



Mieux connaître les emplois dans les petites entreprises

Rapport pour la CSC dans le cadre du mécénat BNB

Gérard Valenduc

*Dossier réalisé dans le cadre du programme de travail pluriannuel de la convention d'étude
« Mécénat Banque nationale de Belgique » entre la CSC et la FTU*

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Mieux connaître les emplois dans les petites entreprises, de Gérard Valenduc,
est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation
Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

CSC – Confédération des Syndicats Chrétiens

Chaussée de Haecht, 579

B-1030 Bruxelles

Contact : FEC-CSC, info@fecasbl.be

FTU – Fondation Travail-Université asbl

Rue du Séminaire, 22 (anciennement : rue de l' Arsenal, 5)

B-5000 Namur

+32-81-725122

Site web : www.ftu-namur.org

Contacts : Patricia Vendramin, pvendramin@ftu-namur.org ;

Gérard Valenduc, gvalenduc@ftu-namur.org

Mieux connaître les emplois dans les petites entreprises

Décembre 2014

Un état des lieux au niveau national et
dans les Régions

Étude réalisée pour la **CSC** par la
Fondation Travail-Université.

Gérard Valenduc

CSC
Confédération des Syndicats Chrétiens

FTU
Fondation Travail-Université

Sommaire

INTRODUCTION	3
1. UNE CARTOGRAPHIE DE L'EMPLOI DANS LES PETITES ENTREPRISES	5
1.1 Comment mesurer l'emploi dans les entreprises de moins de 50 salariés ?	5
1.2 L'emploi selon la taille des entreprises	6
1.2.1 L'emploi dans les petites entreprises en Belgique	6
1.2.2 L'emploi à temps partiel dans les petites entreprises	9
1.2.3 L'emploi dans les petites entreprises selon la Région de l'employeur	11
1.3 L'emploi selon la taille des unités locales	13
1.3.1 L'emploi dans les petites unités locales d'exploitation en Belgique	13
1.3.2 La répartition sectorielle des emplois dans les petites unités locales	14
1.3.3 La répartition régionale des emplois dans les petites unités locales	16
1.4 L'évolution récente de l'emploi dans les petites entreprises.....	17
2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PETITES ENTREPRISES.....	19
2.1 Les conditions de travail en général	19
2.1.1 L'exposition aux risques et les effets du travail sur la santé	20
2.1.2 Les rythmes de travail et la flexibilité du temps de travail	20
2.1.3 L'organisation du travail	21
2.1.4 L'accès à la formation.....	21
2.1.5 Les perspectives d'avenir des travailleurs	21
2.1.6 En résumé	22
2.2 Les accidents de travail.....	22
2.2.1 La part des petites entreprises dans les accidents de travail graves	23
2.2.2 L'évolution des accidents de travail graves.....	24
2.3 La place des petites entreprises dans les plans d'action en faveur de la prévention et de la protection au travail	25
2.3.1 Le rôle des services externes de prévention et protection du travail (SEPPT) ..	25
2.3.2 La formation à la prévention	25
3. L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DES PETITES ENTREPRISES.....	27
3.1 La part des petites entreprises dans la création de valeur ajoutée	27
3.2 Le rôle des petites entreprises dans l'innovation.....	28
3.3 L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les petites entreprises.....	31
3.4 L'hétérogénéité économique des petites entreprises.....	31
4. CONCLUSION	33
ANNEXES	37

INTRODUCTION

Ce dossier s'inscrit dans un des axes de réflexion de la CSC en vue de son Congrès de 2015, concernant les PME. Les questions que la CSC se pose, dans les documents préparatoires à ce Congrès, concernent les modalités d'élargissement de la base d'affiliation dans les entreprises et les institutions de petite taille, où il n'y a pas d'élections sociales et le plus souvent pas de délégation syndicale reconnue. La CSC souhaite également envisager de nouvelles formes de syndicalisme dans les petites entreprises, en offrant des services adéquats et une approche collective des besoins et des problèmes.

L'objectif principal de ce dossier est de mieux connaître les différentes facettes de l'emploi et des conditions de travail dans les petites entreprises.

Une question de terminologie doit être éclaircie d'emblée : qu'est-ce qu'une petite entreprise ? Dans le monde syndical, l'appellation PME est habituellement réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, seuil en-dessous duquel l'installation d'un Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) n'est pas légalement requise. C'est ce seuil de 50 salariés qui est retenu dans ce dossier, mais l'appellation PME est ambiguë. Selon les critères en vigueur dans l'Union européenne, une petite entreprise est une entreprise de moins de 50 salariés et une moyenne entreprise comprend entre 50 et 249 salariés, si bien que, dans le vocabulaire européen, l'appellation PME recouvre les entreprises de moins de 250 salariés, tandis que dans le vocabulaire belge, elle désigne les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour éviter toute confusion, nous éviterons, dans la mesure du possible, d'utiliser l'appellation PME dans ce dossier. Pour désigner les entreprises de moins de 50 salariés, le terme « *petite entreprise* » sera utilisé. Dans cette catégorie, on peut distinguer le sous-ensemble des « *très petites entreprises* » (TPE), de moins de 10 salariés.

La première partie de ce dossier dresse une cartographie de l'emploi dans les petites entreprises. Elle examine la répartition des emplois des petites entreprises par secteur et identifie quels sont les secteurs où les petites entreprises ont un poids important. La question de la répartition entre la Wallonie, la Flandre et Bruxelles est également abordée. L'évolution de l'emploi dans les petites entreprises au cours des dernières années est finalement étudiée.

La seconde partie traite des conditions de travail dans les petites entreprises. Elle commence par un aperçu général, à travers les résultats du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail. Elle aborde ensuite la question des accidents du travail dans les petites entreprises, pour déboucher sur une approche plus générale des stratégies de prévention et de protection du travail adaptées aux entreprises de petite taille.

La troisième partie fournit quelques éléments d'appréciation de l'importance économique des PME en Belgique, en privilégiant deux angles de vue : la place des petites entreprises dans la création de valeur ajoutée et leur rôle dans l'innovation. Pour terminer, on reviendra sur la question de l'hétérogénéité économique des petites entreprises, en soulignant les lacunes de nos connaissances dans ce domaine.

Les principales sources de données utilisées dans ce dossier sont :

- Pour le chapitre sur la cartographie des emplois : les statistiques administratives de l'emploi collectées et traitées par l'Office national de sécurité sociale (ONSS), qui permettent de dresser une cartographie des emplois en distinguant tantôt la taille des entreprises, tantôt la taille des unités locales d'exploitation ; les données complètes les plus récentes sont celles du quatrième trimestre 2013.
- Pour le chapitre sur les conditions de travail : les résultats du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) en 2010 ; les statistiques du Fonds des accidents du travail (jusqu'en 2013).
- Pour le chapitre sur l'importance économique des petites entreprises : les données traitées par le SPF Économie dans son compendium annuel « Panorama de l'économie belge » (2013) et par le Bureau fédéral du plan.

1. UNE CARTOGRAPHIE DE L'EMPLOI DANS LES PETITES ENTREPRISES

1.1 Comment mesurer l'emploi dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Dans les sources statistiques, on trouve deux façons de définir la taille d'une entreprise selon le nombre de personnes employées : la taille de l'employeur ou la taille des unités d'exploitation.

- La **taille de l'employeur** est le critère le plus approprié sur le plan juridique, notamment en matière de droit du travail. Le seuil de 50 travailleurs est considéré par les organisations syndicales comme un critère important car c'est à partir de ce seuil que les organes élus de concertation sociale deviennent obligatoires (CPPT à partir de 50 travailleurs, CE à partir de 100 travailleurs) et que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection légale.
 - *Le critère de taille de l'employeur permet de disposer de bonnes données statistiques sur l'emploi dans les petites entreprises au niveau national, principalement grâce aux statistiques administratives de la sécurité sociale (ONSS). En revanche, ce critère pose problème pour répertorier les emplois par Région. En effet, pour l'ONSS, la localisation de l'employeur est celle de son siège principal ; par exemple, pour un employeur qui a son siège principal à Bruxelles et une autre unité d'exploitation dans une autre Région, la totalité des emplois seront comptabilisés à Bruxelles ¹.*
- La **taille des unités d'exploitation** permet de mesurer le degré de décentralisation de l'activité économique en « unités locales » – sachant que plusieurs unités locales peuvent relever d'un même employeur. Une unité locale de moins de 50 salariés peut être tantôt une petite entreprise, tantôt une unité d'exploitation d'une grande entreprise (agence bancaire, point de vente d'une chaîne de grande distribution, antenne locale d'une administration, par exemple). Comme les unités d'exploitation sont facilement localisables, il est facile de disposer de statistiques géographiques, par Région, par province ou par commune. Les données sur la taille d'une unité d'exploitation permettent de se faire une idée du degré de concentration ou de dispersion des lieux de travail.
 - *Dans ses publications sur les PME en Wallonie, l'Union wallonne des entreprises (UWE) considère que l'unité locale est la notion la plus pertinente pour refléter l'état du système productif dans une Région ; la localisation des unités d'exploitation est, selon l'UWE, plus conforme à la réalité économique régionale que la localisation des employeurs ². Ce choix conduit cependant à une surestimation du nombre de PME et des emplois qui y sont situés, puisqu'on y inclut également les unités locales appartenant à de grandes entreprises.*

Dans ce portrait statistique de l'emploi dans les petites entreprises, on privilégiera le critère de taille de l'employeur car il répond mieux aux questions que se posent les organisations

¹ ONSS, <http://www.onss.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/petites-et-moyennes-entreprises>

² UWE (2013), *L'entreprise, je veux savoir. Les entreprises wallonnes en 12 questions*, Union wallonne des entreprises, Wavre.

syndicales sur l'emploi dans les PME. Toutefois, il faudra être prudent lors de l'interprétation des données concernant la répartition des emplois entre Bruxelles, Flandre et Wallonie. C'est pourquoi, dans l'analyse au niveau régional, on examinera aussi le critère de taille des unités d'exploitation, sachant que dans ce cas il ne s'agit pas seulement de petites entreprises.

Les données proviennent essentiellement de deux bases de données de l'ONSS. L'une (valPOSTES) recense le nombre de postes de travail salariés selon la taille des entreprises, la branche d'activité, le statut de l'entreprise (privée/publique) et la localisation principale de l'employeur ; l'autre (valLOCALUNIT) recense le nombre de postes de travail selon la taille des unités locales d'exploitation, leur localisation géographique, la branche d'activité, le statut du travailleur (ouvrier/employé/fonctionnaire)³. D'autres sources de données, comme l'Institut des comptes nationaux (Banque nationale) ou les statistiques structurelles sur les entreprises d'EUROSTAT, se sont avérées peu utilisables⁴.

1.2 L'emploi selon la taille des entreprises

Dans un premier temps, les données à l'échelle nationale seront présentées et commentées. Dans un second temps, on s'intéressera aux données par Région, en rappelant les consignes de prudence annoncées ci-dessus.

1.2.1 L'emploi dans les petites entreprises en Belgique

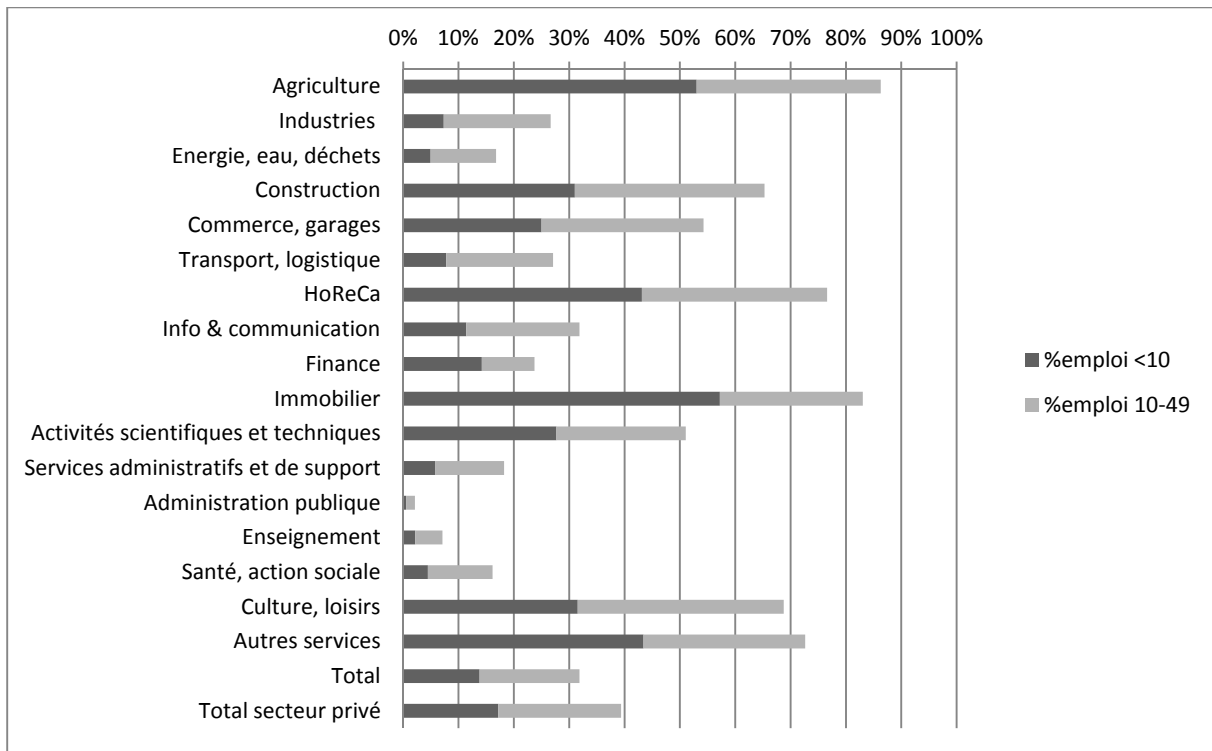
L'emploi dans les entreprises de moins de 50 travailleurs représente 32% de l'emploi total en Belgique : 14% dans les TPE (moins de 10 salariés) et 18 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés. On peut donc dire que près d'un salarié belge sur trois travaille dans une petite entreprise.

Si l'on exclut les employeurs du secteur public et de l'enseignement et qu'on se limite au secteur privé (marchand et non marchand), la part de l'emploi dans les petites entreprises est de 39%, dont 17% dans les TPE et 22% dans les autres. Ces proportions sont toutefois très variables d'une branche d'activité à l'autre, comme le montrent le graphique 1 et le tableau 1, qui distinguent les branches d'activité selon la classification sectorielle NACE (voir description détaillée en annexe).

³ Il s'agit du nombre de postes de travail, sachant qu'un même salarié peut occuper plusieurs postes de travail, par exemple s'il a plusieurs emplois à temps partiel. C'est pourquoi la base de données ONSS sur le nombre de travailleurs occupés (valTRAVOCC) ne contient pas de données sur la taille de l'entreprise. Pour une raison semblable, l'enquête sur les forces de travail n'en contient pas non plus, puisque cette enquête interroge des travailleurs individuellement.

⁴ Les comptes régionaux de l'ICN ne contiennent pas de données sur l'emploi selon la taille des entreprises ou des unités d'exploitation. Les statistiques structurelles sur les entreprises d'EUROSTAT ne couvrent qu'une partie des secteurs industriels et des services marchands, sans distinction régionale. Elles sont utilisées dans la « Fiche technique SBA » (Small Business Act) de la Belgique, publiée chaque année par la Commission européenne dans le cadre d'un benchmarking de la stratégie européenne en faveur des PME.

Graphique 1 – Part des postes de travail dans les petites entreprises (<50 salariés) dans l’emploi total, par branche d’activité (Belgique, 2013)



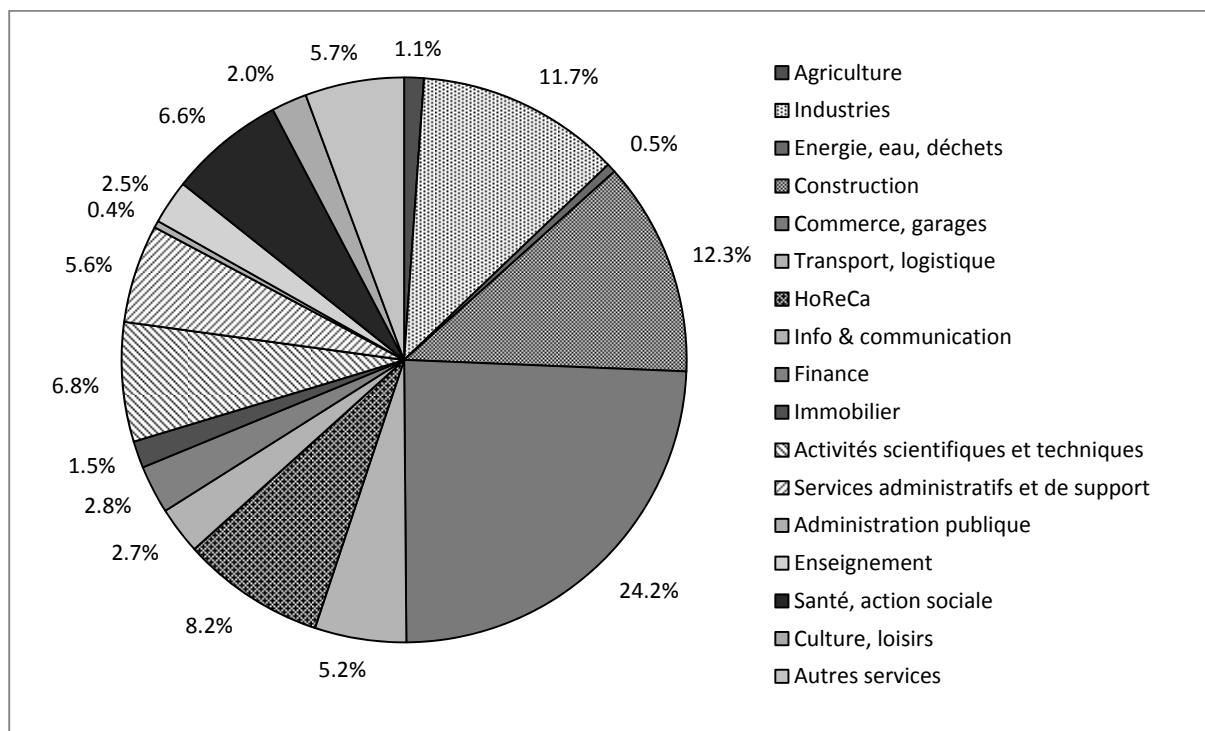
Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre 2013

Le graphique 1 montre que, dans plusieurs branches d’activité, plus de la moitié des postes de travail salariés se trouvent dans des petites entreprises. C’est le cas de l’agriculture, de la construction, de l’HoReCa, du commerce et des garages, des activités scientifiques et techniques (consultance, conseil juridique et comptable, architecture et ingénierie, R&D, contrôle scientifique et technique), de l’immobilier, de la culture & loisirs, ainsi que de la catégorie « autres services », qui regroupe notamment les organisations associatives et les services personnels ou domestiques. Deux cas particuliers doivent être mentionnés :

- Dans le secteur transport & logistique, la proportion d’emplois dans les petites entreprises s’élève à 46% dans le secteur privé, c’est-à-dire si on retire les grandes entreprises publiques (SNCB, TEC, STIB, De Lijn, La Poste).
- De même, dans le secteur info & communication, la proportion d’emplois dans les petites entreprises s’élève à 40% dans le secteur privé, si on retire les grandes entreprises publiques de radiotélévision et de télécommunication.

Il faut cependant tenir compte du poids des différentes branches d’activité dans l’emploi total. Par exemple, même si l’agriculture et l’immobilier présentent une proportion très élevée d’emplois situés dans des petites entreprises, ils pèsent très peu dans l’emploi total. Le graphique 2 représente la répartition de l’emploi dans les petites entreprises en fonction de leur branche d’activité ; il met en évidence dans quels secteurs se trouvent les emplois des petites entreprises.

Graphique 2 – Répartition des postes de travail dans les petites entreprises (Belgique, 2013)



Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre 2013

Le graphique 2 montre que l'essentiel des emplois dans les petites entreprises est concentré dans quatre branches d'activité : dans l'ordre, le commerce et les garages, la construction, l'industrie et l'HoReCa. Le commerce (gros et détail) et les garages concentrent près du quart des emplois des entreprises de moins de 50 personnes (24.2%). Le secteur de la construction vient en seconde position, avec 12.3% des emplois. Il est suivi par les industries de fabrication (11.7% des emplois des petites entreprises) puis, plus loin, par le secteur HoReCa (8.2%). À eux quatre, ces secteurs représentent plus de la moitié des emplois situés dans les petites entreprises (56%). Ils correspondent assez bien à l'image classique de la petite entreprise commerciale ou industrielle.

Il est cependant intéressant de repérer d'autres branches d'activité qui rassemblent un nombre significatif de petites entreprises. Ainsi, si on additionne, sous l'intitulé « services professionnels aux entreprises », les activités scientifiques et techniques (notamment les bureaux d'étude et d'ingénierie, les services juridiques, techniques et de gestion) et les services administratifs et de support (secrétariat social, intérim, sécurité, nettoyage), on arrive à 12.4% des emplois des petites entreprises, soit autant que la construction et davantage que les industries.

Si on s'intéresse plus particulièrement aux TPE (<10 salariés), les secteurs du commerce et garages, de la construction et de l'HoReCa concentrent la moitié des emplois. Le tableau 1 (page suivante) rassemble les données avec lesquelles les graphiques 1 et 2 ont été construits.

**Tableau 1 – Nombre de postes de travail selon la taille des employeurs, par branche d'activité
(Belgique, 2013)**

	<10 salariés	10 à 49 salariés	<50 salariés	Toutes tailles
Agriculture	7 579	4 756	12 335	14 296
Industries	35 394	93 409	128 803	483 463
Énergie, eau, déchets	1 682	4 027	5 709	34 016
Construction	64 046	70 802	134 848	206 522
Commerce de gros et de détail, garages	122 673	143 417	266 090	490 409
Transport, logistique	16 553	40 993	57 546	212 509
HoReCa	50 777	39 404	90 181	117 722
Info & communication	10 668	19 094	29 762	93 448
Finance	18 146	12 163	30 309	127 784
Immobilier	11 667	5 267	16 934	20 392
Activités scientifiques et techniques	40 690	34 346	75 036	146 953
Services administratifs et de support	19 690	42 064	61 754	338 628
Administration publique	1 099	3 265	4 364	205 479
Enseignement	8 536	19 143	27 679	390 403
Santé, action sociale	20 024	52 648	72 672	449 632
Culture, loisirs	10 223	12 076	22 299	32 428
Autres services	37 158	24 988	62 146	85 569
<i>Total</i>	<i>476 605</i>	<i>621 862</i>	<i>1 098 467</i>	<i>3 449 653</i>
<i>Sous-total secteur privé</i>	<i>470 003</i>	<i>605 492</i>	<i>1 075 495</i>	<i>2 731 652</i>
<i>Sous-total secteur public</i>	<i>6 602</i>	<i>16 370</i>	<i>22 972</i>	<i>718 001</i>

Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre 2013

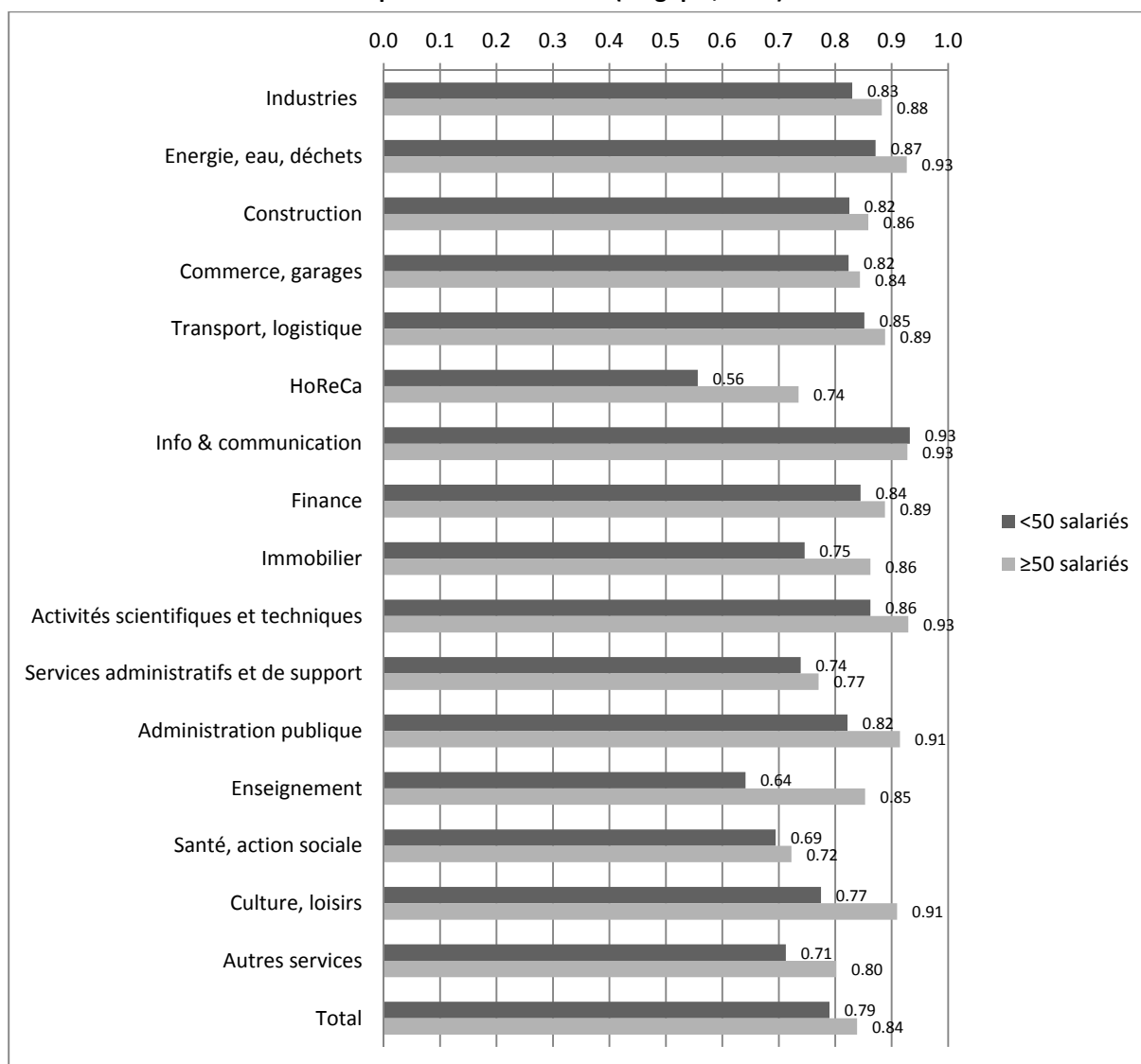
1.2.2 L'emploi à temps partiel dans les petites entreprises

Parmi les petites entreprises, l'importance de secteurs tels que le commerce ou l'HoReCa, où on sait que les temps partiels sont très nombreux, soulève la question plus générale de l'emploi à temps partiel selon la taille des entreprises. L'emploi à temps partiel est-il plus répandu dans les petites entreprises que dans les autres ?

Les données disponibles ne permettent pas de dénombrer les emplois à temps partiel selon la taille des entreprises. Elles permettent cependant de calculer un indice d'équivalent temps plein (indice ETP), en divisant le nombre d'équivalents temps pleins par le nombre de postes de travail dans chaque branche, selon qu'il s'agisse des petites entreprises ou des autres entreprises. Le résultat de ce calcul de l'indice ETP est présenté dans le graphique 3. L'interprétation des résultats se fait de la manière suivante : si tous les postes de travail sont à temps plein, l'indice vaut 1.00 ; si la moitié sont à temps plein et la moitié à mi-temps, l'indice vaut 0.75 ; plus la valeur de l'indice s'éloigne de 1.00, plus le temps partiel est important ⁵.

⁵ On peut discuter l'interprétation de cet indice. Si 100% des salariés travaillent à temps partiel à 4/5 temps, l'indice vaut 0.80 ; il vaut aussi 0.80 si 60% travaillent à temps plein et 40% à mi-temps.

Graphique 3 – Comparaison des indices ETP des petites entreprises (<50 salariés) et des autres entreprises, par branche d'activité (Belgique, 2013)



Source : ONSS, bases de données valPOSTES et valVOLFFE, 4^{ème} trimestre 2013, calculs FTU
 Indice ETP = nombre d'équivalents temps pleins / nombre de postes de travail (indice ≤1)

Les résultats sont clairs : dans toutes les branches d'activité, à l'exception du secteur info & communication, l'emploi à temps partiel est plus répandu dans les petites entreprises que dans les autres entreprises. L'écart est particulièrement important dans le secteur HoReCa : 0.56 ETP par poste de travail dans les petites entreprises, contre 0.74 dans les entreprises de 50 salariés et plus. On trouve également des écarts importants dans l'immobilier, dans les « autres services » (notamment associations et services personnels), dans le secteur culture & loisirs et dans les services scientifiques et techniques. En revanche, dans certains secteurs où le temps partiel féminin est très répandu, comme le commerce ou la santé, l'écart entre les petites entreprises et les autres est faible – ce qui suggère que la proportion de temps partiels n'est pas fortement influencée par la taille des entreprises. Les résultats concernant l'administration publique et l'enseignement sont peu significatifs, car il n'y a quasiment pas de petites entreprises dans ces secteurs (voir graphique 1).

1.2.3 L'emploi dans les petites entreprises selon la Région de l'employeur

Pour rappel, le critère de localisation régionale des emplois est la localisation de l'activité principale de l'employeur. Concrètement, dans une entreprise dont l'activité principale est située à Bruxelles, tous les emplois sont comptabilisés à Bruxelles. Il est raisonnable de penser que la localisation des emplois dans les petites entreprises est assez correctement mesurée par ce critère, parce qu'il n'est pas fréquent qu'une entreprise de moins de 50 salariés ait plusieurs unités d'exploitation dans des Régions différentes. En revanche, pour beaucoup de grandes entreprises, notamment dans les services, et a fortiori dans les administrations publiques et l'enseignement, une proportion importante des emplois seront attribués à la Région bruxelloise, indépendamment de la localisation réelle des emplois.

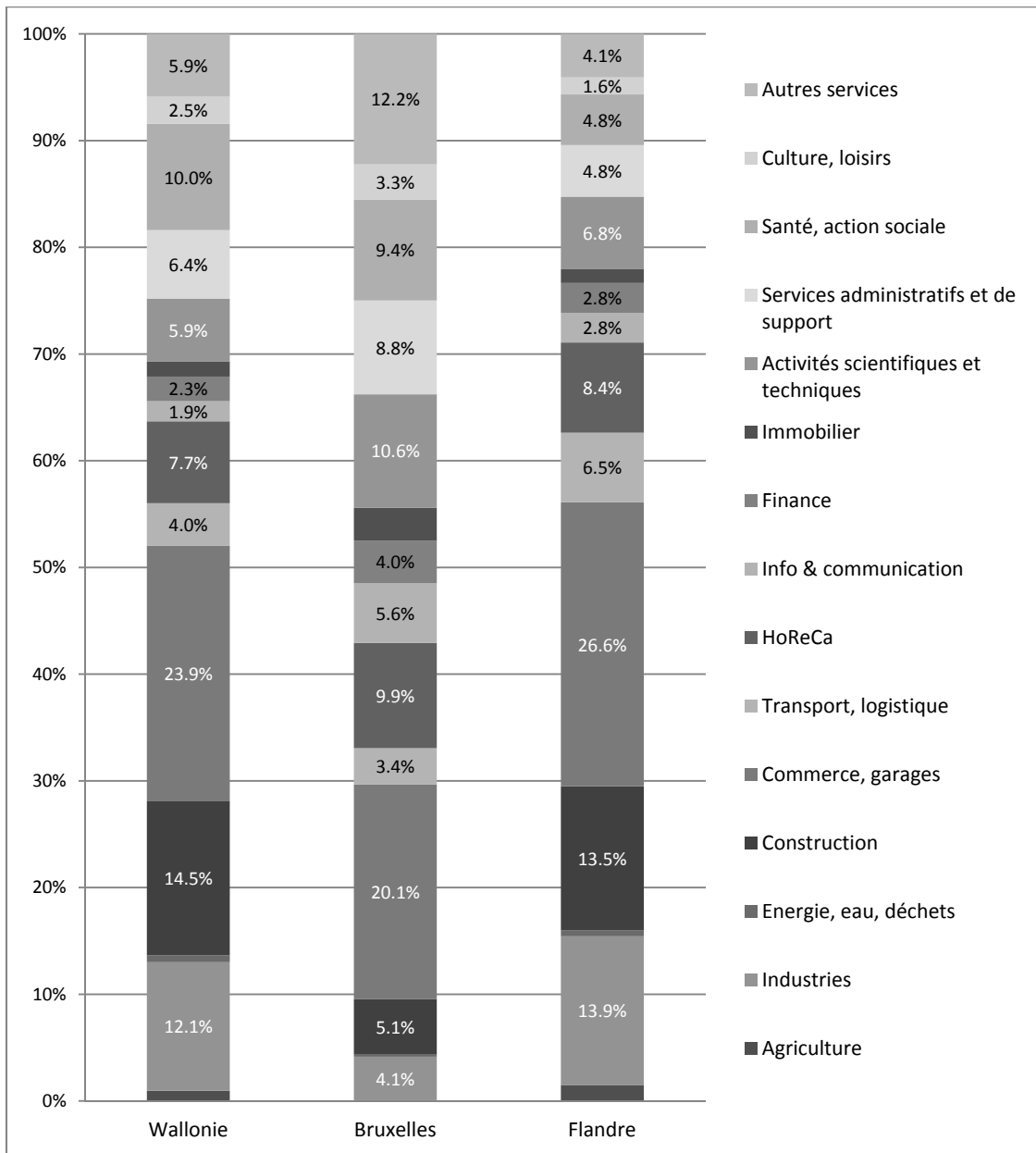
C'est pourquoi le ratio « pourcentage de l'emploi dans les petites entreprises par rapport à l'emploi total », qui a été utilisé dans le graphique 1, n'est pas un bon indicateur à l'échelle régionale. À l'échelle nationale, ce pourcentage est de 39% dans le secteur privé (à l'exclusion des employeurs du secteur public et de l'enseignement, voir graphique 1). Si on calcule ce même ratio à l'échelle des Régions, il est de 26% à Bruxelles, 41% en Flandre et 51% en Wallonie. Ces chiffres, qui pour les raisons exposées ci-dessus ne sont pas représentatifs, sont mentionnés ici pour mémoire car on les rencontre parfois dans certains rapports sur les PME, ainsi que dans des déclarations de principe comme « en Wallonie, la moitié des emplois sont dans les PME ».

En revanche, si on se limite aux seules entreprises de moins de 50 salariés dans le seul secteur privé, les données ONSS basées sur la localisation de l'activité principale des employeurs permettent de construire une représentation fiable de la structure sectorielle de l'emploi dans les petites entreprises, à l'intérieur de chaque Région. Les résultats figurent dans le graphique 4 (en pourcentages) et dans le tableau 2 (en nombre de postes de travail).

Dans les trois Régions, c'est le secteur du commerce et des garages qui occupe de loin la première place parmi les petites entreprises, tout comme au niveau national. En Wallonie et en Flandre, les deux places suivantes sont occupées par la construction et par les industries, dans cet ordre en Wallonie (respectivement 14.5% et 12.1% des postes de travail), dans l'ordre inverse en Flandre (13.5% et 13.9%). À Bruxelles, par contre, la seconde place est occupée par les « autres services » (associations et services aux personnes, 12.2%) et la troisième place par les activités scientifiques et techniques (10.6%).

Le graphique 4 fait apparaître une certaine similitude entre la Wallonie et la Flandre, tandis que la structure sectorielle de l'emploi dans les petites entreprises bruxelloises est très différente. Ainsi, les trois secteurs dominants au niveau national, c'est-à-dire le commerce et garages, la construction et les industries, concentrent 51% des postes de travail en Wallonie, 54% en Flandre mais seulement 29% à Bruxelles. En revanche, le regroupement que nous avons intitulé « services professionnels aux entreprises » (activités scientifique et techniques + services administratifs et de support) concentre près de 20% des emplois des petites entreprises bruxelloises, contre moins de 12% en Wallonie ou en Flandre. Le tissu des petites entreprises bruxelloises est donc nettement plus diversifié, il accorde une place plus importante aux services marchands et non marchands.

Graphique 4 – Structure sectorielle de l’emploi dans les petites entreprises du secteur privé en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre (2013)



Source : ONSS, 4^{ème} trimestre 2013

Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

Le tableau 2 met en outre en évidence la place des TPE (moins de 10 personnes) parmi les petites entreprises, qui varie d’une Région à l’autre et d’un secteur à l’autre. Les TPE représentent respectivement 46% de l’emploi des petites entreprises en Wallonie, 43% en Flandre et 42% à Bruxelles. En Wallonie et en Flandre, ce pourcentage dépasse 50% dans plusieurs branches d’activité : l’HoReCa, la finance, l’immobilier, les activités scientifiques et techniques, les autres services (associatifs ou personnels). À Bruxelles par contre, dans ces cinq secteurs, la majorité des emplois des petites entreprises se situent dans des entreprises de 10 à 49 salariés.

Tableau 2 – Nombre de postes de travail dans les TPE (<10 salariés) et dans les petites entreprises (<50 salariés) du secteur privé dans les trois Régions, par branche d'activité (2013)

	Wallonie		Bruxelles		Flandre	
	<10	<50	<10	<50	<10	<50
Agriculture	2 219	2 850	30	96	5 330	9 389
Industries	10 500	35 635	2 032	5 796	22 862	87 372
Énergie, eau, déchets	492	1 867	81	364	1 108	3 477
Construction	21 573	42 862	3 341	7 285	39 132	84 701
Commerce de gros et détail, garages	34 624	70 686	14 046	28 601	74 003	166 803
Transport, logistique	3 402	11 724	1 997	4 814	11 148	40 967
HoReCa	14 681	22 694	6 754	13 998	29 070	52 931
Info & communication	2 010	5 582	2 607	7 934	6 041	17 347
Finance	4 520	6 832	2 033	5 700	11 588	17 677
Immobilier	2 674	4 212	2 993	4 370	5 996	8 348
Activités scientifiques et techniques	10 835	17 424	6 752	15 080	23 075	42 372
Services administratifs et de support	5 408	18 930	3 370	12 485	10 907	30 273
Santé, action sociale	7 080	29 463	3 586	13 407	9 351	29 784
Culture, loisirs	3 736	7 522	1 791	4 703	4 693	9 986
Autres services	12 082	17 386	8 344	17 359	15 961	25 582
Total (secteur privé uniquement)	135 836	295 669	59 757	141 992	270 265	627 009

Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre 2013
Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

1.3 L'emploi selon la taille des unités locales

Pour rappel, il ne s'agit plus ici de la localisation des entreprises, mais de la localisation des unités d'exploitation. Une unité d'exploitation de moins de 50 salariés peut être tantôt une petite entreprise, tantôt un site décentralisé d'une grande entreprise. Bien qu'on ne parle plus ici de la taille de l'entreprise, ces données ont un double intérêt :

- Elles donnent une représentation de la taille et de la répartition géographique des « lieux de travail », en d'autres termes de la taille des entités qui constituent l'environnement de travail quotidien des salariés.
- Elles permettent un recoupement avec les données publiées par l'Union wallonne des entreprises (UWE), qui a opté pour ce critère d'identification des PME, et avec certaines enquêtes internationales, comme l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), qui enregistrent la taille de l'établissement où travaille le salarié et non pas la taille de son entreprise.

1.3.1 L'emploi dans les petites unités locales d'exploitation en Belgique

Le tableau 3 compare les deux critères d'identification des petites entreprises : taille des employeurs ou taille des unités locales. Il indique, au niveau national, la proportion de l'emploi total situé dans les entreprises versus unités locales de moins de 50 personnes.

Tableau 3 – Pourcentage de postes de travail dans les petites entreprises et les petites unités locales par rapport à l’emploi salarié total (Belgique, 2012)

	Employeurs <50 salariés	Unités locales <50 salariés
Tous secteurs	31.8%	41.7%
Secteur privé (marchand et non marchand)	39.4%	47.2%
Secteur public	3.2%	27.6%

Source : ONSS, bases de données valPOSTES et valLOCALUNIT, 4^{ème} trimestre 2012 (données les plus récentes pour valLOCALUNIT)

Dans le secteur privé, le tableau 3 fait apparaître un écart de 8% entre la proportion de postes de travail dans les *unités locales* de moins de 50 salariés et dans les *entreprises* de moins de 50 salariés. En d’autres termes, 8% des salariés belges travaillent des petites unités locales qui ne sont pas des petites entreprises (10% si on inclut également le secteur public). Près d’un salarié sur deux du secteur privé travaille dans une petite unité locale. L’emploi dans les petites unités locales représente 46.9% de l’emploi féminin, contre 47.2% pour l’ensemble des femmes et des hommes. L’écart entre femmes et hommes est donc assez insignifiant, aussi bien au niveau national que quand on désagrège les données au niveau régional.

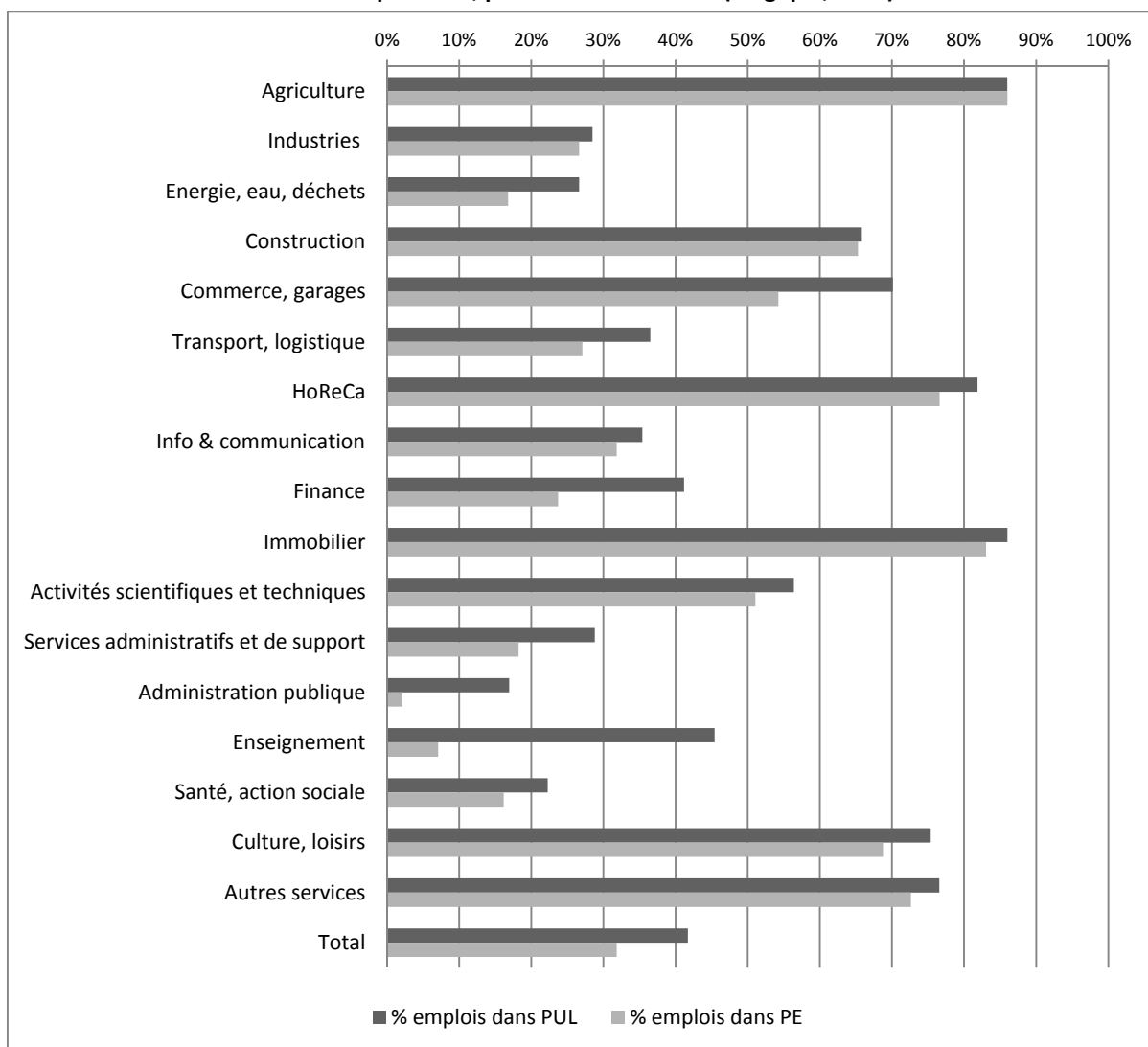
Dans le secteur public, alors que les petits employeurs pèsent très peu dans l’emploi public (3.2%), plus d’un travailleur sur quatre (27.6%) est occupé dans une unité locale de moins de 50 personnes. Le secteur public est toutefois nettement moins « décentralisé » que le secteur privé.

1.3.2 La répartition sectorielle des emplois dans les petites unités locales

Un examen de la répartition sectorielle de l’emploi dans les unités locales de moins de 50 salariés permet d’identifier dans quelles branches d’activité se situent les plus grandes différences entre le comptage des postes de travail selon la *taille des employeurs* ou selon la *taille des unités locales d’exploitation*. C’est ce que montre le graphique 5, qui concerne à la fois le secteur privé et le secteur public. Les différences sont très faibles dans l’agriculture, les industries et la construction (moins de 2%). Elles sont très importantes dans la finance (17%), le commerce (16%), les services administratifs et de support (11%), l’énergie et l’environnement (10%), le transport et la logistique (9%). Elles sont énormes dans l’administration publique et dans l’enseignement, où il y a très peu de petites entreprises mais beaucoup de petites unités locales.

Le tableau 4 rassemble les données sur le nombre de postes de travail selon la taille des unités locales, par branche d’activité, qui ont servi à construire la graphique 5. En outre, le tableau 4 permet de repérer quelques branches d’activité où les « très petites unités locales » (moins de dix salariés) rassemblent au moins la moitié des emplois de la catégorie « petites unités locales ». Il s’agit, dans l’ordre de prédominance des unités de moins de dix salariés, de l’immobilier, de l’agriculture, les autres services personnels, de l’HoReCa, de la finance et des activités scientifiques et techniques.

Graphique 5 – Part des postes de travail dans les petites unités locales (PUL) dans les petites entreprises (PE) dans l'emploi total, par branche d'activité (Belgique, 2012)



Source : ONSS, 4^{ème} trimestre 2012

Tableau 4 – Nombre de postes de travail selon la taille des unités locales, par branche d'activité (Belgique, 2012)

	<10 salariés	10 à 49 salariés	<50 salariés	Toutes tailles
Agriculture	7 941	4 487	12 428	14 455
Industries	39 455	102 809	142 264	499 593
Énergie, eau, déchets	3 202	9 924	13 126	49 273
Construction	66 656	77 048	143 704	218 302
Commerce de gros et de détail, garages	166 638	181 483	348 121	496 491
Transport, logistique	19 621	57 731	77 352	211 970
HoReCa	52 489	43 566	96 055	117 324
Info & communication	11 520	21 860	33 380	94 317
Finance	29 170	24 481	53 651	130 263
Immobilier	12 096	5 501	17 597	20 462
Activités scientifiques et techniques	41 617	39 916	81 533	144 538
Services administratifs et de support	24 347	72 565	96 912	336 497

	<10 salariés	10 à 49 salariés	<50 salariés	Toutes tailles
Administration publique	10 113	56 347	66 460	392 225
Enseignement	22 440	161 359	183 799	404 804
Santé, action sociale	29 282	94 923	124 205	557 546
Culture, loisirs	15 286	21 149	36 435	48 339
Autres services	42 484	26 564	69 048	90 170
<i>Total</i>	<i>594 357</i>	<i>1 001 713</i>	<i>1 596 070</i>	<i>3 826 569</i>

Source : ONSS, base de données valLOCALUNIT, 4^{ème} trimestre 2012

1.3.3 La répartition des emplois dans les petites unités locales à l'échelle régionale

L'intérêt des données sur l'emploi selon la taille des unités locales est de permettre une localisation géographique précise des emplois. Le tableau 5 porte sur le secteur privé uniquement. Il montre que les très petites (< 10 salariés) et petites (< 50 salariés) unités locales occupent une proportion plus grande de salariés en Wallonie que dans la moyenne nationale ; en revanche, cette proportion est plus réduite dans la Région bruxelloise.

Tableau 5 – Répartition des postes de travail du secteur privé selon la taille des unités locales, dans les trois Régions (2012)

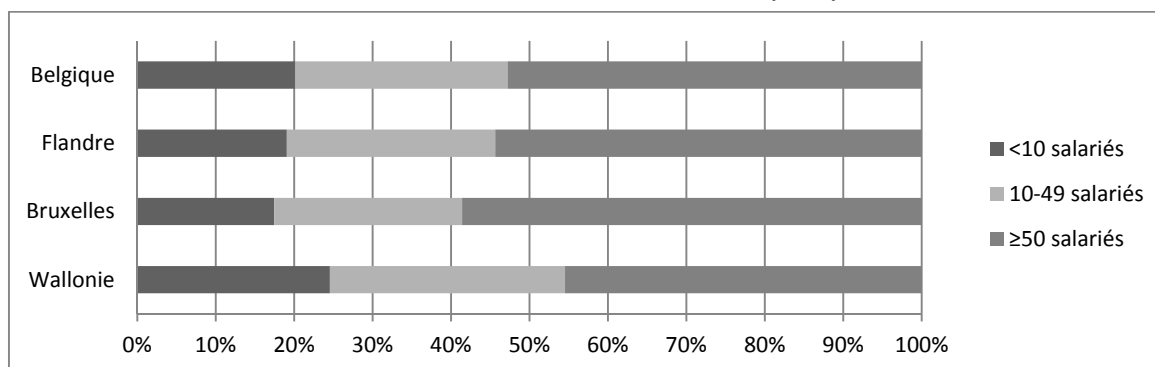
	Nombre de postes de travail				% dans l'emploi total	
	Toutes tailles	<10 salariés	10 à 49	<50 salariés	<10	<50
Wallonie	674156	165477	202181	367658	24.5%	54.5%
Bruxelles	394616	68841	94548	163389	17.4%	41.4%
Flandre	1685480	321125	448143	729268	19.1%	45.6%
Belgique	2754252	555443	744872	1300315	20.2%	47.2%

Source : ONSS, base de données valLOCALUNIT, 4^{ème} trimestre 2012

Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

Le graphique 6, construit à partir des données du tableau 5, compare la répartition des postes de travail à l'intérieur de chacune des trois Régions, selon la taille des unités locales, dans le secteur privé. Il montre que les unités de très petite taille (<10 salariés) et de petite taille (<50 salariés) occupent une place plus importante dans l'emploi localisé en Wallonie que dans les autres Régions.

Graphique 6 – Répartition des postes de travail du secteur privé selon la taille des unités locales en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre (2012)

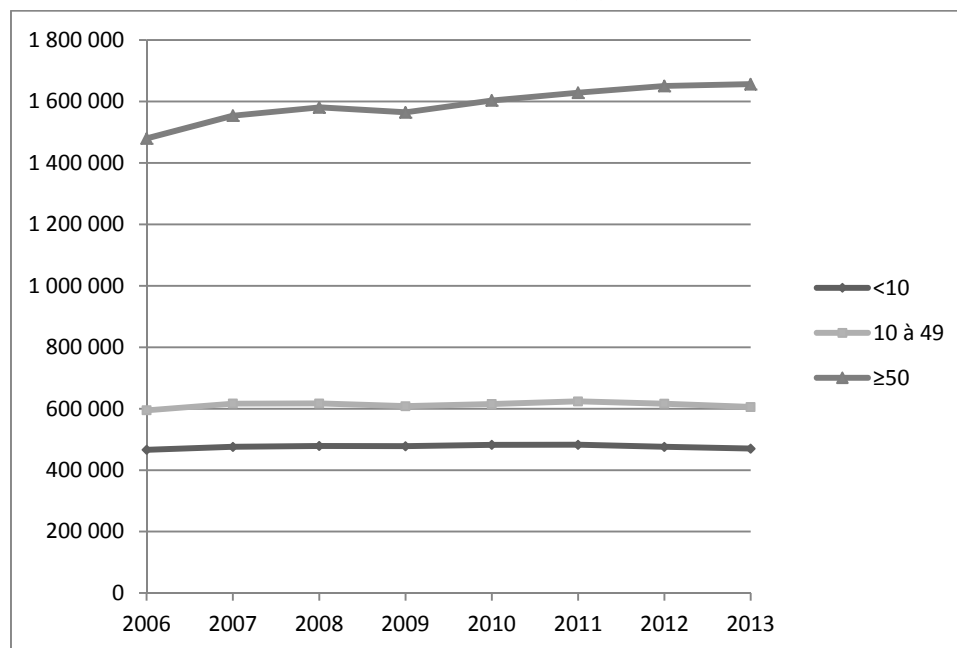


Source : ONSS, 4^{ème} trimestre 2012

1.4 L'évolution récente de l'emploi dans les petites entreprises

L'emploi dans les petites entreprises n'a ni davantage souffert de la crise, ni mieux résisté à la crise que l'emploi dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le graphique 7 montre que, aussi bien pour les très petites entreprises (<10 salariés) que pour les autres petites entreprises (10 à 49 salariés), le niveau d'emploi de 2013 est quasiment égal à celui de 2006 (+1% environ), lorsqu'on le mesure en nombre de postes de travail. Le « creux » de la crise de 2009 a été un peu plus prononcé dans les moyennes et grandes entreprises.

Graphique 7 – Évolution du nombre de postes de travail dans le secteur privé selon la taille des entreprises (Belgique, 2006 à 2013)

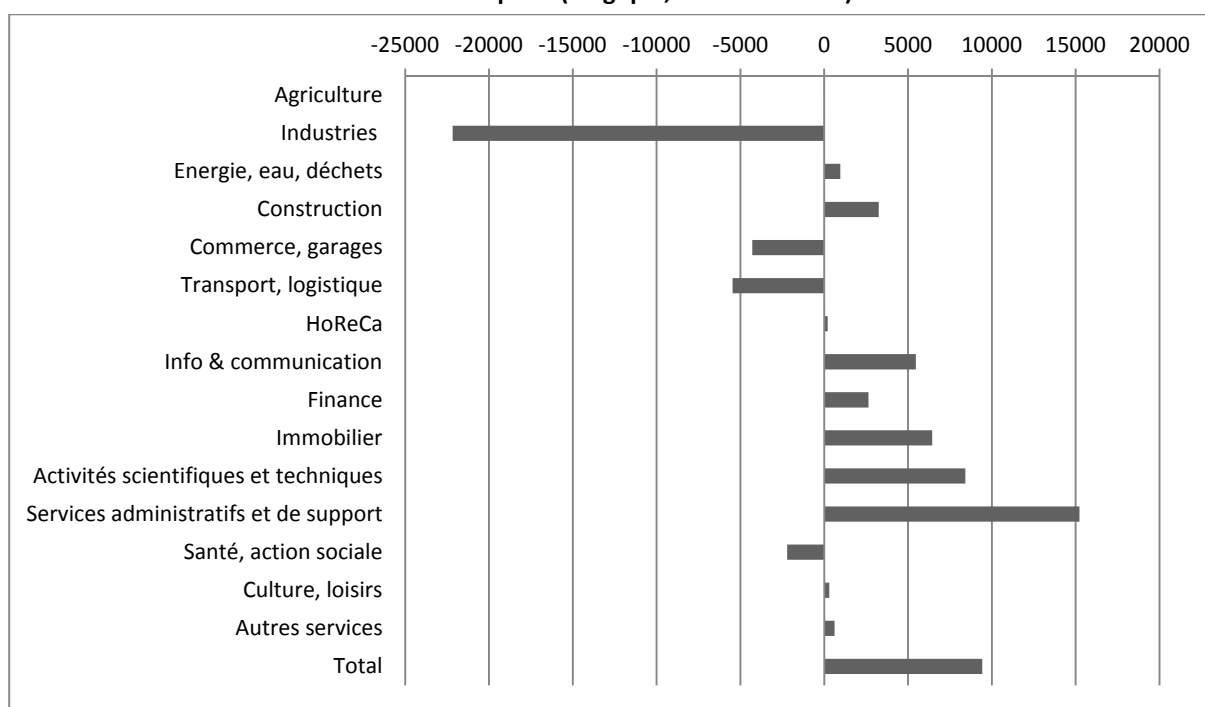


Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre de chaque année
Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

Cette stagnation globale de l'emploi dans les petites entreprises au cours des dernières années cache des variations sectorielles importantes (graphique 8). Entre 2006 et 2013, les petites entreprises industrielles ont perdu plus de 22000 postes de travail, ce qui représente une diminution de -15%. Les autres secteurs où les petites entreprises ont perdu de nombreux emplois sont le transport et la logistique (-5470 emplois, soit -9%) ainsi que le commerce et les garages (-4294 emplois, soit -2%). L'augmentation du nombre de postes de travail dans les petites entreprises s'est principalement produite dans les services administratifs et de support (+15229 emplois, soit +33%), dans les activités scientifiques et techniques (+8418 emplois, soit +13%), dans les activités immobilières (+6437 emplois, soit +61%) et dans l'information, informatique et communication (+5470 emplois, soit +22%). L'emploi dans les petites entreprises HoReCa n'a pas changé, tandis que l'emploi dans les petites entreprises de construction n'a que légèrement augmenté (+3251 emplois, soit +2.5%).

On observe donc, au cours de cette période, un déplacement des emplois dans les petites entreprises au détriment de certains secteurs « traditionnellement PME », comme les industries et le commerce, vers des services marchands (services administratifs et de support, activités scientifiques et techniques, immobilier, information et communication).

Graphique 8 – Évolution du nombre de postes de travail dans les petites entreprises (<50 salariés) du secteur privé (Belgique, de 2006 à 2013)



Source : ONSS, base de données valPOSTES, 4^{ème} trimestre de chaque année
Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

On peut se demander si, dans les secteurs cités ci-dessus, l'augmentation de l'emploi dans les petites entreprises se fait au détriment de l'emploi dans les grandes ou moyennes entreprises, ce qui confirmerait l'hypothèse d'un « downsizing » (réduction de taille) des entreprises vers un seuil inférieur à 50 personnes. Pour tester cette hypothèse, on peut vérifier si la proportion des emplois du secteur qui sont localisés dans les petites entreprises a augmenté ou diminué.

Les données ONSS ne confirment pas l'hypothèse d'un downsizing généralisé. Dans les services administratifs et de support, de même que dans la construction, la proportion des emplois du secteur situés dans les petites entreprises est restée stable de 2006 à 2013 ; dans les activités scientifiques et techniques, elle a diminué de 60% à 53%, ce qui veut dire que l'emploi a davantage augmenté dans les grandes entreprises que dans les petites. Dans l'information et la communication, la proportion est passée de 36% à 41%, ce qui indique en revanche une expansion des petites entreprises. Pour l'ensemble du secteur privé, la proportion des emplois situés dans les petites entreprises a diminué de 2006 à 2013, passant de 42% à 39%.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PETITES ENTREPRISES

Les conditions de travail dans les petites entreprises sont réputées différentes de celles des autres entreprises. D'un côté, comme elles sont en-dessous du seuil de mise en place d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), il est plus malaisé de contrôler dans quelle mesure les droits des salariés en matière de santé et de sécurité au travail y sont respectés. Les politiques et les instruments de prévention sont le plus souvent laissés à la discrétion de l'employeur. Il arrive que la réputation des PME soit ternie par des « mauvaises pratiques » en matière de conditions de travail. D'un autre côté, la petite taille peut procurer certains avantages en termes d'ambiance de travail, de relations avec les collègues, de dialogue direct avec les responsables de l'organisation du travail.

Les données qui permettent d'objectiver les éventuelles particularités des conditions de travail dans les petites entreprises sont rares. Du côté des pouvoirs publics, les statistiques du Fonds des maladies professionnelles ne contiennent pas de distinction selon la taille des entreprises, contrairement à celles du Fonds des accidents du travail. Les résultats de l'enquête du SPF Emploi sur les « facultés de travail » (VOW-QFT), qui sont utiles pour apprécier les risques psychosociaux, n'établissent pas non plus de distinction selon la taille des entreprises. Quant au volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), il fournit des résultats que l'on peut analyser selon la taille des *établissements* – une notion quasiment identique à celle d'unité locale pour l'ONSS – mais pas selon la taille des *entreprises*.

2.1 Les conditions de travail en général

Cette section exploite les données du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail, menée en 2010 ⁶, en analysant les résultats selon la taille des établissements (unités locales), au niveau national. On distinguera les petits établissements (<50 salariés) et les autres. L'exploitation des résultats concerne les travailleurs salariés de tous les secteurs, hormis l'administration publique et l'enseignement. Le périmètre est un peu différent de ce qui a été caractérisé comme « secteur privé » dans la première partie de ce document ⁷. L'enquête EWCS interroge les travailleurs en emploi ; elle ne concerne donc pas les travailleurs en incapacité de travail ou en interruption de travail (crédit-temps, prépension, chômage temporaire, etc.) ⁸.

La taille de l'échantillon belge EWCS ne permet pas de distinguer les petits établissements et les autres selon leur localisation régionale. Seules des données nationales sont donc présentées dans cette section.

⁶ EWCS, European Working Conditions Survey, enquête quinquennale réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin). En 2010, le SPF Emploi et concertation sociale a financé un échantillon plus important en Belgique (environ 3400 salariés), de manière à disposer d'une enquête « belge » sur les conditions de travail.

⁷ Il n'a pas été possible de soustraire les salariés des entreprises publiques appartenant à d'autres secteurs que l'administration et l'enseignement, notamment les transports publics, les postes et télécommunications, la radiotélévision, les hôpitaux publics, les organismes culturels publics.

⁸ En outre, comme l'enquête EWCS interroge les travailleurs en face-à-face à leur domicile, les catégories les plus précaires (immigrés saisonniers, ouvriers hébergés sur les chantiers, etc.) ne sont pas prises en considération.

2.1.1 L'exposition aux risques et les effets du travail sur la santé

L'enquête EWCS ne révèle pas de corrélation entre la taille des établissements et l'exposition à des facteurs de risque, ce qui signifie que les travailleurs des petits établissements ne sont ni plus, ni moins exposés que les autres. Pour l'ensemble des entreprises, l'enquête EWCS 2010 a mis en évidence une prépondérance des facteurs de risque qui se rapportent aux troubles musculo-squelettiques : pendant au moins la moitié de leur temps de travail, près de 60% des salariés sont exposés à des mouvements répétitifs de la main ou du bras, près de 30% à des postures pénibles ou fatigantes, plus de 20% doivent soulever des personnes ou des lourdes charges ⁹.

Si l'exposition aux risques ne semble pas dépendre de la taille des établissements, certains effets sur la santé peuvent être perçus différemment par les travailleurs. Les travailleurs des petits établissements sont moins nombreux que ceux des autres établissements à déclarer avoir souffert, au cours de l'année écoulée, de maux de dos ou de douleurs musculaires des membres inférieurs ou supérieurs (59% contre 65%) ou de troubles du sommeil (18% contre 25%). Ils sont également moins nombreux à déclarer se sentir stressés dans leur travail, toujours ou la plupart du temps (27% contre 32%). De manière générale, ils sont moins nombreux à penser que leur travail a des effets négatifs sur leur santé (21% contre 27%).

2.1.2 Les rythmes de travail et la flexibilité du temps de travail

Les travailleurs des petits établissements sont moins nombreux que les autres à devoir travailler dans des délais serrés au moins la moitié de leur temps (45% contre 56%). Leur rythme de travail est moins fréquemment déterminé par des normes de performances (42% contre 48%), par le travail de leurs collègues (41% contre 52%) ou par le contrôle direct de leur superviseur (37% contre 45%), mais davantage déterminé par les clients (69% contre 62%) ; ils sont d'ailleurs bien plus nombreux que les travailleurs des autres entreprises à être en relation directe avec des clients, patients, usagers, etc. pendant au moins la moitié de leur temps (65% contre 48%).

Les horaires atypiques (de nuit, en soirée, le dimanche, de plus de 10h d'affilée) sont moins répandus dans les petits établissements, à l'exception du travail du samedi, qui y est plus fréquent que dans les autres entreprises (36% contre 25% des salariés, au moins deux samedis par mois) – sans doute un effet du poids du secteur du commerce et de l'HoReCa parmi les petites entreprises. Les problèmes de conciliation entre les horaires de travail et la vie personnelle sont moins répandus dans les petits établissements que dans les autres (15% contre 21% des salariés).

Les temps partiels courts (jusque 20h/semaine) sont plus fréquents dans les petits établissements, où ils concernent 12% des salariés, contre 7% dans les autres établissements. Il n'y a que 12% des salariés des petits établissements qui déclarent travailler en moyenne plus de 40 heures par semaine, contre 17% dans les autres.

D'une manière générale, les petits établissements ont des formes plus traditionnelles d'organisation du temps de travail : horaires fixes, le plus souvent décidés par l'employeur, avec des possibilités peu fréquentes d'avoir des horaires à la carte ou des arrangements individualisés.

⁹ Voir Valenduc G., *Baromètre 2013 de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC, pp. 32-33.

2.1.3 L'organisation du travail

Au cours des trois années précédant l'enquête, les travailleurs des petits établissements ont été moins confrontés que les autres à des restructurations sur leur lieu de travail (43% contre 57%) ou à des nouvelles technologies dans leur environnement de travail (46% contre 54%). Dans les petits établissements, 65% des salariés n'utilisent jamais ou rarement l'ordinateur et internet, contre seulement 34% dans les autres entreprises.

Les salariés des petits établissements sont moins nombreux que les autres à disposer d'une bonne marge d'autonomie dans l'organisation de leurs tâches ou le choix de leurs méthodes de travail : 66% contre 75%. Leur travail leur donne moins souvent l'occasion d'apprendre de nouvelles choses : 66% contre 74%. Seulement 34% des salariés des petits établissements ont fait l'objet d'une évaluation formelle de leur travail au cours de l'année écoulée, contre 53% des salariés des autres établissements. Les formes traditionnelles d'organisation du travail semblent donc avoir davantage de poids dans les petits établissements.

L'enquête EWCS ne relève pas de différence significative entre les petits établissements et les autres par rapport à d'autres caractéristiques de l'organisation du travail : bénéficier du support de ses collègues, être soutenu par son supérieur hiérarchique, être consulté ou impliqué dans des choix concernant l'organisation de son travail.

Par ailleurs, l'enquête EWCS confirme la faiblesse des relations collectives de travail dans les petits établissements : seulement 41% des salariés déclarent avoir un représentant du personnel auprès de leur employeur (contre 80% dans les autres établissements) et seulement 14% déclarent avoir discuté de problèmes relatifs au travail avec un représentant du personnel (contre 24% dans les autres établissements).

2.1.4 L'accès à la formation

Les résultats de l'enquête EWCS 2010 confirment un déficit d'accès à la formation dans les petites entreprises, établi également par d'autres enquêtes¹⁰. Seulement 28% des salariés des petits établissements, contre 49% des autres, ont eu l'occasion de suivre une formation payée ou organisée par leur employeur, au cours de l'année écoulée. Ils ne sont pas mieux lotis en matière de formation « sur le tas » : 34% contre 49%.

Cependant, l'adéquation entre les compétences individuelles et la qualification requise par le poste de travail est meilleure dans les petits établissements : 64% des salariés déclarent que leurs compétences correspondent bien aux exigences de leur poste, contre 57% dans les autres établissements. Les salariés des petits établissements sont 8% à considérer qu'ils auraient besoin d'une formation complémentaire pour faire face aux exigences de leur travail, contre 12% dans les autres établissements.

2.1.5 Les perspectives d'avenir des travailleurs

À la question « Pensez-vous pouvoir faire encore votre travail actuel quand vous aurez 60 ans ? », les salariés des petits établissements ne répondent pas différemment de ceux des autres établissements. On rappellera que 35% des salariés de 50 à 59 ans (31% des hommes et

¹⁰ Voir notamment les résultats belges de l'enquête européenne CVTS (Continued vocational training survey), accessibles sur le site de la DGSIE (SPF Économie).

41% des femmes) pensent qu'ils ne pourront pas continuer à faire leur travail actuel jusque 60 ans.

Les perspectives de carrière se présentent différemment selon la taille des entreprises : 38% des salariés des petits établissements, contre 45% des autres, pensent que leur emploi leur offre de bonnes perspectives de carrière, tandis que 26% (contre 20%) sont incertains à ce sujet ; toutefois, la proportion de salariés qui pensent ne pas avoir de perspective de carrière n'est pas différente selon la taille de l'établissement.

La perception de l'insécurité d'emploi est plus répandue dans les petits établissements : 23% des salariés y pensent qu'ils pourraient risquer de perdre leur emploi dans les six mois, contre 16% dans les autres établissements. Au cas où ils viendraient à perdre leur emploi, 23% des salariés des petits établissements pensent qu'ils auraient des difficultés à en retrouver un autre à des conditions semblables, contre 14% dans les autres établissements.

2.1.6 En résumé

Les résultats de l'enquête EWCS 2010 ne permettent pas de déterminer si les conditions de travail sont « meilleures » ou « moins bonnes » dans les petites entreprises – ou plus exactement dans les petites unités locales.

Une impression générale est que les travailleurs des petits établissements sont moins exposés aux inconvénients des nouvelles formes d'organisation du travail et des nouvelles méthodes managériales, mais qu'ils n'en retirent pas non plus certains bénéfices. Ainsi, ces travailleurs déclarent être moins concernés par diverses formes « modernes » de détérioration des conditions de travail, comme les troubles musculo-squelettiques, les troubles du sommeil, le stress. Ils sont moins nombreux à être affectés par diverses formes d'intensification du travail (délais serrés, normes de performance, pression des superviseurs) et à avoir vécu des restructurations importantes sur leur lieu de travail. Leurs horaires de travail sont plus traditionnels – si on tient compte que le travail du samedi a toujours existé dans le commerce et la restauration – mais les temps partiels courts y sont plus fréquents. Les travailleurs des petits établissements ont moins de latitude dans l'organisation de leur travail et dans l'organisation de leurs horaires. Leur travail leur permet moins souvent d'apprendre et ils ont un accès beaucoup plus limité à la formation continue. Ils sont plus nombreux à être mis à l'écart des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans leur travail. Par rapport aux salariés des établissements de plus grande taille, leur emploi n'apparaît ni plus ni moins insoutenable à long terme, mais leur sentiment d'insécurité d'emploi est plus important et leurs perspectives de carrière sont moins claires.

Un point précis confirme les craintes des syndicats : les salariés des petits établissements sont peu nombreux à disposer d'une représentation collective et à pouvoir utiliser celle-ci en cas de problème.

2.2 Les accidents de travail

Le Fonds des accidents du travail (FAT) fournit des statistiques administratives sur les accidents déclarés par les employeurs, dans le cadre de l'assurance accidents de travail. Les statistiques les plus récentes ne concernent que le secteur privé, car la base de données du FAT n'a plus été alimentée par le secteur public depuis 2009 ; or, le secteur public couvre de

nombreuses activités où les accidents de travail sont fréquents, notamment dans les transports, la poste, la gestion des déchets. Les statistiques du FAT permettent de distinguer les accidents graves, c'est-à-dire mortels ou ayant entraîné une prédiction d'incapacité permanente, et les accidents moins graves, ayant entraîné une incapacité temporaire ou ayant été classés sans suite.

Au cours des dernières années, la tendance générale est à une stagnation, voire une légère diminution, des accidents graves et à une diminution plus forte des accidents moins graves. Dans un dossier récent ¹¹, la CSC relativise ce constat et fait remarquer que les accidents les moins graves, notamment ceux qui ne donnent lieu à aucune suite ou à une incapacité de très courte durée, font l'objet d'un phénomène croissant de sous-déclaration par les employeurs, de façon à éviter une majoration de leur prime d'assurance. La CSC appuie ce constat à la fois sur des témoignages de militants et sur une analyse des données des compagnies d'assurance.

2.2.1 La part des petites entreprises (<50 salariés) dans les accidents de travail graves

Sur les 72 accidents mortels survenus en 2013 dans le secteur privé, 36 sont survenus dans des petites entreprises ; sur 11488 accidents ayant entraîné une incapacité permanente, 4971 sont survenus dans les petites entreprises, soit 43.3%. Comme les petites entreprises ne représentent que 39% des emplois du secteur privé, cette part de 43.3% dans les accidents graves indique un taux d'accidents graves plus élevé dans les petites entreprises.

Ce ne sont pas particulièrement les très petites entreprises (<10 salariés) qui sont en cause, puisqu'on y rencontre 17% des accidents graves pour 17% de l'emploi total du secteur privé ; le problème se situe plutôt dans les entreprises de 10 à 49 salariés : 26.4% des accidents graves pour 22% de l'emploi total du secteur privé. Le tableau 6 rassemble ces données.

Tableau 6 – Nombre d'accidents de travail graves selon la taille des entreprises, (secteur privé, 2013)

	Accidents avec incapacité permanente	Accidents mortels	Total accidents graves	% dans le total des accidents graves
<10 salariés	1942	15	1957	16.9%
10 à 49 salariés	3029	21	3050	26.4%
Sous-total <50 salariés	4971	36	5007	43.3%
≥ 50 salariés	6517	36	6553	56.7%
Total (secteur privé)	11488	72	11560	100.0%

Source : Fonds des accidents du travail, Tableaux statistiques 2013
Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

Le secteur de la construction, dans lequel les petites entreprises constituent 65% des emplois, paie un lourd tribut en termes d'accidents de travail : on y recense, en 2013, 22 accidents mortels et 2110 accidents ayant donné lieu à une prédiction d'incapacité permanente, ce qui représente 18.4% du total des accidents graves, alors que ce secteur ne constitue que 7.6% de l'emploi privé total. En outre, les accidents du travail concernant des travailleurs étrangers dont l'employeur est établi à l'étranger (cas fréquent dans la construction, mais aussi dans la sous-traitance industrielle et dans l'HoReCa) sont soumis à la réglementation du pays

¹¹ Dossier accidents du travail, Syndicaliste CSC, n°781, 25/04/2013

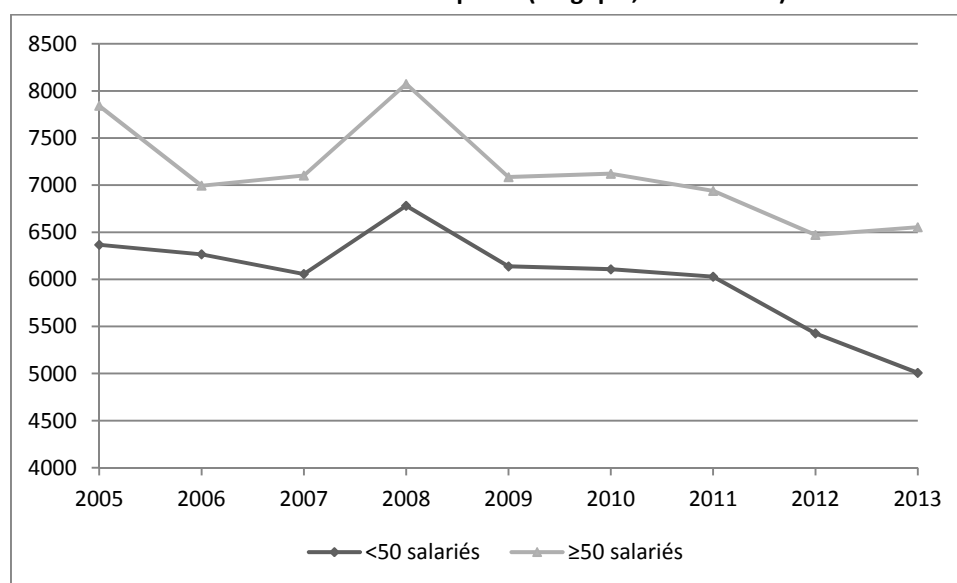
d'enregistrement, qui est souvent moins favorable, et ne sont pas comptabilisés en Belgique ¹².

2.2.2 L'évolution des accidents de travail graves

Le graphique 8 représente l'évolution du nombre d'accidents de travail graves de 2005 à 2013 dans les petites entreprises (<50 salariés) et dans les entreprises de 50 salariés et plus. Sur cette longue période, le graphique indique une tendance certaine à la diminution, malgré des fluctuations d'une année à l'autre. Dans les petites entreprises, le nombre d'accidents graves a diminué de 21% de 2005 à 2013 (soit en moyenne 3% par an), contre 16% de diminution dans les entreprises au-delà de 50 salariés, alors que, sur la même période, le nombre de postes de travail n'a quasiment pas varié (voir graphique 7).

La proportion d'accidents mortels reste toutefois un gros point noir dans les petites entreprises : bien que le nombre de morts ait diminué, de 66 décès en 2005 à 37 en 2012 puis 36 en 2013, les petites entreprises ont contribué tout au long de cette période à au moins la moitié des accidents mortels, alors qu'elles ne représentent que 39% des emplois du secteur privé.

Graphique 8 – Évolution du nombre d'accidents de travail graves dans le secteur privé selon la taille des entreprises (Belgique, 2005 à 2013)



Source : Fonds des accidents du travail, Rapports statistiques 2006 à 2013
Secteur privé = hormis entreprises publiques, administration publique et enseignement

Si on met en relation ces données sur les accidents de travail, qui font apparaître une sinistralité proportionnellement plus élevée dans les petites entreprises, et les résultats belges de l'enquête européenne sur les conditions de travail, qui montrent que les travailleurs des petites entreprises ne sont ni plus ni moins exposés que les autres mais qu'ils connaissent des formes d'organisation du travail plus traditionnelles, on peut formuler l'hypothèse que les conséquences des risques liés au travail sont plus graves dans les petites entreprises.

¹² Syndicaliste CSC n°802, 10/04/2014, p 5.

2.3 La place des petites entreprises dans les plans d'action en faveur de la prévention et de la protection au travail

Le constat qui vient d'être dressé est confirmé par l'attention spécifique apportée aux petites entreprises dans la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 et dans le rapport d'évaluation de cette stratégie, qui a été réalisé par Prevent pour le SPF Emploi et concertation sociale¹³. Dans ces documents, le terme PME désigne les entreprises de moins de 50 salariés (petites entreprises au sens de la terminologie européenne). Bien que la formulation initiale de la stratégie 2008-2012 ait été assez ambitieuse, le rapport d'évaluation souligne que de nombreux objectifs n'ont pas été atteints, notamment en matière de prévention.

2.3.1 Le rôle des services externes de prévention et protection du travail (SEPPT)

Le rapport de Prevent constate que « alors que dans l'esprit du législateur la création des services externes était surtout destinée à offrir aux PME des moyens de support, il est constaté que la présence des SEPPT dans les PME n'est pas suffisante. Il y a donc une contradiction entre l'esprit de la réglementation et son effet dans la réalité ». Le rapport recommande de préciser davantage les prestations minimales à effectuer par les SEPPT dans les PME et de standardiser davantage les fiches descriptives des postes de travail à risques, pour faciliter le contrôle des SEPPT sur la façon dont les PME conduisent leurs analyses de risques. Actuellement, la rédaction de la fiche de poste de travail est uniquement obligatoire pour le travail intérimaire et uniquement lorsqu'un examen médical est requis. Selon une étude réalisée pour la CSC par le HIVA-KULeuven, les SEPPT n'effectuent pas assez de visites d'entreprises dans les PME et ils développent trop peu d'outils de prévention adaptés aux PME¹⁴.

Le rapport d'évaluation souligne également que les SEPPT, qui sont des organismes privés, ont tendance à privilégier leurs clients les plus rentables, c'est-à-dire les grandes entreprises avec lesquelles ils ont de gros contrats, au détriment d'un travail plus complexe et plus dispersé dans les PME, qui ont souvent moins d'expérience dans la prévention des risques. Le rapport d'évaluation de Prevent constate également que l'objectif initial de réviser les missions et les interventions des SEPPT dans les PME des secteurs à risques, dans le cadre d'une révision des systèmes de financement des services externes, n'a pas été atteint au cours de la période 2008-2012.

2.3.2 La formation à la prévention

Dans les petites entreprises et surtout dans les très petites entreprises, il arrive que le patron joue lui-même le rôle de conseiller en prévention. Il y a cependant des obstacles à ce qu'ils participent aux sessions de formation des conseillers en prévention, notamment la durée de la formation (minimum 5 jours entiers pour les conseillers de niveau 3). Le rapport Prevent suggère deux pistes pour améliorer les compétences de ces « employeurs-conseillers en prévention » : d'une part, mieux intégrer la formation à la santé et à la sécurité dans la formation des chefs d'entreprise (par exemple, les formations IFAPME en Wallonie) ; d'autre

¹³ Prevent, *Rapport final d'évaluation de la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012*, SPF Emploi, Bruxelles, mai 2013.

¹⁴ CSC, *Évaluer la qualité des services externes pour la prévention et la protection du travail*, Dossier Syndicaliste CSC n°791, 10/11/2013.

part, développer des outils d'e-learning dans ce domaine, en collaboration avec les partenaires sociaux, en ciblant les entreprises de moins de 20 salariés.

Prevent souligne également l'intérêt des outils en ligne OIRA ¹⁵, développés par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, à Bilbao. Ces outils interactifs ciblent particulièrement les petites entreprises. Ils sont principalement destinés à l'analyse des risques mais pourraient également inclure des modules de formation à distance. En Belgique, le premier outil OIRA à avoir été mis en œuvre est celui du secteur de la coiffure.

¹⁵ Online Interactive Risk Assessment, www.oiraproject.eu

3. L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DES PETITES ENTREPRISES

Les petites entreprises font souvent l'objet d'une grande attention du monde politique, qui leur attribue un rôle important dans la dynamique économique régionale. Les organisations d'employeurs (UWE, UCM, UNIZO) plaident en ce sens et ont des demandes récurrentes de soutien aux PME. C'est pourquoi il est utile de faire le point sur l'importance économique des PME. Outre la question de l'emploi, traitée dans la première partie, le poids économique des petites entreprises peut être évalué sous plusieurs angles : leur part dans la création de valeur ajoutée, le rôle dans l'innovation, leur degré d'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

On restera attentif aux critères retenus pour définir les PME. Par exemple, une étude du bureau de consultance Ernst & Young pour l'UWE, portant précisément sur l'analyse de la performance économique des PME en Wallonie ¹⁶, définit celles-ci comme des entreprises de 3 à 500 salariés, ce qui est bien loin de la définition retenue dans notre étude (<50 salariés).

3.1 La part des petites entreprises dans la création de valeur ajoutée

Pour rappel, la valeur ajoutée d'une activité économique équivaut à la différence entre la valeur de la production et celle des biens et services achetés pour réaliser cette production. Elle comprend les coûts salariaux, les amortissements, les charges d'intérêt et l'excédent d'exploitation (bénéfices bruts). Le tableau 7 utilise des données calculées par le SPF Économie ¹⁷ pour estimer la part des petites entreprises dans la création de valeur ajoutée.

Pour l'ensemble des secteurs (y compris le secteur public), les petites entreprises contribuent pour 30% à la création de valeur ajoutée dans l'économie belge. Rappelons qu'elles contribuent à 32% de l'emploi total (graphique 1). Les cinq branches d'activité dans lesquelles les petites entreprises ont généré les volumes de valeur ajoutée les plus importants sont, dans l'ordre, les activités scientifiques et techniques, le commerce et les garages, la construction, la santé et l'action sociale, puis les industries. Ensemble, les petites entreprises de ces cinq branches ont généré 20.6% de la valeur ajoutée totale de l'économie belge, les petites entreprises des autres branches se partagent les 9.3% restants (total des petites entreprises = 29.9%).

Le tableau 7 indique la part des petites entreprises dans la création de valeur ajoutée dans chaque branche d'activité. Parmi les branches d'activité qui génèrent un volume important de valeur ajoutée (c'est-à-dire en négligeant l'agriculture, la culture et les loisirs, les autres services aux personnes), on relèvera la part prédominante des petites entreprises dans l'HoReCa (75%), dans les activités scientifiques et techniques (71%), dans la construction (62%) et dans les activités immobilières (54%). En revanche, dans le commerce et les garages, les petites entreprises ne représentent que 36% de la valeur ajoutée (alors qu'elles représentent 54% des postes de travail) et dans les industries, 16% de la valeur ajoutée (pour 26% des postes de travail). Cela veut dire que, dans ces secteurs, les grandes entreprises contribuent bien davantage que les petites à la création de valeur ajoutée.

¹⁶ Ernst & Young Consulting, *Analyse des performances et évolution du tissu PME wallon*, Union wallonne des entreprises, Wavre, 2013.

¹⁷ SPF Économie, *Panorama de l'économie belge en 2012*, Bruxelles, juin 2013, p. 196-205.

**Tableau 7 – Valeur ajoutée selon la taille de l’entreprise et le secteur
(millions €, Belgique, 2010)**

	Petites entreprises (<50 salariés)	Toutes les entreprises	Part des PE dans la VA de leur secteur (%)	Part du secteur dans la VA totale (%)
Agriculture	2 318	2 455	94.4%	0.84%
Industries	5 997	38 061	15.8%	14.92%
Énergie, eau, déchets	462	9 045	5.1%	3.09%
Construction	11 107	17 934	61.9%	6.12%
Commerce de gros et de détail, garages	14 446	39 428	36.3%	13.45%
Transport, logistique	3 125	18 825	16.6%	6.42%
HoReCa	4 049	5 380	75.3%	1.84%
Info & communication	2 374	13 362	17.8%	4.56%
Finance	2 013	20 989	9.6%	7.16%
Immobilier	2 283	4 227	54.0%	1.44%
Activités scientifiques et techniques	18 970	26 906	70.5%	9.18%
Services administratifs et de support	4 431	13 505	32.8%	4.61%
Administration publique		24 082	0.0%	8.21%
Enseignement	582	21 493	2.6%	7.53%
Santé, action sociale	9 899	23 956	41.3%	8.17%
Culture, loisirs	1 541	2 013	76.6%	0.69%
Autres services	3 999	4 446	89.9%	1.51%
Tous les secteurs	87 594	293 148	29.9%	100%

Source : SPF Économie, Panorama de l'économie belge 2012, p 205.

Ces chiffres soulignent en outre l'importance de la contribution économique des petites entreprises dans certaines branches d'activité qui ne comptent pas parmi les plus importantes en termes de postes de travail, notamment :

- Les activités scientifiques et techniques, dans lesquelles on retrouve, entre autres, des activités liées à l'exercice de professions réglementées ou non (droit, comptabilité, ingénierie, architecture, marketing), souvent sous la forme de très petites entreprises ;
- La santé et l'action sociale, où de nombreuses prestations médicales ou paramédicales hors hôpital sont réalisées dans de (très) petites entreprises plutôt que sous le statut d'indépendant.

3.2 Le rôle des petites entreprises dans l'innovation

La petite entreprise est souvent associée à l'idée d'innovation, sans doute sous l'effet de l'image des start-up dans les technologies de pointe. Il est exact que de nombreuses entreprises innovantes se sont d'abord créées sous la forme de petites entreprises, non seulement dans le domaine de l'informatique et d'internet, mais aussi dans d'autres domaines technologiques avancés (biotechnologies, technologies environnementales, nanomatériaux, notamment). Une étude assez récente du Bureau fédéral du plan (2012, avec

des données jusque 2009)¹⁸ rassemble une série d'indicateurs d'innovation selon la taille des entreprises, au niveau national et dans les trois Régions. Cette étude permet de mieux caractériser la place des petites entreprises dans les systèmes régionaux d'innovation.

Le tableau 8 indique la répartition des dépenses de recherche et développement (R&D) des entreprises selon la taille des entreprises, dans les trois Régions. Les petites entreprises réalisent environ 12% des dépenses de R&D. Les principales différences entre Régions ne concernent pas la part des petites entreprises, mais un effet de taille parmi les grandes entreprises. Les entreprises de 50 à 249 salariés jouent un rôle plus important dans la R&D en Flandre, tandis que celles de plus de 250 salariés jouent un rôle plus important en Wallonie.

Tableau 8 – Répartition des dépenses de R&D exécutées par les entreprises, selon leur taille (Belgique, 2009)

	Belgique	Wallonie	Bruxelles	Flandre
Petites entreprises (<50 salariés)	11.9%	11.4%	12.9%	12.0%
Entreprises de 50 à 249 salariés	22.3%	17.0%	19.8%	25.4%
Entreprises de plus de 250 salariés	65.8%	73.6%	67.3%	62.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source : Bureau fédéral du plan, *Le système d'innovation en Wallonie*, p 41

Ce premier indicateur est assez limité : il est logique que les grandes entreprises investissent davantage dans la R&D en interne que les petites entreprises. C'est pourquoi il est plus utile de s'intéresser à d'autres indicateurs, qui concernent la proportion d'entreprises qui ont des activités d'innovation, quels que soient les montants qu'elles y consacrent.

Le tableau 9 montre la proportion d'entreprises ayant des activités d'innovation, quelle que soit la nature de l'innovation : innovation technologique (de procédé ou de produit), innovation d'organisation, innovation de marketing, y compris les projets qui n'ont pas encore abouti ou qui ont échoué. Il compare les données pour la Wallonie et pour l'ensemble de la Belgique. Les données sont issues de l'enquête européenne CIS-2008 (Community Innovation Survey) et traitées par le Bureau fédéral du Plan.

Tableau 9 – Proportion d'entreprises ayant des activités d'innovation, selon leur taille (Belgique, 2008)

	Tous secteurs		Industries		Services marchands	
	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie
Toutes les entreprises	58.1%	52.0%	63.0%	56.7%	54.8%	46.4%
Petites entreprises (<50 salariés)	54.0%	49.2%	57.4%	53.3%	51.9%	44.6%
Entreprises de 50 à 249 salariés	71.9%	62.4%	77.2%	65.9%	66.7%	56.2%
Entreprises 250 salariés et plus	83.8%	91.6%	88.4%	92.4%	78.2%	89.5%

Source : Community Innovation Survey 2008, Bureau fédéral du plan, *Le système d'innovation en Wallonie*, p 62

Petites entreprises = 10 à 49 salariés, faute de données sur les très petites entreprises

Ce tableau montre d'abord que les entreprises wallonnes sont moins nombreuses à avoir des activités d'innovation que la moyenne nationale. Il confirme un constat déjà dressé à partir

¹⁸ Biatour B., Daubresse C., Kegels C., *Le système d'innovation en Wallonie*, Working Paper 4-12, Bureau fédéral du plan, février 2012.

du tableau 8 : en Wallonie, l'innovation est concentrée dans les plus grandes entreprises (≥ 250 salariés). La proportion de petites entreprises wallonnes innovantes est inférieure à la moyenne nationale, surtout dans les services marchands, où moins de la moitié des petites entreprises ont des activités d'innovation, de quelque nature qu'elles soient.

Dans la même logique, le tableau 10 distingue différentes catégories d'innovation : innovations technologiques (de procédé ou de produit) et innovations non technologiques (d'organisation ou de marketing). Il confirme qu'en Wallonie, aussi bien les innovations technologiques que non technologiques se rencontrent le plus fréquemment dans les plus grandes entreprises. Les petites entreprises innovent moins fréquemment que les autres, aussi bien au niveau wallon qu'au niveau national, aussi bien dans les industries que dans les services. Moins de 40% des petites entreprises wallonnes ont des pratiques d'innovation technologique ou non technologique – mais le résultat n'est pas nettement meilleur au niveau national. Le résultat concernant les innovations organisationnelles confirme une des conclusions tirées de l'enquête sur les conditions de travail (point 2.1.6), à savoir que les petites entreprises ont des formes d'organisation moins innovantes, donc plus traditionnelles, que les autres.

Tableau 10 – Proportion d'entreprises ayant des activités d'innovation, selon leur taille et par catégorie d'innovations (Belgique, 2008)

Innovations technologiques (de procédé et/ou de produit)						
	Tous secteurs		Industries		Services marchands	
	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie
Toutes les entreprises	47.9%	41.0%	54.0%	45.2%	43.6%	36.1%
Petites entreprises (<50 salariés)	43.8%	38.5%	47.5%	40.4%	41.4%	35.9%
Entreprises de 50 à 249 salariés	61.1%	49.8%	70.6%	60.2%	51.5%	33.7%
Entreprises 250 salariés et plus	77.2%	82.5%	83.5%	82.5%	68.6%	82.4%
Innovations non technologiques (d'organisation et/ou de marketing)						
	Tous secteurs		Industries		Services marchands	
	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie
Toutes les entreprises	45.0%	40.4%	46.1%	41.0%	44.3%	39.2%
Petites entreprises (<50 salariés)	41.4%	38.9%	41.8%	39.5%	41.3%	37.7%
Entreprises de 50 à 249 salariés	56.6%	45.0%	56.0%	42.6%	57.1%	46.7%
Entreprises 250 salariés et plus	69.7%	73.3%	71.2%	72.6%	67.3%	75.4%
Innovations d'organisation						
	Tous secteurs		Industries		Services marchands	
	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie
Toutes les entreprises	35.3%	35.6%	35.8%	37.6%	35.0%	33.0%
Petites entreprises (<50 salariés)	32.0%	33.9%	32.1%	35.9%	32.1%	31.5%
Entreprises de 50 à 249 salariés	45.5%	40.3%	43.6%	40.2%	47.5%	40.5%
Entreprises 250 salariés et plus	58.7%	71.5%	59.3%	70.1%	56.8%	75.4%

Source : Community Innovation Survey 2008, Bureau fédéral du plan, Le système d'innovation en Wallonie, p 64 et 69
Petites entreprises = 10 à 49 salariés, faute de données sur les très petites entreprises

3.3 L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les petites entreprises

Selon l'enquête Eurostat sur la société de l'information (2012), 95% des petites entreprises belges disposent d'un accès à internet, c'est-à-dire presque autant que les plus grandes entreprises. En revanche, leur présence sur internet est plus inégalement répartie. En Wallonie, seulement 65% des petites entreprises (10 à 49 salariés) ont un site web ou une page web, contre respectivement 77% en Flandre et 75% à Bruxelles. En d'autres termes, une petite entreprise wallonne sur trois n'est pas présente sur le web, contre seulement une sur quatre en Flandre et à Bruxelles.

L'enquête annuelle de l'Agence wallonne des TIC (AWT) fournit davantage de détails sur l'usage ou le non-usage des TIC par les entreprises wallonnes¹⁹. L'enquête 2013 de l'AWT distingue les TPE (<10 salariés, y compris les entreprises d'une personne) et les autres petites entreprises (10 à 49 salariés). Si 68% des autres petites entreprises disposent d'un site web, le pourcentage tombe à 31% parmi les TPE. L'AWT a également estimé la présence d'autres applications TIC dans les petites entreprises wallonnes : les connexions mobiles à internet (31% des TPE, 41% des autres PE, 82% des grandes entreprises), les logiciels de gestion de la relation clientèle (10% des TPE, 26% des autres PE, 41% des grandes entreprises), les logiciels de gestion de la chaîne d'approvisionnement (10% des TPE, 25% des autres PE, 57% des grandes entreprises), les progiciels de gestion intégrés (9% des TPE, 33% des autres PE, 66% des grandes entreprises). Ces résultats de l'enquête AWT confirment que les petites entreprises – et en particulier les très petites entreprises – restent encore majoritairement en marge de l'univers des TIC. L'image de la « PME à la pointe de la technologie » ne peut certainement pas être généralisée à l'ensemble des petites entreprises.

3.4. L'hétérogénéité économique des petites entreprises

Dans ce document, on a principalement distingué les petites entreprises selon leur appartenance sectorielle. Les données statistiques disponibles étaient structurées de cette façon, aussi bien pour ce qui concerne l'emploi que la valeur ajoutée ou l'innovation. Le secteur d'activité n'est cependant pas la seule variable qui permet de caractériser le positionnement économique des petites entreprises. Une autre caractéristique importante est le degré de subordination ou d'autonomie de la petite entreprise dans ses relations avec son environnement économique.

Le degré de subordination ou d'autonomie peut concerner plusieurs aspects. Le premier aspect est celui de l'actionnariat et, de manière plus générale, de la propriété financière. Entre les deux situations extrêmes que sont, d'une part, la petite entreprise à capitaux familiaux ou à capitaux apportés par un petit nombre d'associés, et d'autre part, la petite entreprise filiale d'un grand groupe industriel ou financier, il existe une large palette de situations intermédiaires : actionnariat partagé entre les propriétaires « physiques » et des groupes financiers (y compris des fonds d'investissement publics), entreprises financées par du capital à risque, etc. Un second aspect est celui des éventuels liens de subordination juridiques et commerciaux, dont l'exemple le plus connu est celui de la franchise et d'autres formes de prestation sous licence. Un troisième aspect concerne les relations de

¹⁹ AWT, *Baromètre des TIC en Wallonie*, www.awt.be

subordination dans l'activité économique elle-même : relations entre sous-traitants et donneurs d'ordre, fonctionnement dans le cadre de contrats de prestation de services (externalisation), dépendance à l'égard de fournisseurs exclusifs, etc.

Si on combine ces différents aspects, on peut élaborer une esquisse de typologie des petites entreprises sous l'angle de leur place dans les systèmes productifs.

- Les *petites entreprises filiales*. Ce sont des filiales de grands groupes, non seulement par la structure de leur actionnariat mais aussi parce que les décisions qui les concernent sont prises dans les maisons mères, qui ne sont pas nécessairement localisées dans le pays où la petite entreprise réalise ses activités. Ces entreprises sont souvent considérées comme des « fausses PME », en raison de leur appartenance à un grand groupe. Une filiale est l'employeur de son personnel, contrairement à une succursale.
- Les *petites entreprises sous-traitantes*. Ce sont des unités de production qui travaillent pour d'autres entreprises, dans le cadre de relations régies par des contrats commerciaux. Certaines entreprises sous-traitantes travaillent quasi exclusivement pour un seul donneur d'ordre et sont donc totalement dépendantes de celui-ci. Dans d'autres cas, le volume d'activité économique de la petite entreprise dépend de ses succès ou échecs dans les appels d'offres, notamment les marchés publics. Il n'est pas exclu qu'une entreprise sous-traitante sous-traite elle-même certaines activités à d'autres sous-traitants ; ce phénomène de sous-traitance en cascade est fréquent dans le secteur de la construction. Du point de vue du droit du travail, l'entreprise sous-traitante est l'employeur de son personnel mais, si celui-ci est détaché sur un chantier ou chez un client, il est soumis aux règles et à la responsabilité du client en matière de législation sur la santé et la sécurité au travail.
- Les *petites entreprises franchisées* ou sous licence exclusive. Ce sont des entreprises indépendantes sur le plan de la propriété du capital, mais totalement et exclusivement liées au « franchiseur » dans leur activité productive et au niveau de leurs critères de rentabilité. Du point de vue du droit du travail, le franchisé est l'employeur de son personnel.
- Les *petites entreprises d'associés*. Elles résultent d'un regroupement d'individus qui exercent des professions libérales ou réglementées et qui créent une société pour des raisons fiscales (payer l'impôt des sociétés plutôt que l'impôt des personnes physiques) et/ou pour partager des infrastructures matérielles. Il s'agit le plus souvent de TPE. Il se peut qu'elles n'aient pas de personnel salarié car les associés sont rémunérés comme administrateurs de société. Si elles n'emploient pas de personnel, elles ne figurent pas dans les statistiques de l'ONSS.
- Les *petites entreprises « classiques »*. Elles n'appartiennent à aucune des catégories précédentes et sont le plus souvent le résultat d'une démarche entrepreneuriale de la part de leurs fondateurs et propriétaires ou de l'extension d'activités d'un commerçant ou artisan indépendant, qui engage du personnel salarié.

4. CONCLUSION

Que retenir de cet aperçu statistique des emplois dans les petites entreprises ? Les données rassemblées dans ce dossier permettent de retoucher l'image de ces emplois, souvent trop stéréotypée, et de mettre en évidence quelques tendances.

Une part importante dans l'emploi

Les entreprises de moins de 50 salariés ont un poids important dans l'emploi : elles représentent 39% des emplois du secteur privé marchand et non marchand (c'est-à-dire à l'exclusion du secteur public et de l'enseignement), 32% de l'emploi total privé et public et 30% de la création de valeur ajoutée dans l'économie belge. Ce chiffre doit être apprécié à sa juste valeur. S'il relativise certaines exagérations souvent entendues dans les discours politiques (par exemple, « plus de la moitié de nos emplois sont situés dans les PME »), il souligne l'importance des petites entreprises dans le monde du travail en Belgique. Une vision du monde du travail qui accorderait trop de poids aux grandes entreprises commerciales et aux grandes institutions publiques laisserait de côté un salarié sur trois. En matière de concertation sociale, cela implique que près de quatre salariés sur dix du secteur privé (marchand et non marchand) ne sont pas concernés par les élections sociales et par les dispositions relatives aux comités pour la prévention et la protection du travail ou les conseils d'entreprise.

Dans certains secteurs, les petites entreprises représentent plus des deux tiers des emplois : c'est le cas de l'agriculture, de l'HoReCa, de la construction, des activités immobilières, de la culture et des loisirs, des services associatifs et personnels.

Certains secteurs d'activité ont une importance prédominante parmi les petites entreprises. 56% des emplois des petites entreprises sont concentrés dans quatre secteurs : dans l'ordre, le commerce et les garages, la construction, les industries de fabrication et l'HoReCa. Cette répartition sectorielle n'est pas très différente en Wallonie et en Flandre. C'est la Région bruxelloise qui présente un profil particulier : quasiment sur le même pied que le secteur du commerce et des garages, on trouve en seconde position les services professionnels aux entreprises (activités scientifiques et techniques, services administratifs et de support).

La répartition des emplois entre les femmes et les hommes est peu influencée par la taille des entreprises ; c'est la ségrégation « horizontale » (entre secteurs) et « verticale » (entre métiers) qui explique en premier lieu l'inégale répartition des emplois masculins et féminins. En revanche, l'emploi à temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises, dans tous les secteurs d'activité, qu'ils soient majoritairement masculins ou féminins.

Les statistiques disponibles permettent également de mesurer la répartition des emplois dans les *établissements* de moins de 50 salariés – qui peuvent être des petites entreprises ou des petites unités locales d'une grande entreprise. Cette mesure donne une idée du degré de déconcentration de l'emploi. Outre les 32% de salariés qui travaillent dans des petites entreprises, 10% supplémentaires travaillent dans des petits établissements. C'est en Wallonie que la proportion est la plus élevée : 51% des salariés wallons sont localisés dans des petits établissements.

Des conditions de travail plus traditionnelles

Les salariés des petites entreprises sont davantage exposés à des accidents de travail graves, notamment dans le secteur de la construction, dans le secteur HoReCa et dans la sous-traitance industrielle. Pourtant, les résultats des enquêtes sur les conditions de travail ne permettent pas d'affirmer que les conditions de travail sont moins bonnes ou meilleures dans les petites entreprises. Il ressort de ces enquêtes que les salariés des petites entreprises ne sont ni plus, ni moins exposés que les autres à des risques pour leur sécurité ou leur santé. Le degré d'exposition aux risques est déterminé en premier lieu le secteur d'activité et le métier exercé, bien davantage que par la taille de l'entreprise.

Ce sont des facteurs liés l'organisation du travail qui distinguent les petites entreprises des plus grandes. Les salariés des petites entreprises déclarent être moins concernés par diverses formes « modernes » de détérioration des conditions de travail, comme les troubles musculo-squelettiques, les troubles du sommeil, le stress. Ils sont moins nombreux à être affectés par diverses formes d'intensification du travail (délais serrés, normes de performance, pression des superviseurs) et à avoir vécu des restructurations importantes sur leur lieu de travail. Ils ont moins de latitude dans l'organisation de leur travail et dans l'organisation de leurs horaires. Leur travail leur permet moins souvent d'apprendre et ils ont un accès beaucoup plus limité à la formation continuée. Par rapport aux salariés des établissements de plus grande taille, leur emploi n'apparaît ni plus ni moins soutenable à long terme, mais leur sentiment d'insécurité d'emploi est plus important et leurs perspectives de carrière sont moins claires. Les salariés des petites entreprises semblent ainsi moins exposés aux inconvénients des nouvelles formes d'organisation du travail et des nouvelles méthodes managériales, mais ils n'en retirent pas non plus certains bénéfices. Par ailleurs, les enquêtes sur l'innovation confirment que les petites entreprises sont nettement moins nombreuses que les plus grandes à mettre en chantier des innovations organisationnelles.

Si on met en relation le fait que les accidents du travail graves sont plus fréquents dans les petites entreprises et les résultats d'enquêtes qui montrent que les travailleurs des petites entreprises ne sont ni plus ni moins exposés que les autres mais qu'ils connaissent des formes d'organisation du travail plus traditionnelles, on peut formuler l'hypothèse que les conséquences des risques liés au travail sont plus graves dans les petites entreprises, ce qui conduit à mettre en question les formes et les modalités de la prévention, notamment le rôle spécifique des services externes de prévention et de protection du travail dans les petites entreprises.

Une évolution contrastée au cours des dernières années

Si le volume total des postes de travail dans les petites entreprises est resté stable de 2006 à 2013, des variations sectorielles importantes se sont produites au cours de cette période. L'emploi dans les petites entreprises industrielles a diminué de 15%, soit 22000 postes de travail ; les petites entreprises du transport et de la logistique ont perdu près de 5500 emplois (-9%), celles du commerce près de 4300 emplois (-2%). L'augmentation de l'emploi s'est principalement produite dans les services administratifs et de support (environ 15000 emplois, +33%), dans les activités scientifiques et techniques (environ 8400 emplois, +13%), dans l'information, l'informatique et la communication (environ 5500 emplois, +22%). L'emploi dans les petites entreprises de construction n'a que très faiblement augmenté, tandis qu'il a stagné dans l'HoReCa. On observe donc un déplacement des emplois au

détriment de certains secteurs « traditionnellement PME », comme les industries et le commerce, vers des activités de services aux entreprises, qui comprennent à la fois des emplois qualifiés (services informatiques, marketing, gestion des ressources humaines, services comptables ou juridiques, maintenance technique) et peu qualifiés (gardiennage, nettoyage industriel).

Peut-on expliquer les augmentations de l'emploi dans certains secteurs par une stratégie de « réduction de taille » des grandes entreprises, qui se diviseraient en unités plus petites pour passer sous le seuil de 50 travailleurs ? S'il est indéniable que cette stratégie de *downsizing* existe parmi les entreprises belges et qu'elle est promue par certains théoriciens du management, elle ne constitue cependant pas une bonne hypothèse explicative des variations sectorielles de l'emploi. Dans les secteurs où l'emploi a augmenté dans les petites entreprises, il a aussi augmenté dans les entreprises de plus grande taille, tantôt dans des proportions plus fortes (activités scientifiques et techniques), tantôt dans des proportions plus faibles (information, informatique et communication). Dans le secteur du commerce de détail, l'expansion de la franchise semble se faire à la fois au détriment de l'emploi dans les autres commerces de petite taille et au détriment de l'emploi dans les grandes entreprises. D'une manière générale, la part des petites entreprises dans l'emploi total du secteur privé marchand et non marchand a légèrement régressé, passant de 42% en 2006 à 39% en 2013.

Un déficit de concertation sociale

Les résultats du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail confirment la faiblesse des relations collectives de travail dans les petites entreprises : la proportion de salariés qui déclarent avoir un représentant du personnel auprès de leur employeur est deux fois plus faible dans les petits établissements que dans les autres. Ceci corrobore les constats dressés maintes fois par les organisations syndicales.

À ces constats s'ajoute une tendance plus récente : l'emploi diminue ou stagne dans les petites entreprises qui appartiennent à des secteurs où les conventions collectives sectorielles, conclues dans les commissions paritaires, sont nombreuses et où les salariés des petites entreprises bénéficient de ce socle commun d'accords négociés au niveau sectoriel. En revanche, les secteurs où l'emploi dans les petites entreprises est en augmentation ne sont pas des secteurs où la représentation syndicale est forte et où les commissions paritaires peuvent conclure facilement des accords protecteurs et structurants.

Des questions à élucider

Ce dossier met également en évidence une série de lacunes dans notre connaissance du monde du travail dans les petites entreprises.

- Dans le domaine du marché du travail, les données manquent pour quantifier l'importance des diverses formes d'emplois précaires (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel contraint, contrats d'insertion) selon la taille des entreprises. On ne dispose pas non plus de données sur la répartition des emplois selon les métiers, ni sur le niveau de qualification des salariés (niveau de diplôme), en fonction de la taille des entreprises.
- En matière de conditions de travail, il serait intéressant de disposer d'une référence à la taille des entreprises dans les statistiques sur les maladies professionnelles et sur les

incapacités de travail, car les seules statistiques administratives disponibles concernent les accidents du travail, ce qui ne donne qu'un angle de vue assez étroit sur les conditions de travail. Le volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010) fournit pour la première fois un aperçu général des conditions de travail selon la taille des établissements ; il faudra veiller à maintenir et améliorer ce dispositif d'enquête lors du prochain EWCS en 2015.

- Concernant les tendances, une approche sectorielle plus détaillée serait intéressante. Elle permettrait non seulement de mieux comprendre des dynamiques d'expansion ou de régression spécifiques à certains secteurs, mais aussi d'étudier des transferts d'emplois liés aux stratégies de réduction de taille, ainsi qu'aux stratégies d'externalisation, de sous-traitance et de développement de la franchise. La question de l'innovation dans les petites entreprises mérite également d'être approfondie au niveau des secteurs d'activité où elle peut présenter un caractère plus stratégique.

Un meilleur éclairage sur ces zones d'ombre permettrait certainement de mieux révéler les contrastes et les nuances dans le paysage social des petites entreprises.

ANNEXES

Définition des branches d'activité (classification NACE-08)

Classe NACE	Dénomination	Détails
A	Agriculture	Agriculture, sylviculture, pêche
B-C	Industries	Agroalimentaire, métallurgie, sidérurgie, chimie, pharmacie, matières plastiques, pierre, verre, papier, textile et habillement, bois et ameublement, machines, équipements électriques et électroniques, construction automobile et aérospatiale
D-E	Énergie, environnement	Électricité, gaz, eau, déchets, recyclage
F	Construction	Bâtiment, génie civil
G	Commerce	Commerce de gros et de détail, garages
H	Transport et logistique	Transports publics et privés, manutention, entreposage, logistique
I	HoReCa	Hôtels, restaurants, cafés, services de restauration
J	Info et communication	Informatique, information et médias, édition, télécommunications
K	Finance	Banques, assurances, intermédiaires financiers
L	Immobilier	Agences immobilières, gestion de logements
M	Activités scientifiques et techniques	Services juridiques, comptables ou techniques, consultance, marketing, ingénierie, architecture, recherche & développement.
N	Services administratifs et de support	Secrétariats sociaux, leasing, voyage, agences d'intérim, sécurité et gardiennage, nettoyage industriel
O	Administration publique	Administrations à tous les niveaux de pouvoir, y compris justice et police
P	Enseignement	Tous niveaux, y compris la formation professionnelle
Q	Santé et action sociale	Hôpitaux, services de soins, aide sociale avec ou sans hébergement
R	Culture et loisirs	Arts et spectacles, musées, sports, attractions touristiques
S-T-U	Autres services	Associations, services personnels (coiffure etc.), services domestiques