

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Options méthodologiques et lacunes statistiques

## Le secteur non marchand belge de nos jours : une présentation statistique

### Les options méthodologiques et les lacunes statistiques

- Le non marchand n'est qu'imparfaitement appréhendé par l'appareil statistique existant. Dans les comptes nationaux, le non marchand est éclaté et englobé dans différentes branches et secteurs, ce qui compromet sa visibilité.
- L'absence du non marchand des grilles d'analyses macroéconomiques traditionnelles peut être compensée par l'établissement d'un compte satellite du non marchand, c'est-à-dire un ensemble de tableaux statistiques cohérents avec les comptes nationaux et destinés à fournir des séries chiffrées portant sur le secteur.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Options méthodologiques et lacunes statistiques

## Le secteur non marchand belge de nos jours : une présentation statistique

### Les options méthodologiques et les lacunes statistiques

- Les lacunes de l'appareil statistique belge rendent impossible la constitution d'un compte cohérent présentant le degré de détail exigé par le modèle théorique.
- Par exemple:
  - données pas disponibles: travail bénévole ou données comptables relatives aux ASBL.
  - Données disponibles mais pas publiées à un niveau suffisamment détaillé ou pas présentées selon la nomenclature souhaitée.
- Par ailleurs, le contexte institutionnel belge, avec les multiples niveaux de pouvoirs qu'il comporte, rend malaisée l'analyse du financement public des unités du non marchand.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Options méthodologiques et lacunes statistiques

## Le secteur non marchand belge de nos jours : une présentation statistique

### Les options méthodologiques et les lacunes statistiques

- → se limiter à l'établissement d'un compte très simplifié
- Dans le présent cours ne sont présentés que
  - des tableaux de synthèse estimant principalement l'emploi et la valeur ajoutée pour l'ensemble du non marchand d'une part, et
  - des données détaillées pour les quatre sous-secteurs du non marchand d'autre part.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: La classification sectorielle des activités

## Le secteur non marchand belge de nos jours : une présentation statistique

### La classification sectorielle des activités

- Tableau 6: nomenclature d'activités retenue dans le cadre de la présente analyse. Les activités non marchandes y sont classées en huit branches et une trentaine de rubriques.
- Les quatre premières branches correspondent aux activités traditionnellement considérées comme non marchandes. Une traduction de cette nomenclature vers la classification NACE-BEL a été utilisée pour faire le lien avec les comptes nationaux et certains fichiers administratifs.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: La classification sectorielle des activités

Branches	Rubriques
1. Socio-culturel	11. Culture 12. Sports 13. Loisirs
2. Education et recherche	21. Enseignement fondamental et secondaire 22. Enseignement supérieur et recherche 23. Autres formations
3. Santé	31. Services curatifs avec hébergement 32. Services curatifs sans hébergement 33. Autres activités pour la santé humaine
4. Action sociale	41. Orphelinats, crèches, garderies d'enfants, instituts pour enfants en difficulté 42. Instituts pour handicapés et entreprises de travail adapté 43. Maisons de repos pour personnes âgées 44. Autres activités
5. Défense des droits et intérêts	51. Organisations économiques, patronales et professionnelles 52. Syndicats 53. Organisations politiques
6. Administration publique	60. Administration générale, services collectifs, sécurité sociale 61. CPAS 62. Mutuelles
7. Autres activités non marchandes	71. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche 72. Industries extractives et manufacturières 73. Electricité/gaz/eau, construction 74. Commerce de gros et de détail, réparations 75. Hôtels et restaurants 76. Transports, communications, activités financières, immobilier, location, activités informatiques 77. Autres services aux entreprises 78. Services collectifs, personnels et domestiques 79. Associations religieuses
8. Autres, n.d.a.	80. Autres, n.d.a.
9. PRIME, TCT, DAC	90. PRIME, TCT, DAC (Derde Arbeidsircuit)

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Place des activités non marchandes dans l'économie belge.
- Analyse des données relatives à l'emploi salarié de l'ensemble des branches d'activité du non marchand émanant de l'ONSS et de l'ONSSAPL.
- Résultats pour le non marchand au sens large et restreint.
- Ce n'est que très récemment que l'ONSS a pu livrer des données triées sur la base de la forme juridique de ses déclarants.
- → première tentative de délimiter l'importance du non marchand sur base de données exhaustives.

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Statistiques centralisées de l'ONSS: se rapportent aux employeurs et permettent de mesurer l'emploi salarié non marchand en Belgique.
- Statistiques décentralisées de l'ONSS: se rapportent aux établissements (un employeur peut avoir plusieurs établissements) et permettent de construire des clés afin de quantifier l'emploi non marchand dans les trois régions du pays.
- Les statistiques décentralisées ne portent que sur les postes de travail, et pas sur le nombre de travailleurs, ni les ETP ni les rémunérations. Ceci explique qu'elles ne soient utilisées que comme clé de répartition et pas comme données de base.
- Données de l'ONSSAPL servent à compléter l'emploi public non repris dans les fichiers de l'ONSS, à savoir l'emploi des administrations provinciales et locales.

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

L'importance du secteur non marchand relativement au total de l'emploi en 2005

Part du non-marchand dans l'emploi salarié des trois régions en 2005

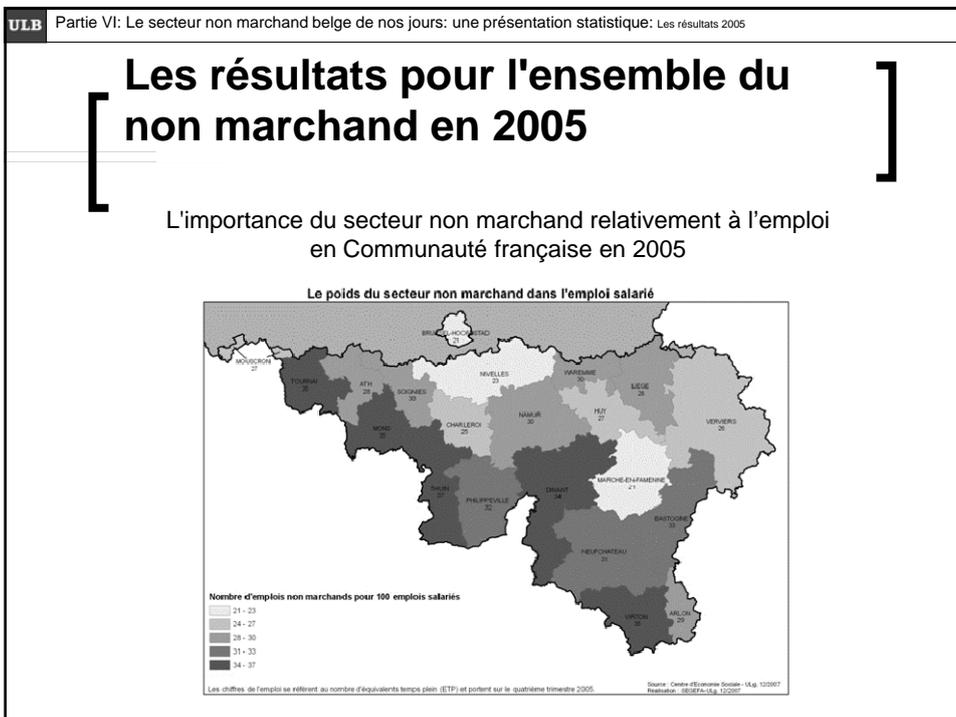
	ETP	En % de l'emploi de la région ou du pays
<b>Non marchand au sens large</b>		
Bruxelles	236 064.1	46.4%
Flandre	569 853.3	34.1%
Wallonie	362 781.6	46.9%
Pays	1 168 781.6	39.6%
<b>Non marchand au sens restreint</b>		
Bruxelles	100 582.4	19.8%
Flandre	379 542.0	22.7%
Wallonie	213 590.5	27.6%
Pays	693 714.9	23.5%

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Importance du non marchand dans l'emploi salarié en Wallonie

Arrondissement	Non marchand au sens large/emploi (1)	Non marchand au sens restreint/emploi (2)	Indice de valeur ajoutée (3)
Nivelles	36.2%	23.3%	97.3
Ath	44.7%	27.8%	50.8
Charleroi	42.5%	24.6%	76.8
Mons	62.8%	35.3%	65.1
Mouscron	35.2%	26.7%	82.8
Soignies	43.0%	30.4%	56.1
Thuin	52.8%	36.6%	41.9
Tournai	51.5%	35.1%	73.8
Huy	46.7%	26.9%	63.5
Liège	48.0%	27.7%	80.9
Verviers	41.3%	25.9%	70.1
Waremme	44.1%	29.6%	47.0
Arlon	58.8%	29.0%	76.7
Bastogne	54.7%	32.6%	61.0
Marche	51.1%	20.7%	78.1
Neufchâteau	51.0%	30.8%	69.4
Virton	48.2%	34.8%	57.6
Dinant	52.6%	34.5%	55.0
Namur	57.0%	30.3%	79.7
Philippeville	63.9%	31.8%	48.4
<i>Région wallonne</i>	<i>47.6%</i>	<i>28.4%</i>	<i>72.6</i>
			Coefficient de corrélation : -0.59



ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Par comparaison, en Flandre, la part du non-marchand dans l'emploi salarié est sensiblement plus faible: 34,7% pour la définition large et 23,4% pour la définition restreinte du secteur.
- Le cas de Bruxelles est particulier. Au sens large, le non-marchand y est relativement important (46,4% de l'emploi salarié) mais au sens restreint par contre, il ne représente plus que 19,8%.
- La part du non-marchand dans l'emploi résulte d'une série de facteurs spécifiques à chaque arrondissement.
- Ces facteurs peuvent jouer en sens contraire.
- Par exemple: arrondissement urbanisé: l'emploi privé est développé mais à l'inverse, concentration des administrations publiques, services sociaux, culturels,... → impact incertain sur le poids du non-marchand en termes d'emplois

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

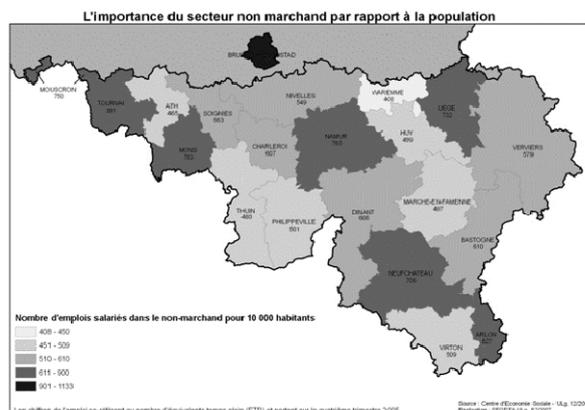
- Est-il possible d'établir un lien entre le niveau de développement d'une zone géographique déterminée, mesuré par la valeur ajoutée par tête, et l'importance des activités non marchandes qui s'y déroulent?
- Pas d'effet purement statistique: non marchand → valeur ajoutée
- Une augmentation du poids du non-marchand en termes d'emplois entraîne toujours mécaniquement une diminution de la valeur ajoutée telle que la mesure le comptable national.
- Cet effet est dû à deux facteurs :
  - d'une part, la comptabilité nationale tendent sous-estimer la production (et donc la VA) du non-marchand;
  - d'autre part, du fait de la nature de leurs activités, on sait que les associations utilisent relativement moins de capital, ce qui implique une production apparente par travailleur moindre.

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- On se limitera à constater que le coefficient de corrélation relatif aux chiffres des arrondissements wallons (tableau 7) est, dans la définition du non-marchand au sens restreint, de - 0,59 (le même coefficient est en fait observé pour tous les arrondissements du pays).
- Si on se réfère au revenu par habitant pour le comparer à la part du non-marchand dans l'emploi, aucune corrélation n'apparaît → aucun lien entre le "niveau de vie » et le caractère marchand/non marchand de l'économie

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

L'importance du secteur non marchand relativement à la population en 2005



## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Le nombre d'emplois non marchands pour 10 000 habitants varie de 408 ETP (Waremme) à 1133 ETP (Bruxelles).
- Les organisations prises en compte pour délimiter le secteur non marchand se classent en deux catégories :
  - d'une part, celles qui relèvent du secteur associatif: les ASBL, les associations de fait et les fondations;
  - d'autre part, les organismes relevant du secteur public.
- Depuis 2003: employeurs déclarent leur personnel salarié à l'ONSS selon un nouveau système (déclaration multifonctionnelle DMFA) qui permet d'établir un lien entre le travailleur et son lieu effectif de travail.
- → Analyse de l'emploi en Belgique au plan local est possible en recourant au nombre d'emplois équivalents temps plein (ETP).

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Importance du non marchand par rapport à la population dans les arrondissements wallons

Arrondissement	Non marchand au sens large/emploi (1)	Non marchand au sens restreint/emploi (2)	Indice de valeur ajoutée (3)
Nivelles	854	549	97.3
Ath	748	465	50.8
Charleroi	1 051	607	76.8
Mons	1 393	783	65.1
Mouscron	987	750	82.8
Soignies	797	563	56.1
Thuin	693	480	41.9
Tournai	1 307	891	73.8
Huy	867	499	63.5
Liège	1 269	732	80.9
Verviers	924	579	70.1
Waremme	607	408	47.0
Arlon	1 677	827	76.7
Bastogne	1 023	610	61.0
Marche	1 227	497	78.1
Neufchâteau	1 167	706	69.4
Virton	703	509	57.6
Dinant	925	606	55.0
Namur	1 437	765	79.7
Philippeville	1 007	501	48.4
<i>Région wallonne</i>	<i>1 079</i>	<i>643</i>	<i>72.6</i>
		Coefficient de corrélation : +0.54 (sans Nivelles : +0.70)	

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Importance du non marchand par rapport à la population en Wallonie et en Flandre

	Non marchand au sens large/population (ETP pour 10 000 hab.)	Non marchand au sens restreint/population (ETP pour 10 000 hab.)
Wallonie	1 079	643
Flandre	970	655

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Définition large: nombre d'emplois non marchands pour 10 000 habitants est sensiblement plus élevé en Région wallonne ↔ la définition restreinte
- Grande variation du nombre d'emplois non marchands pour 10 000 habitants au sein de la Région wallonne
- Ces écarts s'expliquent en partie par la localisation d'entités caractérisées par une taille (en termes d'emplois) relativement importante (par exemple, certaines administrations publiques, intercommunales, forces armées,...)

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Définition restreinte: l'indicateur du nombre d'emplois non marchands pour 10 000 habitants devient davantage interprétable: renseigne sur la manière dont les besoins potentiels en matière d'action sociale, de santé, de culture, d'éducation,..., peuvent être directement satisfaits au sein de chaque arrondissement.
- Ecarts moins importants entre les arrondissements wallons.
- Utile de mettre en parallèle deux indicateurs:
  - l'emploi non marchand pour 10 000 habitants et
  - l'indice de valeur ajoutée
- Existe-t-il un lien entre la valeur ajoutée générée par habitant et le nombre d'emplois non marchands (au sens restreint) relativement à la population?

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Importance du non marchand par rapport à la population dans les arrondissements wallons

Arrondissement	Non marchand au sens large/emploi (1)	Non marchand au sens restreint/emploi (2)	Indice de valeur ajoutée (3)
Nivelles	854	549	97.3
Ath	748	465	50.8
Charleroi	1 051	607	76.8
Mons	1 393	783	65.1
Mouscron	987	750	82.8
Soignies	797	563	56.1
Thuin	693	480	41.9
Tournai	1 307	891	73.8
Huy	867	499	63.5
Liège	1 269	732	80.9
Verviers	924	579	70.1
Waremmé	607	408	47.0
Arlon	1 677	827	76.7
Bastogne	1 023	610	61.0
Marche	1 227	497	78.1
Neufchâteau	1 167	706	69.4
Virton	703	509	57.6
Dinant	925	606	55.0
Namur	1 437	765	79.7
Philippeville	1 007	501	48.4
<i>Région wallonne</i>	<i>1 079</i>	<i>643</i>	<i>72.6</i>
		Coefficient de corrélation : +0.54 (sans Nivelles : +0.70)	

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Corrélation positive de +0,54 (sans Nivelles: +0,70).
- Cela signifie qu'au niveau des arrondissements wallons (sauf Nivelles), environ 50% ( $R^2 = 0,70^2 = 0,49$ ) des écarts observés dans le nombre d'emplois non marchands (pour 10 000 habitants) peut s'expliquer par le niveau de la valeur ajoutée par tête.
- Ou: quand la valeur ajoutée par habitant augmente, on observe sur base des chiffres des arrondissements wallons une tendance vers une augmentation du nombre d'emplois non marchands (au sens restreint) pour 10 000 habitants.
- En caricaturant: plus une économie locale est développée et mieux les besoins de la population tendent à être localement satisfaits.

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

- Existe-t-il un lien entre le revenu moyen de la population et l'importance - relativement à la population - des services sociaux, culturels, de santé, d'éducation,...?
  - strictement aucune corrélation à cet égard.
- → le revenu moyen par habitant, ou le "niveau de vie", ne joue en pratique aucun rôle dans l'importance des activités non marchandes à l'échelon local.
- Peut-on prétendre que plus une économie est "non marchande", plus les besoins de la population en termes de services sociaux, de santé,... sont localement rencontrés?
- Ou, existe-t-il un lien entre le poids du non-marchand dans l'emploi total et le poids du non-marchand par rapport à la population ?

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

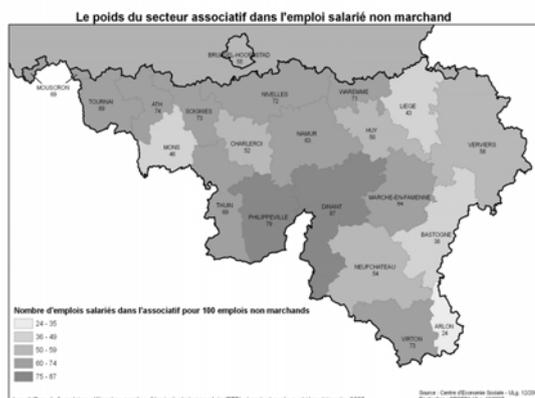
- La réponse est négative: coefficient de corrélation de + 0,21.
- Cela tient essentiellement au fait que l'emploi non-marchand peut être élevé en valeur relative (si on le compare à l'emploi total) mais faible en valeur absolue, et vice versa.
- Le niveau de développement du secteur marchand et la densité de la population jouent un rôle.
- Par exemple: l'arrondissement de Thuin:
  - la part de l'emploi non marchand (au sens restreint) dans l'emploi total y est le plus élevé de Wallonie alors que le nombre d'emplois non marchands pour 10 000 habitants est parmi les plus faibles. Cela résulte du fait que le nombre d'emplois marchands est particulièrement faible.
  - L'indice de valeur ajoutée y est aussi le plus bas de la Région (41,9).

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Le poids du secteur associatif dans l'emploi salarié non-marchand

Le nombre d'emplois dans l'associatif pour 100 emplois salariés non marchands.

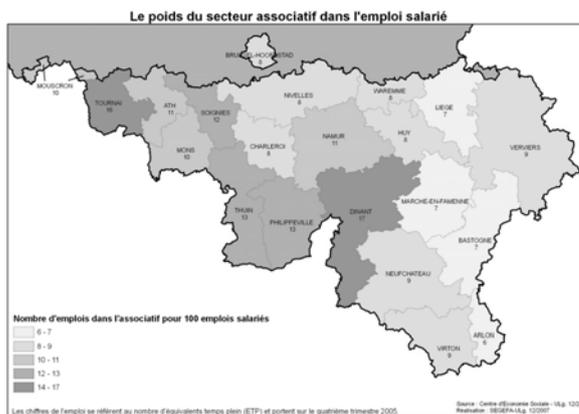
Non-marchand au sens restreint mais en excluant l'enseignement (primaire, secondaire et supérieur).



## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Le poids du secteur associatif dans l'emploi salarié total

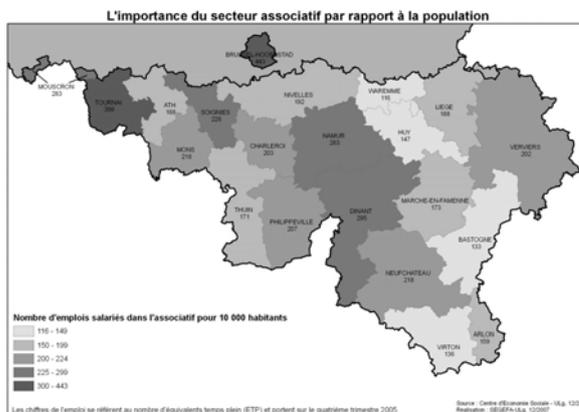
Le nombre total d'emplois dans l'associatif (enseignement exclu) pour 100 emplois salariés.  
Le poids relatif des associations dans l'emploi.



## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Le poids du secteur associatif dans la population

Le nombre total d'emplois dans l'associatif (enseignement exclu) pour 10 000 habitants. Indication de la manière dont les associations rencontrent les besoins de la population en termes de services individuels et collectifs.



ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Répartition par branches d'activités de l'emploi salarié non marchand à Bruxelles et en Wallonie (2005) – « non marchand » au sens large

branche	Bruxelles		Wallonie	
	ETP	ETP%	ETP	ETP%
1. Culture, sports et loisirs	11 930.8	5.1%	10 778.1	3.0%
2. Education et recherche	39 890.1	16.9%	103 254.0	28.5%
3. Santé	19 665.9	8.3%	42 927.5	11.8%
4. Action sociale	18 043.4	7.6%	50 037.8	13.8%
5. Défense des droits et intérêts	2 843.0	1.2%	1 165.4	0.3%
6. Administration publique	93 440.2	39.6%	105 054.6	29.0%
7. Autres activités non marchandes	42 884.9	18.2%	46 634.6	12.9%
8. Activités non définies ailleurs	6 699.8	2.8%	2 929.7	0.8%
9. PRC (PRIME et TCT)	666.0	0.3%	0.0	0.0%
Total	236 064.1	100.0%	362 781.6	100.0%

L'éducation, la santé, l'action sociale et la culture regroupent à elles seules 98% (en Wallonie) et 90% (à Bruxelles) des emplois du secteur au sens restreint. Bruxelles: représentation plus importante de la culture (instituts de radio-télévision)

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Les résultats 2005

## Les résultats pour l'ensemble du non marchand en 2005

Répartition de l'emploi salarié non marchand entre les ASBL et le secteur public dans les trois régions en 2005 (ETP)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
<b>Non marchand au sens large</b>				
ASBL	25.5%	44.3%	31.7%	36.6%
Secteur public	74.5%	55.7%	68.3%	63.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Non marchand au sens restreint</b>				
ASBL	55.7%	63.8%	51.8%	58.9%
Secteur public	44.3%	36.2%	48.2%	41.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La majorité des emplois non marchands (au sens restreint) sont localisés dans les organisations associatives dans les trois Régions du pays. On a vu précédemment que le taux d'encadrement de la population en termes de services non marchands (au sens restreint) était identique dans les deux Régions : 62,8 emplois ETP par mille habitants en Flandre, contre 62,9 en Wallonie. → pour rendre un même volume de services, ces deux Régions font des choix quelque peu différents quant à la nature privée (ASBL) ou publique des opérateurs.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution 1998-2005

## L'évolution de l'emploi non marchand entre 1998 et 2005

Croissance comparée de l'emploi salarié non marchand et de l'emploi salarié total en Belgique entre 1998 et 2005 (ETP)

	Croissance en ETP	Croissance en %
Emploi non marchand (sens large)	+121 517.9	+11.6%
Emploi non marchand (sens restreint)	+111 429.1	+19.1%
Emploi total	+247 917.2	+9.2%

Taux de croissance de l'emploi non marchand sur la période 1998-2005 est supérieur à celui de l'emploi total en Belgique.  
Même tendance également dans d'autres pays.

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution 1998-2005

## L'évolution de l'emploi non marchand entre 1998 et 2005

Croissance de l'emploi salarié non marchand à Bruxelles entre 1998 et 2005 (ETP) – « non marchand » au sens large

Branche	1998	2005	Écart 2005-1998	Croissance (%)
1. Culture, sports et loisirs	8 819.4	11 930.8	+3 111.3	+35.3%
2. Education et recherche	35 310.1	39 890.1	+4 580.0	+13.0%
3. Santé	18 750.0	19 665.9	+915.9	+4.9%
4. Action sociale	11 758.7	18 043.4	+6 284.8	+53.4%
5. Défense des droits et intérêts	2 176.9	2 843.0	+666.1	+30.6%
6. Administration publique	78 226.0	93 440.2	+15 214.3	+19.4%
7. Autres activités non marchandes	49 988.1	42 884.9	-7 103.2	-14.2%
8. Activités non définies ailleurs	4 802.4	6 699.8	+1 897.4	+39.5%
9. PRC (TCT)	3 292.7	666.0	-2 626.8	-79.8%
<b>Total</b>	<b>213 124.4</b>	<b>236 064.1</b>	<b>+22 939.7</b>	<b>+10.8%</b>

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution 1998-2005

## L'évolution de l'emploi non marchand entre 1998 et 2005

Croissance de l'emploi salarié non marchand en Wallonie entre 1998 et 2005 (ETP) – « non marchand » au sens large

Branche	1998	2005	Écart 2005-1998	Croissance (%)
1. Culture, sports et loisirs	5 141.0	10 778.1	+5 637.1	+109.6%
2. Education et recherche	97 550.0	103 254.0	+5 704.0	+5.8%
3. Santé	35 415.2	42 927.5	+7 512.3	+21.2%
4. Action sociale	35 574.2	50 037.8	+14 463.6	+40.7%
5. Défense des droits et intérêts	589.1	1 165.4	+576.2	+97.8%
6. Administration publique	97 563.6	105 054.6	+7 491.0	+7.7%
7. Autres activités non marchandes	50 446.0	46 634.6	-3 811.4	-7.6%
8. Activités non définies ailleurs	1 714.8	2 929.7	+1 214.9	+70.9%
9. PRC (PRIME)	6 534.5	0.0	-6 534.5	-100.0%
Total	330 528.3	362 781.6	+32 253.3	+9.8%

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution 1998-2005

## L'évolution de l'emploi non marchand entre 1998 et 2005

Evolution de l'emploi salarié non marchand dans les ASBL et dans le secteur public entre 1998 et 2005 à Bruxelles et en Wallonie (ETP)

	1998	2005	Écart 2005-1998	Croissance (%)
<b>Bruxelles</b>				
<i>Non marchand au sens large</i>				
ASBL	49 050.4	60 265.0	+11 214.6	+22.9%
Secteur public	164 074.0	175 799.1	+11 725.1	+7.1%
total	213 124.4	236 064.1	+22 939.7	+10.8%
<i>Non marchand au sens restreint</i>				
ASBL	45 242.7	56 042.1	+10 799.4	+23.9%
Secteur public	40 922.6	44 540.3	+3 617.8	+8.8%
total	86 165.2	100 582.4	+14 417.2	+16.7%
<b>Wallonie</b>				
<i>Non marchand au sens large</i>				
ASBL	96 633.5	115 106.2	+18 472.7	+19.1%
Secteur public	233 894.8	247 675.4	+13 780.6	+5.9%
total	330 528.3	362 781.6	+32 253.3	+9.8%
<i>Non marchand au sens restreint</i>				
ASBL	93 986.4	110 610.6	+16 624.2	+17.7%
Secteur public	91 794.8	102 979.9	+11 185.1	+12.2%
total	185 781.1	213 590.5	+27 809.3	+15.0%

## L'emploi non marchand dans l'action sociale en Communauté française: évolution entre 1998 et 2005

- Deux questions:
  - Quelles sont les activités sociales les plus représentées à Bruxelles et en Wallonie?
  - Quelles sont, parmi ces activités, celles qui contribuent le plus au taux de croissance de la branche?

## L'emploi non marchand dans l'action sociale en Communauté française: évolution entre 1998 et 2005

Evolution de l'emploi salarié non marchand dans l'action sociale à Bruxelles entre 1998 et 2005 (ETP)

Catégories	1998	2005		Écart 2005-1998	Croissance (%)
	ETP	ETP	ETP%		
- Orphelinats et instituts pour enfants en difficulté	824.4	722.8	4.0%	-101.6	-12.3%
- Crèches et garderies d'enfants	1 238.0	1 977.2	11.0%	+739.2	+59.7%
- Instituts pour mineurs handicapés	617.9	604.4	3.3%	-13.5	-2.2%
- Instituts pour adultes handicapés	667.6	777.0	4.3%	+109.4	+16.4%
- Ateliers protégés (entreprises de travail adapté)	1 375.0	1 356.9	7.5%	-18.1	-1.3%
- Maisons de repos pour personnes âgées	2 868.8	3 700.9	20.5%	+832.0	+29.0%
- Assurances sociales	107.1	42.5	0.2%	-64.6	-60.3%
- Autres activités sociales	4 060.0	8 861.9	49.1%	+4 801.8	+118.3%
total	11 758.7	18 043.4	100.0%	+6 284.8	+53.4%

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution: action sociale: 1998-2005

### L'emploi non marchand dans l'action sociale en Communauté française: évolution entre 1998 et 2005

Evolution de l'emploi salarié non marchand dans l'action sociale en Wallonie entre 1998 et 2005 (ETP)

Catégories	1998	2005		Écart 2005-1998	Croissanc e (%)
	ETP	ETP	ETP%		
- Orphelinats et instituts pour enfants en difficulté	2 453.5	2 190.5	4.4%	-263	-10.7%
- Crèches et garderies d'enfants	2 385.9	4 302.0	8.6%	+1 916.2	+80.3%
- Instituts pour mineurs handicapés	3 470.1	3 945.7	7.9%	+475.6	+13.7%
- Instituts pour adultes handicapés	2 948.0	3 944.8	7.9%	+996.8	+33.8%
- Ateliers protégés (entreprises de travail adapté)	6 063.2	6 915.9	13.8%	+852.7	+14.1%
- Maisons de repos pour personnes âgées	8 422.6	10 811.7	21.6%	+2 389.2	+28.4%
- Assurances sociales	398.2	82.7	0.2%	-315.5	-79.2%
- Autres activités sociales	9 432.8	17 844.6	35.7%	+8 411.8	+89.2%
total	35 574.2	50 037.8	100.0%	+14 463.6	+40.7%

ULB Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution: action sociale: 1998-2005

### L'emploi non marchand dans l'action sociale en Communauté française: évolution entre 1998 et 2005

- L'action sociale: garderies d'enfants, maisons de repos et "Autres activités sociales" qui représentent en 2005 49,1% (BXL) et 35,7% (Wallonie) de l'emploi dans la branche et ont généré au total dans les deux Régions plus de 13 200 emplois ETP supplémentaires au cours de la période 1998-2005.
- Il s'agit essentiellement d'activités sociales sans hébergement:
  - les services à domicile ou "de proximité";
  - certaines activités d'accueil et de réadaptation professionnelle de personnes sans travail ou marginalisées (Armée du salut, ...);
  - des services spécialisés et centres de jour pour certaines catégories de personnes (réfugiés, drogués, sans-abris,...);
  - des organismes de consultation et de conseil (planning familial, adoption, orientation scolaire,...);
  - des organismes de bienfaisance et de collecte de fonds;
  - certaines ONG (Médecins sans Frontières, Croix-Rouge,...).

**ULB** Partie VI: Le secteur non marchand belge de nos jours: une présentation statistique: Evolution: action sociale: 1998-2005

**L'emploi non marchand dans l'action sociale en Communauté française: évolution entre 1998 et 2005**

- Ces activités répondent à des besoins accrus de la collectivité en relation avec le vieillissement de la population, l'immigration, la persistance du chômage de longue durée, ...
- Une différence entre Bruxelles et la Wallonie concerne le rôle plus important joué par les CPAS du côté wallon dans la fourniture des services sociaux, et en particulier dans les « autres activités sociales »: Bruxelles: secteur associatif ←  
→ Wallonie: associations et CPAS.

**ULB** Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux

**La position du secteur non marchand à l'intersection entre le social et l'économique**

- Les enjeux du non marchand:
  - Enjeux externes
  - Enjeux internes
- L'enjeu externe majeur:
  - « Tertiariation et précarisation »

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiarisation et précarisation

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- En quelques dizaines d'années: le secteur des services a connu un essor considérable.
- Cette croissance touche non seulement les entreprises lucratives mais également les secteurs publics et de l'économie sociale.
- Il ne s'agit pas de la seule montée des activités de services, mais d'une nouvelle manière de produire, de consommer et de vivre en société → « société de services ».
- La marchandisation des services est quelque chose de relativement neuf dans l'histoire économique.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiarisation et précarisation

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- Développement des services ~ enjeu pour la grande majorité des entreprises, qui y voient une manière de déployer leurs activités ou d'accroître leur compétitivité.
- Les progrès technologiques, l'augmentation de la productivité et l'internationalisation des échanges participent à intensifier la concurrence commerciale → Les services ~ une réponse à la pression du marché, dès lors qu'ils font la différence entre les entreprises.
- °Panoplie de services pour accompagner les marchandises mais aussi °prolifération des activités pures de services (externalisation), aussi grâce à des évolutions sociétales telles que l'augmentation du temps libre et le travail féminin, créateurs de nouveaux besoins.

**ULB** Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- Le développement des services est aussi une manière de maintenir le montant global de l'emploi.
- Au-delà du volume d'emploi, il y a l'enjeu de leur qualité: Si la tertiarisation de l'économie est une opportunité pour l'emploi, elle contribue également à sa précarisation.
- Les activités de services doivent répondre à des besoins fluctuants, difficilement prévisibles et parfois saisonniers. Or, à l'inverse des biens, les services ne peuvent être stockés et doivent être « produits » dans l'immédiateté.
- Ceci implique une adaptabilité de la production et donc des travailleurs avec des effets positifs ou négatifs sur la qualité de l'emploi.

**ULB** Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- La satisfaction d'une demande instable signifie également le recours au chômage technique, travail intérimaire, développement de contrats temporaires ou d'autres types d'emplois plus précaires.
- La libéralisation européenne des services renforce encore cette tendance.
- Par ailleurs, la production de services exige des compétences importantes en termes de savoir-faire mais aussi de savoir-être  
 → enjeux considérables en terme de formation et d'accompagnement → moyens humains et financiers suffisants sont nécessaires → prise de conscience des employeurs et des pouvoirs publics est nécessaire.

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- Un travail important reste à réaliser sur la valorisation de certains métiers liés aux services (en termes de conditions de travail mais aussi d'image) et sur leur professionnalisation.
- La qualité et la satisfaction des consommateurs = déterminants de la compétitivité de l'entreprise.
- Ce souci croissant touche aussi les services non-marchand, y compris les services publics.
- Dans le privé: déficit d'implication des usagers, qualité de service en fonction de la solvabilité du client, des services qui répondent à des besoins créés plus qu'à des réels, la primauté de l'image au détriment du fond, etc. + marchandisation du lien social, ce qui prend encore plus de sens face à la tentative de marchandisation des SSIG.

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- La recherche de nouveaux débouchés, de nouveaux clients ou de manières de réduire les coûts dans un contexte de multiplication des services peut mener à différents types d'abus, dont certains mettent en péril les droits des consommateurs.
- Enfin, la concurrence provoque une modélisation des services, et donc un modèle unique de qualité, qui n'est pas sans lien avec la standardisation croissante que subissent les services en vue de réduire les coûts.
- La proximité, l'aspect relationnel et la personnalisation laissent place à la rupture géographique, à la perte du lien social et aux standards → implication pour la qualité des emplois dans les services, qui perdent en relationnel, en marge d'autonomie et en créativité dans la production du service, etc.

**ULB** Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## L'essor du secteur des services et ses effets pervers

- Face à ces multiples enjeux, comment l'économie sociale se positionne-t-elle?
- Quelles réponses offre-t-elle face à la précarisation de l'emploi, aux enjeux de formation et d'accompagnement des travailleurs, à la manipulation des usagers ou à la standardisation croissante des services?
- Participe-t-elle à ces logiques ou essaie-elle, au contraire, de les combattre?
- Quels sont les moyens qu'elle se donne et ceux qui lui sont octroyés pour offrir des alternatives à ces problématiques?
- Quels sont les enjeux spécifiques qu'elle rencontre en termes de qualité d'emploi et de services?

**ULB** Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## La qualité de l'emploi et le modèle de GRH

- La qualité de l'emploi se joue à chaque étape du processus de GRH : du recrutement au départ du travailleur.
- La mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines (GRH) structurée et pertinente permet de renforcer la qualité d'emploi tant aux yeux des travailleurs que de manière «objective» au regard des conditions d'emploi observées.

1. Définition de la GRH + spécificités pour les entreprises sociales.
2. Exemples d'outils et de pratiques à développer à chacune des étapes de la GRH pour améliorer la qualité d'emploi.
3. L'effet positif du «nouveau modèle de GRH» des entreprises sociales sur la qualité d'emploi dans ce secteur.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### 1. Définition et spécificités pour les entreprises sociales

- Dans l'approche classique du management, la GRH a pour objectif d'optimiser l'utilisation de la force de travail et donc le rendement de l'entreprise.
- Concrètement, dans les entreprises sociales, assurer la gestion du personnel c'est résoudre des problèmes similaires à ceux rencontrés dans une entreprise classique avec des outils souvent comparables.
- **MAIS:** la GRH d'une entreprise sociale doit s'adapter à ses spécificités organisationnelles: structures souvent petites, ressources humaines particulières (bénévoles, travailleurs en parcours d'insertion socioprofessionnelle ou encore les coopérateurs-salariés), pas de fonction GRH clairement établie, etc.
- Plus fondamentalement, la GRH doit respecter les valeurs mises en œuvre dans la gestion de ces entreprises: démocratie interne, primauté des travailleurs sur le rendement en capital, solidarité, valorisation de la diversité des ressources humaines, etc.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### 1. Définition et spécificités pour les entreprises sociales

- Dans ce contexte, des enjeux spécifiques de GRH se posent:
  - la gestion de la motivation des salariés,
  - la gestion de la diversité des ressources humaines, ou encore
  - la participation des travailleurs aux processus décisionnels
- Qualité d'emploi:
  - les conditions d'emploi (le salaire, le type de contrat, les horaires, les congés, etc.),
  - le poste qu'occupe quotidiennement le travailleur (état du bâtiment, confort du lieu de travail personnel, normes de sécurité et d'hygiène, etc.),
  - l'ambiance de travail au sein de l'équipe (degré de convivialité, degré de hiérarchisation des relations, organisation d'événements extra-professionnels entre collègues, canaux de communication internes, etc.).
- Cependant, « *emplois de qualité*»: outils et mesures à différents moments du parcours des travailleurs au sein de l'entreprise.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### 1. Définition et spécificités pour les entreprises sociales

- On peut structurer la GRH de toute entreprise en 4 étapes, chacune comprenant plusieurs fonctions de GRH.

<b>Se doter de personnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planification des RH en fonction de l'évolution de l'entreprise</li> <li>Définition des canaux de recrutement, des profils de fonction, des outils de sélection, etc.</li> <li>Réalisation du recrutement et de la sélection.</li> </ul>	<b>Développer et garder son personnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluation de la performance</li> <li>Formations</li> <li>Gestion des carrières et mobilité interne</li> <li>Gestion des compétences</li> <li>Renforcement de la mobilisation</li> <li>Politique salariale</li> <li>Etc.</li> </ul>	<b>Communication et gestion du changement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Communication interne</li> <li>Culture d'entreprise</li> <li>Gestion de la diversité</li> <li>Organigramme et processus de décision</li> <li>Styles de leadership</li> <li>Planification des départs</li> <li>Etc.</li> </ul>	<b>Administration du personnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des contrats</li> <li>Règlement de travail</li> <li>Gestion des salaires</li> <li>Gestion des congés</li> <li>Gestion des départs</li> <li>Etc.</li> </ul>
--	--	--	--

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### 1. Définition et spécificités pour les entreprises sociales

- La vision communément admise de la manière d'améliorer la qualité de l'emploi se limite à la quatrième étape de la GRH : l'administration du personnel.
- Nous allons reprendre les trois autres étapes du schéma pour proposer divers moyens à mettre en œuvre pour améliorer la qualité d'emploi tout en indiquant les défis spécifiques que cela peut poser dans les organisations d'économie sociale.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### Etape 1 : Se doter de personnel

- Besoin de recruter → planifier ce recrutement et définir le profil socioprofessionnel attendu en se basant sur un profil de fonction.
- Respecter cette adéquation entre les besoins reconnus pour le poste et le profil attendu est une condition majeure de la réussite de l'engagement et de garantie d'un emploi de qualité.
- Dès l'arrivée du nouveau collaborateur, l'information réciproque devrait pouvoir se poursuivre par des outils très simples pour le faire connaître l'entreprise et pour l'amener à partager la «*philosophie*» de l'entreprise.
- Ces outils peuvent paraître «*accessoires*» mais ils ont démontré leur utilité et leur pertinence.
- En outre, la qualité d'emploi se joue aussi au niveau des conditions d'accueil du nouveau collaborateur.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### Etape 1 : Se doter de personnel

- Entreprises sociales: valeurs prônées et dimension sociale de leurs missions → trouver un collaborateur à la fois compétent mais aussi impliqué envers la «*philosophie*» de l'entreprise.
- Or, l'évaluation de cette motivation est délicate et peu d'outils de GRH permettent de prendre en compte cet aspect.
- Par conséquent, un travailleur non averti des spécificités de la gestion de certaines entreprises sociales peut être déçu de la qualité de son emploi → Information des nouveaux collaborateurs est d'autant plus cruciale en économie sociale.
- De nombreuses entreprises d'économie sociale manquent d'outils précis pour recruter: Par manque de temps, de moyens financiers ou simplement par habitude, les recrutements se font «*au feeling*» → problèmes + impact sur la qualité de l'emploi.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### Etape 2 : Garder son personnel

- Qualité d'emploi souvent mesurée par le degré de motivation du personnel (dans le jargon GRH : la « *mobilisation* »).
- Pour renforcer la mobilisation de ses travailleurs, une entreprise doit, d'une part, développer divers outils et pratiques qui vont rencontrer les attentes personnelles de ceux-ci et, d'autre part, assurer constamment la reconnaissance de ses travailleurs et de leurs apports au sein de l'entreprise.
- MAIS: Ces stratégies de GRH ne suffisent pas toujours.
- Selon un modèle théorique complexe proposé par Mertens (2010), la GRH peut accroître la mobilisation du personnel si elle se concentre sur 3 éléments :
  - la mission de l'entreprise,
  - le travail réalisé au quotidien et
  - la relation avec l'équipe.

ULB Partie VII: Le non marchand à l'intersection entre le social et l'économique: Les enjeux externes: Tertiairisation et précarisation

## Qualité de l'emploi et modèle de GRH:

### Etape 2 : Garder son personnel

- Dans le cas des entreprises sociales, on entend souvent que les travailleurs de ce secteur sont « plus motivés » que dans les autres entreprises.
- Cela ne se vérifie pas toujours dans les faits: taux d'absentéisme, de *burn-out* et de *turn-over* plus élevés.
  - ➔ exemples d'outils de GRH proposés ci-avant pour améliorer la qualité des emplois sont également valables pour les organisations d'économie sociale, moyennant parfois certaines adaptations en fonction de leurs spécificités organisationnelles et culturelles.
- En outre, certains leviers « *classiques* » de mobilisation du personnel ne peuvent pas être utilisés par les entreprises sociales, en raison de leurs ressources financières limitées mais aussi de leurs principes fondamentaux.