

2005-12-05

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2004

(Article publié dans la Revue économique du 4^e trimestre 2005)

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 régime de travail et le statut contractuel des salariés, 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 relatifs à l'exercice 2004. Les données n'étant pas encore disponibles pour l'ensemble des entreprises tenues de remplir un bilan social, l'étude porte sur une population réduite de sociétés construite selon le principe d'un échantillon constant et composée de 38.530 entreprises, occupant ensemble 1.331.000 travailleurs. Cette population réduite regroupe un peu plus de la moitié des entreprises de la population totale et occupe 73 p.c. des travailleurs inscrits dans les entreprises soumises au dépôt d'un bilan social.

Les principales conclusions dégagées sur cette base se résument comme suit:

1. Évolution de l'emploi

L'emploi a augmenté en moyenne de 0,3 p.c. entre 2003 et 2004. Le rythme des créations d'emplois s'est légèrement accéléré en cours d'année, passant à 0,5 p.c. entre les 31 décembre 2003 et 2004, ce qui témoigne d'une amélioration de la situation des entreprises de la population réduite en cours d'année.

- L'augmentation de l'emploi repose en grande partie, comme par le passé, sur le dynamisme des petites entreprises, où près de 8.000 nouveaux travailleurs ont été engagés. Dans les sociétés de taille moyenne, l'accroissement de personnel est resté plus modéré, tandis que dans les grandes firmes, une réduction de l'emploi était enregistrée.
- Les baisses d'effectifs ont été particulièrement marquées dans l'industrie, où plus de 6.000 emplois ont été perdus au cours de l'exercice 2004. Dans les autres branches, l'emploi a au contraire augmenté. La hausse la plus importante, près de 7.000 postes, a été enregistrée dans la branche des autres services; près de 90 p.c. de ces nouveaux emplois ont été créés dans les entreprises de la santé et de l'action sociale, qui demeurent, depuis plusieurs années, d'importantes pourvoyeuses d'emplois, y compris de faible qualification.
- Le travail à temps partiel a encore sensiblement progressé. Entre 2003 et 2004, le taux de travail à temps partiel a crû de 4,8 p.c. L'accroissement du nombre de travailleurs à temps partiel s'effectue par des canaux différents dans les petites entreprises et dans les grandes. Dans les premières, il résulte en grande partie de l'engagement de travailleurs à temps réduit. Dans les grandes firmes, en revanche, il découle principalement de passages d'un régime de travail à temps plein vers un temps partiel. Ces transitions sont de plus en plus nombreuses pour les hommes (dont le taux de travail à temps partiel a augmenté de 8 p.c.) et sont davantage que par le passé utilisées en fin de carrière.

2. Mouvements de personnel

L'ampleur des mouvements de personnel s'est accrue au cours de l'exercice 2004 par rapport à l'exercice précédent. Tant les entrées que les sorties de personnel ont été plus nombreuses. Au total, quelque 390.000 personnes ont été engagées dans les entreprises de la population réduite en 2004, tandis que 382.000 travailleurs quittaient leurs registres. Les schémas complets, qui représentent 22 p.c. des entreprises et 82 p.c. des travailleurs, permettent d'identifier les caractéristiques des mouvements de personnel.

- Ainsi, aux quelque 4.000 entrées nettes enregistrées dans les sociétés déposant un schéma complet correspondent l'engagement net de plus de 7.000 travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur et une baisse de l'effectif des salariés diplômé du primaire ou du secondaire. La diminution de ces effectifs a essentiellement eu lieu dans les entreprises de grande taille, en particulier dans la branche de l'industrie et celle du commerce, transports et communications.
- Bien que le nombre total de sorties ait augmenté dans l'ensemble de la population réduite, il a diminué dans les entreprises déposant un schéma complet. Le recours aux licenciements (proportionnellement davantage utilisés dans les petites entreprises) a diminué, de même que le nombre de mises à la retraite et à la prépension (surtout répandues dans les grosses sociétés). Les sorties résultant du non renouvellement de contrats temporaires ont également reculé. Seuls les départs pour un autre motif, principalement les changements spontanés d'emploi, ont augmenté; ils représentent plus d'un tiers du volume total des départs dans les petites sociétés, et plus de la moitié dans les cas des entreprises de la construction.

3. Nature des contrats de travail

L'amélioration du contexte conjoncturel en 2004 s'est traduit par un recours accru aux formes de travail plus flexibles, comme les contrats temporaires et le travail intérimaire.

- La tendance baissière enregistrée dans la part des contrats temporaires, qui, entre 1999 et 2003 était passée de 7,3 à 6,1 p.c. du total, s'est interrompue. Un léger redressement a été observé dans toutes les catégories de taille et d'activité des entreprises. Les contrats à durée indéterminée représentent cependant encore l'essentiel des contrats, même si, au niveau des entrées de personnel, la moitié des nouveaux inscrits dans les sociétés déposant un schéma complet le sont sous la forme d'un contrat temporaire.
- Dans cette même catégorie d'entreprises, le travail intérimaire, mesuré en ETP comme en heures de travail, a fortement progressé en 2004, confirmant ainsi l'amélioration qui s'était déjà dessinée en 2003. Une progression du travail intérimaire a été enregistrée dans la majorité des branches d'activité, bien que l'ampleur de la hausse y ait été assez différente. En dépit de mouvements convergents, les comportements en matière d'usage du travail intérimaire, comme de recours aux contrats temporaires, restent très variables selon les branches d'activité.

4. Durée du travail

L'ajustement des capacités de production à l'accroissement de l'activité s'est également traduit par un allongement de la durée moyenne de travail.

- Une hausse de 0,6 p.c. a été enregistrée pour les personnes occupées à temps plein, en rupture avec la tendance baissière observée depuis 1998. Ce redressement a concerné toutes les branches d'activité, sauf celle du commerce, des transports et communications, où les travailleurs en fin de carrière de certaines grandes entreprises ont pu bénéficier de congés exceptionnels, de sorte que la durée moyenne de travail en a été affectée.
- Un nouvel allongement de la durée de travail des personnes occupées à temps partiel, à concurrence de 1,2 p.c., a également été observé. Il pourrait s'expliquer par le succès rencontré par la formule de réduction d'un cinquième du temps de travail dans le cadre du régime de crédit-temps, qui, depuis 2002, a remplacé le système des interruptions de carrière.

5. Coût du travail

- Les frais de personnel ont augmenté de 2,5 p.c. entre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite. Étant donné la faible progression du volume de travail, les frais horaires ont crû en moyenne de 1,9 p.c., la hausse ayant été légèrement plus prononcée pour les travailleurs à temps plein.

- Selon les résultats d'une analyse basée sur une population réduite constante sur la période 2002-2004, la norme salariale indicative de hausse des coûts salariaux horaires de 5,4 p.c. pour 2003-2004 a été respectée dans la majorité des branches d'activité, même si une hausse supérieure à la norme a été enregistrée dans la moitié des entreprises. La hausse a été particulièrement prononcée dans les transports et communications, où, comme on l'a mentionné plus haut, le calcul des frais horaires a été influencé par les congés exceptionnels accordés au personnel en fin de carrière.

6. Formation

En dépit des préoccupations relayées par les autorités européennes et belges, les indicateurs de formation formelle se sont à nouveau inscrits en recul en 2004.

- Le budget de formation formelle exprimé en pourcentage des frais de personnel, dont le niveau était inférieur à 1,2 p.c. en 2003 pour la population totale, a reculé de plus de 5 p.c. entre 2003 et 2004 dans les entreprises de la population réduite, s'éloignant ainsi encore davantage de l'objectif de 1,9 p.c. figurant dans les accords interprofessionnels successifs conclus depuis 1998. Un repli de même ampleur a été enregistré pour l'indicateur de durée de formation exprimé en pourcentage du volume de travail total. Seul le taux de participation a continué de progresser, la hausse ayant atteint 3 p.c. en 2004.
- La formation formelle, dans des locaux prévus à cet effet, ne représente qu'une part, certes la plus visible, des activités de formation. L'introduction prochaine, dans le bilan social, d'un tableau visant à saisir les efforts réalisés dans le domaine de la formation informelle (notamment celle qui a lieu en situation de travail) devrait permettre d'améliorer la mesure de l'investissement global en formation.