n'a que peu varié. Le volume de travail presté par des intérimaires a en revanche progressé, ce qui peut être interprété comme un signe d'amélioration de la situation des entreprises de la population réduite.

Frais de personnel

- Les frais de personnel ont augmenté de 1,6 p.c. entre 2002 et 2003. Étant donné que l'emploi en ETP a reculé de 1 p.c. en moyenne et que la durée du travail par ETP est restée inchangée, les frais par heure de travail prestée ont augmenté de 2,7 p.c.
- La hausse a été plus prononcée dans les petites et moyennes entreprises que dans celles de grande taille. Parmi les branches d'activité, l'accroissement a été particulièrement vif dans les "autres services" (3,7 p.c.) - en raison de la progression importante dans le secteur de la santé et de l'action sociale -, et dans le "commerce, transports et communications" (3,2 p.c.). Ailleurs, la hausse est restée proche ou inférieure à la moyenne.

Formation

- La politique de formation semble encore avoir été influencée par les incertitudes conjoncturelles auxquelles ont été confrontés les employeurs en 2002. Le taux de participation à la formation a stagné, de même que la part des heures de travail consacrée à l'acquisition ou au maintien à niveau des compétences du personnel. En moyenne, 37,6 p.c. des salariés ont participé à une formation en 2003. Le coût moyen des formations s'est élevé à quelque 1.336 euros par bénéficiaire, pour une durée moyenne de près de 31 heures.
- L'indicateur de l'effort financier des entreprises en faveur de la formation, qui rapporte le budget de formation aux frais de personnel totaux, a diminué entre 2002 et 2003, pour s'établir à 1,2 p.c. Cette nouvelle baisse annihile les efforts enregistrés à la fin des années nonante en la matière.

2. Ventilation régionale des bilans sociaux 1998-2002

Dans la seconde partie de cet article, les bilans sociaux ont été ventilés selon que les entreprises opèrent dans une seule région ou dans plusieurs d'entre elles, l'attribution à une région s'effectuant dans ce cas en fonction de l'endroit où le plus grand nombre d'emplois est répertorié. On distingue ainsi les entreprises unirégionales bruxelloises, flamandes et wallonnes et les entreprises multirégionales majoritairement bruxelloises, flamandes et wallonnes.

Cette répartition a mis en évidence les spécificités de chaque groupe d'entreprises, et l'influence plus ou moins grande de la nature de leurs activités sur les résultats obtenus en matière de durée du travail ou de politique de formation par exemple. L'analyse présentée n'est qu'une première approche des caractéristiques régionales des entreprises au travers des bilans sociaux. Elle devrait être approfondie, notamment pour mieux comprendre les raisons des différences observées entre les trois régions.

Ainsi, la durée moyenne de travail enregistrée dans les six groupes d'entreprises reflète clairement les différences dans la structure d'activité, car, au sein même des branches d'activité, la durée du travail dans les différentes régions est relativement homogène. C'est moins vrai au niveau des frais de personnel, en tout cas pour les entreprises unirégionales. On note par exemple que les coûts horaires sont systématiquement plus réduits dans les entreprises unirégionales wallonnes et plus élevés dans les entreprises unirégionales bruxelloises, en dépit d'une taille moyenne identique.

En matière de politique de formation, les entreprises unirégionales wallonnes, malgré des progrès en matière de participation des salariés, restent à la traîne des deux autres régions. Pour les entreprises multirégionales, les moins bons résultats en Wallonie s'expliquent sans doute en partie par la taille moyenne plus réduite des entreprises wallonnes, et par la prépondérance du secteur industriel, qui consacre traditionnellement moins de moyens à la politique de formation que, par exemple, la branche "services financiers, immobiliers et aux entreprises", qui rassemble 55 p.c. du personnel des entreprises multirégionales bruxelloises, et la branche "commerce, transports et communications", qui regroupe plus de la moitié de l'effectif des multirégionales flamandes.