

2006-12-11

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le bilan social 2005

(Article publié dans la Revue économique de décembre 2006)

Introduit en 1996, le bilan social contient un ensemble cohérent de données relatives à divers aspects de l'emploi dans les entreprises en Belgique. Cet article expose les résultats provisoires de l'analyse des bilans sociaux relatifs à l'exercice 2005. 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 48.976 entreprises, occupant ensemble, en 2005, 1.442.000 travailleurs. Cette population réduite regroupe près de 65 p.c. des entreprises de la population totale et occupe environ 80 p.c. des travailleurs inscrits dans ces entreprises.

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

1. Évolution de l'emploi

L'emploi a augmenté en moyenne de 0,5 p.c. entre 2004 et 2005 dans les entreprises de la population réduite. Le rythme des créations d'emplois est resté inchangé en cours d'année. En revanche, la progression du volume de travail mesuré en ETP s'est ralentie, puisque la hausse de 0,2 p.c. observée en cours d'année a laissé la place à une stabilisation entre les 31 décembre 2004 et 2005.

- L'augmentation de l'emploi repose sur le dynamisme des petites entreprises. L'effectif y a augmenté en moyenne de 2,4 p.c., soit près de 9.700 travailleurs. Dans les sociétés de taille moyenne, la hausse est restée plus modérée (1,3 p.c.), tandis que dans les grandes firmes, une réduction de l'emploi (-0,8 p.c.) était enregistrée.
- Les effectifs ont reculé dans l'industrie, où 4.700 emplois ont été perdus entre 2004 et 2005, soit une baisse de 1,1 p.c. L'emploi est resté stable dans la branche "commerce, transports et communications". Dans les autres branches, l'évolution a été plus favorable. La hausse a été particulièrement vive dans la construction (2 p.c.) et dans la branche "autres services" (3,5 p.c.). Au sein de cette dernière, la croissance a été particulièrement soutenue dans les entreprises de la santé et de l'action sociale.
- L'effectif masculin a diminué d'environ 1.400 unités entre les 31 décembre 2004 et 2005, tandis que le nombre de femmes occupées a augmenté de 8.400 unités, de sorte qu'elles représentaient 37,7 p.c. du total de l'emploi à la fin de l'exercice 2005.

2. Mouvements de personnel

L'ampleur des entrées nettes de personnel enregistrées en 2005 a diminué de moitié par rapport à l'exercice précédent, pour s'élever au total à quelques 9.000 unités. Les embauches (environ 480.000 personnes) ont été moins nombreuses, tandis que les sorties (471.000 travailleurs) ont augmenté.

Les "schémas complets" - remplis par 18 p.c. des entreprises de la population réduite, lesquelles occupent 78 p.c. du total des travailleurs - permettent d'identifier les caractéristiques des mouvements de personnel.

- Aux quelques 3.400 entrées nettes enregistrées dans ces entreprises correspond une augmentation de l'effectif des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Le personnel peu ou moyennement qualifié a diminué; ils constituent cependant encore l'essentiel des entrées de travailleurs. L'examen des engagements montre que les travailleurs embauchés à temps partiel ont un niveau de qualification en moyenne plus faible que ceux engagés à temps plein, pour lesquels on distingue une nette différence de profil selon le genre: les hommes entrants sont en moyenne moins qualifiés que les femmes.

- La mobilité des travailleurs temporaires explique une part importante des mouvements de personnel au cours d'un exercice. Il ressort de l'analyse que des changements de contrat de travail affectent une partie du personnel temporaire, qui se voit proposer un contrat à durée indéterminée. En effet, en dépit du nombre important d'entrées nettes de travailleurs temporaires (plus de la moitié du total), l'effectif de ces derniers ne varie que très peu: il représente environ 6 p.c. de l'emploi total depuis trois ans. Si le taux de rotation des travailleurs temporaires est de fait élevé, il n'est pas insignifiant pour les personnes sous contrat à durée indéterminée, puisque 13 p.c. d'entre eux ont quitté leur employeur en 2005.
- Bien que le total des sorties ait augmenté dans l'ensemble de la population réduite, il a diminué dans les entreprises déposant un schéma complet, pour concerner quelque 278.000 travailleurs en 2005. Une baisse a été observée pour la plupart des motifs de sorties, à l'exception des fins de contrats temporaires, qui, en 2005, représentaient la moitié des sorties. Le nombre de mises à la prépension a baissé de 22 p.c., tandis que celui des travailleurs admis à la pension ne reculait que faiblement. Le recours aux licenciements a diminué d'un peu moins de 10 p.c. Enfin, le nombre de départs pour un autre motif - résultant d'un accord entre employeur et travailleur ou d'un décès en fonction - est resté pratiquement stable.

3. Structure de l'emploi

La structure de l'emploi évolue en fonction des entrées et sorties de personnel, mais aussi et surtout en fonction des changements qui affectent le personnel en place et qui découlent de l'évolution des besoins des travailleurs et des employeurs en matière de sécurité et de flexibilité.

- Le travail à temps partiel n'a cessé de prendre de l'ampleur depuis 1998. Entre 2004 et 2005, il a encore sensiblement progressé: la proportion de travailleurs à temps partiel a crû de 3,8 p.c. Les entrées nettes de travailleurs à temps plein sont restées proportionnellement plus nombreuses que celles des travailleurs à temps partiel, mais les changements de régime de travail du personnel en place en faveur d'un emploi à temps partiel ont contribué, dans presque toutes les branches d'activité, à la hausse du taux de travail à temps partiel. La progression a été plus prononcée pour les hommes (6,2 p.c.) que pour les femmes (2,2 p.c.). Une partie de cette évolution découle du développement du crédit-temps, de plus en plus utilisé pour mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, mais aussi pour faciliter la transition entre vie professionnelle et fin de carrière, en particulier dans les grandes entreprises.
- La tendance baissière enregistrée dans la part des travailleurs inscrits engagés sous contrats temporaires entre 1999 et 2003 s'est interrompue. Les contrats à durée indéterminée représentent l'essentiel des contrats: dans l'ensemble des entreprises, cette part était de près de 94 p.c.
- Dans les entreprises déposant un schéma complet - qui permettent d'évaluer l'importance relative de l'ensemble des contrats temporaires, y compris le travail intérimaire et le personnel mis à disposition -, 9,2 p.c. des travailleurs sont employés sous un contrat autre qu'à durée indéterminée. Les contrats de travail diffèrent sensiblement selon la taille de l'entreprise et la branche d'activité. Ainsi, les petites structures privilégient le travail intérimaire, les grandes les contrats à durée déterminée. L'industrie et la construction utilisent surtout du personnel intérimaire, quoique en proportions très différentes. Les branches des services ont davantage recours aux contrats à durée déterminée. Les personnes mises à disposition et les contrats de remplacement sont essentiellement présents dans les différentes branches des services.
- Dans les entreprises déposant un schéma complet, le travail intérimaire a sensiblement progressé entre 2004 et 2005, pour représenter au total 3,3 p.c. de l'emploi ETP et 4 p.c. des heures prestées. Près de 60 p.c. des sociétés déposant un schéma complet font appel à ce type de personnel. On trouve proportionnellement moins d'entreprises utilisatrices parmi les sociétés de petite taille. Les intérimaires y représentent pourtant plus de 5 p.c. de l'effectif. Dans les branches d'activité, l'intérim est surtout présent dans l'industrie et dans la branche "commerce, transports et communications". Dans la construction, même si la proportion d'entreprises utilisatrices est importante, la part du travail intérimaire dans le total de l'emploi reste encore limitée.

4. Coût du travail

La masse salariale a augmenté de 2,3 p.c. entre 2004 et 2005 dans les entreprises de la population réduite. Étant donné la diminution du volume de travail de 1,3 p.c., les frais horaires ont crû en moyenne de 3,6 p.c. La progression est restée plus limitée pour les travailleurs à temps plein (3,4 p.c.) que pour les travailleurs à temps partiel (5,5 p.c.) et elle a été moins prononcée pour les petites entreprises (3,6 p.c.), que pour les plus grandes (4 p.c. environ). Dans certaines branches, l'évolution a été influencée par des éléments ponctuels intervenus dans les entreprises dominantes. C'est le cas dans les transports et communications, où la hausse a été de 6,8 p.c., et dans l'énergie et l'eau, où une baisse de 0,7 p.c. a été enregistrée. Dans les autres branches, l'augmentation est restée comprise entre 2 et 4 p.c.

L'analyse montre que si le niveau des frais horaires de personnel varie selon les branches d'activité, la dispersion des salaires y est également hétérogène. Le rapport entre la moyenne des frais enregistrés dans les entreprises où sont observés les frais horaires les plus élevés et la moyenne calculée pour celles où ces frais sont les plus faibles, passe ainsi de 2 dans la construction et l'Horeca, à près de 4 dans les services collectifs, sociaux et personnels et dans les services immobiliers et aux entreprises, et même à 5 dans la branche "énergie et eau".

5. Formation

En matière de formation formelle (soit les cours et stages dispensés par des formateurs dans des locaux prévus à cet effet), les performances observées se situent toujours largement en deçà des objectifs fixés. Dans la logique des accords conclus précédemment entre partenaires sociaux, le pacte de solidarité entre les générations adopté à la fin de décembre 2005, stipule que l'effort financier des entreprises devra atteindre 1,9 p.c. en 2006 et que la proportion de travailleurs ayant accès à la formation devra s'élever à 50 p.c. à l'horizon 2010. Le pacte insiste par ailleurs sur la nécessité de définir des trajectoires sectorielles, à défaut de quoi des mesures compensatoires seront introduites.

En 2005, l'indicateur relatif à l'effort financier de formation, qui compare le budget de formation au total des frais de personnel, s'est à nouveau inscrit en recul, de près de 7 p.c. En appliquant cette évolution au niveau atteint en 2004 pour l'ensemble des entreprises, le budget de formation représenterait seulement 1,05 p.c. des frais de personnel en 2005, contre 1,42 p.c. en 2000. Les aides régionales, communautaires et sectorielles ont certes contribué à alléger les frais supportés par les entreprises, mais dans le même temps, la proportion d'heures de travail consacrées à la formation a elle aussi baissé, de 0,86 p.c. en 2000 à 0,73 p.c. en 2005. Le taux de participation des travailleurs à la formation a en revanche encore légèrement augmenté entre 2004 et 2005. On estime ainsi que 36 p.c. des travailleurs ont eu accès à une formation en 2005, soit un point de pourcentage de plus qu'au début de la décennie.

L'analyse montre que peu de branches d'activité rencontrent à la fois l'objectif financier et l'objectif de participation mis en avant dans le pacte de solidarité entre les générations. C'est le cas des branches "services financiers et d'assurance" et "énergie et eau"; les autres se situent loin des objectifs, surtout en termes de budget alloué à la formation.

La formation formelle ne représente qu'une part, certes la plus visible, des activités de formation. Pour améliorer la mesure de l'investissement global en formation des entreprises belges, le bilan social sera complété par un tableau visant à saisir les efforts réalisés dans le domaine de la formation informelle (soit les autres activités d'apprentissage en rapport direct avec le travail, notamment celles qui ont lieu en situation de travail) et par un tableau relatif à la formation initiale (soit les systèmes alternant travail et formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme).