



**RAPPORT TECHNIQUE DU SECRETARIAT  
SUR LES MARGES MAXIMALES DISPONIBLES  
POUR L'EVOLUTION DU COUT SALARIAL**

**RAPPORT ENTIER**

**4 novembre 2008**

**Internet :**

<http://www.ccecrb.fgov.be/>

Editeur responsable :

Luc Denayer, Secrétaire du CCE  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21  
1040 Bruxelles

## Préface

*Ces dernières années, la rédaction du Rapport technique du secrétariat est de plus en plus devenue le fruit d'un travail d'équipe assumé par un certain nombre de collaborateurs scientifiques du secrétariat, in casu Mesdames Marie Monville, Florence Thys et Florence Meessen (chapitres 2, 4 et 5), Madame Siska Vandecandelaere et Messieurs Emmanuel de Béthune, Stephen Renders (chapitre 6) et Messieurs Kris Degroote (coordination générale, chapitre 4), Claude Culem, Frédéric Swaelens, Michael Rusinek, Geoffroy De Smet (chapitre 1) et Hendrik Nevejan (chapitres 2, 3 et 4).*

*Les thèmes abordés par la concertation interprofessionnelle se multipliant, le secrétariat a cherché à bénéficier de l'appui d'un réseau toujours plus large lors de sa collecte de données et d'études analytiques. A cet égard, le Conseil central de l'économie tient à adresser ses remerciements à Monsieur Mont (Représentation permanente auprès de l'OCDE), Mesdames Merckx, Termote, Depickere et Versonnen (SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie), Messieurs Bogaert, Englert, Masure, Hendrickx, Van Horebeek, Dobbelaere, Bossier et Stockman et Mesdames Kegels et Biatour (Bureau fédéral du Plan), Mesdames Heuse, Buydens, Rubbrecht et Brumagne et Messieurs Aucremanne, Cornille, Crevits et Dresse (Banque nationale de Belgique), Messieurs Braeckmans, Beca, Van Nuffel, et Bevers (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), Messieurs Dmitrevsky, Vets et Madame Piette (ONSS), Monsieur Valenduc (SPF Finances), Monsieur Barrat (DARES), Monsieur Bach (IAB), Monsieur le Professeur Deschamps (FUNDP) ainsi que Messieurs les Professeurs Jacquemin (FUNDP), Dewachter (KUL) et Bauwens (UCL, Core), Messieurs Spithoven, Kalenga M'Pala et Malek Mansour-Kadjar (SPP Politique scientifique) et Messieurs De Witte et Onkelinx (Vlerick Leuven Gent Management School), monsieur Camps (CREG) pour leur bienveillante collaboration au rapport.*

*En outre, l'élaboration de ce rapport a pu s'appuyer sur les contributions des Professeurs Bruno Vanderlinden (UCL) et Leo Sleuwaegen (Vlerick Leuven Gent Management School) dans le cadre d'accords de coopération passés entre eux et le CCE.*

*Enfin, que soient aussi remerciés tous les collaborateurs du secrétariat qui ont contribué à la réalisation tangible du présent rapport en effectuant les travaux de suivi administratif, de dactylographie, de mise en page finale, de traduction et d'impression.*

Ceci est le Rapport entier du  
Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial  
(CCE 2008-1400), Bruxelles, CCE, 205p.

Ce Rapport entier et l'Introduction Générale (CCE 2008-1401) forment une unité.

Les deux documents sont à consulter sur le site du Conseil Central de l'Économie

<b>1</b>	<b>Le contexte macroéconomique .....</b>	<b>11</b>
1.1	Le contexte macroéconomique international, de la zone euro et des principaux partenaires .....	12
1.1.1	Contexte international .....	12
1.1.2	Inflation .....	15
1.1.3	Contexte dans la zone euro .....	18
1.1.4	Le contexte macroéconomique de nos principaux partenaires .....	18
1.2	Le contexte macroéconomique belge .....	21
1.2.1	Perspectives à court terme .....	21
1.2.2	Inflation .....	22
1.2.3	Solde courant et performances à l'exportation .....	25
1.3	La structure des coûts de production de l'économie belge .....	29
1.4	La part salariale .....	31
1.4.1	Evolution de la part salariale de l'économie marchande en Belgique, 1970-2006 .....	31
1.4.2	Décomposition de la part salariale corrigée .....	34
1.4.3	Evolution des composantes de la part salariale corrigée .....	35
1.5	Evolution de la rentabilité des entreprises .....	38
1.6	Perspectives des finances publiques et de la sécurité sociale .....	41
1.6.1	Scénarios à long terme .....	41
1.6.2	Situation et perspectives des finances publiques - Vue d'ensemble .....	42
1.6.3	Coût budgétaire du vieillissement .....	46
	Bibliographie .....	48
<b>2</b>	<b>Marché du travail .....</b>	<b>51</b>
	Tableau de bord .....	52
2.1	Situation générale sur le marché du travail .....	53
2.2	Taux d'emploi et productivité : évolution et perspectives .....	57
2.3	Groupes à faible taux d'emploi sur le marché du travail .....	60
2.3.1	Description des groupes à faible taux d'emploi .....	60
2.3.2	Analyse des groupes à faible taux d'emploi .....	62
2.4	Conciliation vie privée et professionnelle .....	71
2.5	Promotion de la reprise du travail par les chômeurs de longue durée .....	76
2.5.1	Contexte .....	76
2.5.2	Incidants financiers à la reprise du travail .....	78
2.5.3	L'accompagnement et le suivi des chômeurs .....	87
2.6	Travail atypique .....	88
	Bibliographie .....	92

<b>3</b>	<b>Cohésion sociale .....</b>	<b>95</b>
	Tableau de bord.....	96
3.1	Inégalité des revenus .....	97
3.2	Risque de pauvreté .....	98
3.3	Amplitude du risque de pauvreté.....	101
3.4	Adéquation des transferts sociaux minimaux et du salaire minimum .....	102
<b>4</b>	<b>Formation des salaires.....</b>	<b>107</b>
4.1	Négociations salariales.....	109
4.1.1	Allemagne.....	109
4.1.2	Pays-Bas .....	114
4.1.3	France .....	117
4.1.4	Belgique.....	124
4.2	Tensions sur le marché du travail.....	135
4.3	Fiscalité et parafiscalité .....	138
4.3.1	Evolution et enjeux .....	138
4.3.2	Taux de taxation et taux implicite .....	139
4.3.3	Mesures d'allègement de la (para) fiscalité sur les salaires .....	143
	Bibliographie .....	152
<b>5</b>	<b>Education et formation.....</b>	<b>155</b>
	Tableau de bord des partenaires sociaux .....	156
	Tableau de bord : Comparaison internationale .....	156
5.1	Education et formation : Avantages et responsabilité.....	157
5.2	Un principe de responsabilité claire pour l'éducation .....	157
5.2.1	Résultats de l'enquête PISA.....	158
5.3	Un principe de responsabilité multiple et complexe pour la formation continue .....	159
5.3.1	L'apport des pouvoirs publics .....	159
5.3.2	Les engagements des partenaires sociaux .....	160
5.4	De l'interprofessionnel au sectoriel.....	162
5.5	Des engagements aux résultats .....	164
5.5.1	L'indicateur structurel de Lisbonne .....	164
5.5.2	La formation continue formelle .....	165
5.5.3	La formation continue moins formelle et informelle .....	168
5.6	Stratégie .....	169

<b>6</b>	<b>Compétitivité structurelle.....</b>	<b>171</b>
	Tableau de bord.....	172
6.1	Différences de croissance de la valeur ajoutée et de l'emploi.....	177
6.1.1	Nouvelles tendances de croissance.....	177
6.1.2	Analyse des sous-secteurs.....	180
6.1.3	Différences de croissance du volume de travail.....	182
6.2	Les processus créateurs.....	184
6.2.1	Innovation.....	185
6.2.2	Internationalisation.....	192
6.2.3	Entrepreneuriat.....	198
6.3	Aperçu des groupes de travail consacrés à la R&D et l'innovation.....	199
	Bibliographie.....	204
<b>7</b>	<b>Annexes.....</b>	<b>205</b>
	Annexe 1 : Coefficients de pondération.....	206
	Annexe 2 : Coûts salariaux par personne et par heure.....	206
	Annexe 3 : Nomenclature des branches Nacebel.....	207

## Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Evolution du prix du pétrole (Brent en \$) 2002 - octobre 2008 (moyennes mensuelles) .....	15
Graphique 1-2 : Ralentissements conjoncturels et récessions (% de variation du PIB par rapport à l'année précédente) .....	17
Graphique 1-3 : Solde courant de la Belgique (données annuelles 1995-2007, en % du PIB).....	26
Graphique 1-4 : Solde courant de la Belgique (données trimestrielles 2005-2008, en milliards d'euros).....	26
Graphique 1-5 : Structure du coût de production – Belgique, 1980-2000 .....	30
Graphique 1-6 : Structure du coût cumulé de production en 2000 - Comparaison internationale .....	30
Graphique 1-7 : Part salariale corrigée économie marchande, Belgique, 1970–2006 .....	32
Graphique 1-8 : Part salariale selon les différents concepts, Belgique, 1970–2006 .....	34
Graphique 1-9 : Evolution de la rentabilité des entreprises et de la part salariale dans la valeur ajoutée .....	39
Graphique 1-10 : Evolution de la rentabilité des entreprises par type de secteur .....	40
Graphique 1-11 : Evolution de la part salariale dans la valeur ajoutée par type de secteur .....	40
Graphique 1-12 : Evolution de VA/K par type de secteur.....	41
Graphique 1-13 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : scénario à politique inchangée (en % du PIB) .....	45
Graphique 1-14 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : scénario normé (en % du PIB).....	45
Graphique 1-15 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : effort budgétaire (en % du PIB).....	46
Graphique 1-16 : Coût budgétaire du vieillissement 2007-2030 (en % du PIB).....	47
Graphique 2-1 : Le taux d'emploi, d'activité et de chômage en Belgique de 1970 à 2030 .....	55
Graphique 2-2 : Niveau de productivité (productivité horaire, UE = 100) et taux d'emploi (2007) .....	57
Graphique 2-3 : Evolution de la productivité et du taux d'emploi en Belgique (1970-2007).....	58
Graphique 2-4 : Le taux de chômage chez les jeunes de 15-24 ans : comparaison avec les 15-64 ans et évolution 2000-2007..	63
Graphique 2-5 : Evolution du taux d'emploi des 45-64 ans (2000-2007) .....	65
Graphique 2-6 : Taux d'emploi par nationalité dans l'Europe des 15 (2007) .....	67
Graphique 2-7 : Taux de chômage par origine (2007) .....	68
Graphique 2-8 : Taux d'emploi et taux de chômage des travailleurs peu qualifiés (2000-2007) .....	69
Graphique 2-9 : Chômage de longue durée en Belgique – Comparaison internationale en 2007 et évolution de 1995 à 2007 ...	77
Graphique 2-10 : Conséquences financières du passage du chômage de longue durée ou de l'aide sociale à un emploi à temps plein : le différentiel de revenu (en %), situation au 1er janvier 2008 .....	82
Graphique 2-11 : Conséquences financières du passage du chômage de longue durée ou de l'aide sociale à un emploi à mi-temps : le différentiel de revenu (en %), situation au 1er janvier 2008.....	83
Graphique 3-1 : Rapport interquintile de revenu (S80/S20) .....	97
Graphique 3-2 : Risque de pauvreté des travailleurs selon le type de contrat et le temps de travail (temps partiel ou temps plein), avec un seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian .....	100
Graphique 3-3 : Le risque de pauvreté et l'écart de pauvreté dans l'ensemble de la population (seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian) .....	102
Graphique 3-4 : Impact des allocations sociales (à l'exclusion des pensions) sur la pauvreté de l'ensemble de la population .	103
Graphique 3-5 : Le risque de pauvreté par rapport aux dépenses sociales et au taux d'emploi .....	105
Graphique 4-1 : Evolution relative des coûts salariaux horaires Belgique/moy. 3 .....	108
Graphique 4-2 : Evolution du salaire horaire en Allemagne .....	110
Graphique 4-3 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas.....	116
Graphique 4-4 : Evolution des salaires mensuels et horaires en France .....	118
Graphique 4-5 : Evolution de la durée annuelle du travail : EFT/Source nationale.....	121
Graphique 4-6 : Evolution de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel, comparaison internationale 1997-2010, 1996=100.....	122
Graphique 4-7 : Durée moyenne du travail des travailleurs, comparaison internationale, 1997-2010.....	123
Graphique 4-8 : Evolution des salaires horaires conventionnels, Belgique .....	124
Graphique 4-9 : Indice-santé adapté avec prix de gaz et électricité Moy. 3.....	125
Graphique 4-10 : Effet retardé des indexations salariales 2009-2010 .....	131
Graphique 4-11 : Evolution des entraves à la production dues à un manque de main-d'oeuvre qualifiée dans l'industrie manufacturière (pourcentage de réponses pondéré du nombre d'entreprises).....	136
Graphique 4-12 : Evolution du taux de chômage (selon les critères du BIT) .....	137
Graphique 4-13 : Evolution de la part en pour cent des 55-64 ans dans la population en âge de travailler .....	138
Graphique 4-14 : Profils de l'OCDE (2000-2007) .....	143
Graphique 4-15 : Ensemble des réductions de cotisations sociales patronales et postes de travail qui bénéficient de la réduction majorée pour les bas salaires (2000-2007) .....	144

Graphique 4-16 : Evolution du bonus à l'emploi en montants absolus (en milliers d'euros) et en % des postes de travail qui bénéficient du bonus à l'emploi (2000-2007).....	146
Graphique 4-17 : Taux facial versus taux effectifs des cotisations sociales en Belgique (2008).....	148
Graphique 4-18 : Eventail salarial en postes de travail, quatrième trimestre 2007.....	149
Graphique 4-19 : Profil des taux marginaux en Belgique et dans les trois pays de référence.....	149
Graphique 4-20: Subsides salariaux pour le travail de nuit et en équipe : ventilation sectorielle en % de la masse salariale (2007).....	151
Graphique 5-1 : Dépenses allouées à l'enseignement en % du PIB et part relative des dépenses privées et publiques au titre des établissements d'enseignement (2004).....	158
Graphique 5-2 : Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation et ventilation par branches.....	164
Graphique 5-3 : Participation à la formation dans les 4 semaines précédant l'enquête sur les forces de travail, tous types de formation.....	165
Graphique 5-4 : Efforts financiers des entreprises (en % de la masse salariale) en faveur de la formation continue formelle des salariés du secteur privé.....	166
Graphique 5-5 : Taux de participation à la formation continue formelle (bilan social).....	167
Graphique 5-6 : Taux de participation (EFT 2007) à la formation continue des salariés du secteur privé dont l'employeur intervient dans les frais de formation.....	168
Graphique 6-1 : PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat dans plusieurs pays de l'UE, aux États-Unis et au Japon (UE-27 = 100).....	175
Graphique 6-2 : Évolution de la valeur ajoutée et de l'inflation entre 2000 et 2005 (contribution annuelle moyenne).....	176
Graphique 6-3 : Augmentation de la valeur ajoutée de l'économie totale et des secteurs quaternaires au cours de la période 2000-2005.....	179
Graphique 6-4 : Croissance du volume de travail au cours de la période 2000-2005.....	182
Graphique 6-5 : Croissance du volume de travail dans les services au cours de la période 2000-2005 (contribution annuelle moyenne).....	183
Graphique 6-6 : Comparaison internationale des dépenses de R&D en % du PIB, 2006.....	186
Graphique 6-7 : Spécialisation technologique de la Belgique, 2003.....	188
Graphique 6-8 : Dépenses de R&D intra-muros et extra-muros étrangères des entreprises en millions d'euros (prix courants).....	189
Graphique 6-9 : 3 autres catégories de dépenses d'innovation en % du chiffre d'affaires, 2004.....	190
Graphique 6-10 : Délocalisation des biens intermédiaires, 2000 (geïmporteerde intermediaire goederen als % totale inputs).....	195
Graphique 6-11 : Nombre d'investissements 'greenfield' entrants et sortants et part de ceux-ci dans le nombre Total de projets des pays de l'UE.....	196
Graphique 6-12 : Création et développement de jeunes entreprises.....	198

## Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Contexte macroéconomique dans les trois pays partenaires et en Belgique, en % .....	19
Tableau 1-2 : Prévisions économiques à court terme pour la Belgique .....	21
Tableau 1-3 : Renchérissement des matières premières et termes de l'échange .....	27
Tableau 1-4 : Exportations de la Belgique et de 12 pays européens (variations annuelles moyennes en % entre 1995 et 2007).....	28
Tableau 1-5 : Evolution de la part salariale, du coût salarial horaire, de la productivité et des prix relatifs, Belgique 1970–2006 .....	36
Tableau 1-6 : Solde de financement des administrations publiques (en % du PIB).....	43
Tableau 1-7 : Recettes et dépenses publiques en 2007 et 2011 (en % du PIB).....	44
Tableau 2-1 : Perspectives sur le marché du travail belge (sur la base de données administratives).....	55
Tableau 2-2 : Situation sur le marché du travail (pour les 15-64 ans) en 2007.....	56
Tableau 2-3 : Ventilation par niveau d'éducation du taux d'emploi, de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) et de la population active (15 à 64 ans) en Belgique, 2000, 2006 et 2007.....	57
Tableau 2-4 : Contribution à la croissance de la productivité.....	58
Tableau 2-5 : L'emploi intérieur par branche : L'emploi intérieur par branche.....	58
Tableau 2-6 : Evolution du volume de travail et de l'emploi dans le secteur des entreprises (taux de croissance annuels moyens).....	59
Tableau 2-7 : Taux d'emploi (chez les 15-64 ans) par sexe, âge, éducation et nationalité en 2007 .....	61
Tableau 2-8 : Situation sur le marché du travail (des 15-64 ans) en Belgique par sexe, âge, éducation et nationalité en 2007....	61
Tableau 2-9 : Estimation des chances de passage du chômage au travail et vice versa entre 2004 et 2005.....	62
Tableau 2-10 : Taux d'emploi en 2007 : écart hommes/femmes .....	66
Tableau 2-11 : Evaluation du dispositif des titres-services (2007) .....	69
Tableau 2-12 : Coût du dispositif des titres-services (en millions d'euros) .....	70
Tableau 2-13 : Situation sur le marché du travail par type de ménage (femmes de 25 à 49 ans, Belgique, en 2007).....	71
Tableau 2-14 : Raisons de ne pas chercher du travail (femmes de 25 à 49 ans, en 2007).....	72
Tableau 2-15 : Raisons de travailler à temps partiel (femmes de 25 à 49 ans, en 2007).....	73
Tableau 2-16 : Travail à temps partiel chez les femmes par raison et par âge en Belgique en 2007.....	74
Tableau 2-17 : Travail atypique des personnes au travail/ salariés (15-64 ans) en 2007.....	89
Tableau 2-18 : Part des travailleurs à temps partiel parmi les personnes au travail, par sexe et âge en Belgique en 2007 .....	89
Tableau 2-19 : Evolution des régimes d'interruption de carrière pour les femmes (en milliers).....	90
Tableau 2-20 : Part des salariés ayant un contrat temporaire parmi l'ensemble des salariés, par sexe et par âge en Belgique en 2007.....	91
Tableau 3-1 : Risque de pauvreté après transferts sociaux par sexe, âge, type de ménage, statut d'activité, intensité de travail, niveau d'instruction et propriété du logement (seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian).....	99
Tableau 3-2 : Minima sociaux – Montants nets en pourcentage du seuil de pauvreté (fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian), situation au 1 <sup>er</sup> septembre 2008 .....	103
Tableau 4-1 : Tableau de bord Formation des salaires.....	108
Tableau 4-2 : Analyse de l'effet des composantes partielles de la durée moyenne du travail, comparaison internationale, 1997-2010.....	122
Tableau 4-3 : Impact de l'inflation et des révisions sur l'évolution du coût salarial en Belgique par rapport aux Etats membres de référence.....	127
Tableau 4-4 : Mécanismes d'indexation, secteur privé, Belgique .....	130
Tableau 4-5 : Commissions paritaires qui procéderont à leur indexation annuelle au début de 2009 (janvier ou février).....	130
Tableau 4-6 : Accords all-in par sorte de mécanisme de correction .....	134
Tableau 4-7 : Situation sur le marché du travail (des 15-64 ans) en 2007 (selon les critères du BIT).....	137
Tableau 4-8 : Taux d'imposition implicite sur la consommation, le capital et le travail salarié: ensemble de l'économie (2006).....	140
Tableau 4-9 : Taux réduits de l'impôt des sociétés .....	141
Tableau 4-10 : Taux d'imposition implicite sur le travail salarié (2006 ensemble de l'économie).....	147
Tableau 4-11 : Evolution et prévisions des subventions salariales 1996-2010 (millions d'euros).....	150
Tableau 5-1 : Dépenses publiques allouées à la formation continue des travailleurs et des demandeurs d'emploi (en millions d'euros) et mesures en faveur des travailleurs (en milliers d'euros).....	160
Tableau 5-2 : Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005) et estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue .....	166
Tableau 5-3 : Pourcentage d'entreprises qui offrent une forme de formation moins formelle et informelle selon le secteur (2005).....	169

Tableau 6-1 : Contribution des différents secteurs à la croissance au cours de la période 2000-2005 (contribution annuelle moyenne).....	178
Tableau 6-2 : Part des secteurs en 2005 .....	178
Tableau 6-3 : Croissance de la valeur ajoutée au cours de la période 2000-2005 (contributions annuelles).....	181
Tableau 6-4 : Part des sous-secteurs en 2005 .....	181
Tableau 6-5 : Intensité de R&D des différents sous-secteurs , 2004 .....	188
Tableau 6-6 : Part dans les exportations mondiales et concentration des exportations, 2006 .....	193
Tableau 6-7 : Nombre d'entreprises exportatrices en Belgique .....	193
Tableau 6-8 : Pourcentage dans le Total des projets 'greenfield' réalisés au sein de l'UE entre janvier 2002 et février 2007 .....	197

# 1 Le contexte macroéconomique

## ***1.1 Le contexte macroéconomique international, de la zone euro et des principaux partenaires***

### **1.1.1 Contexte international**

Après une période florissante ces cinq dernières années, l'économie mondiale connaît aujourd'hui un ralentissement, voire une récession<sup>1</sup>. En effet, selon les prévisions faites par le FMI, le taux de croissance de l'économie mondiale serait de 3,9% en 2008 contre 5% en 2007. De nombreuses incertitudes (prix de l'énergie et des matières premières) rendent les prévisions économiques très difficiles.

#### ***La crise financière : l'enchaînement des faits***

La crise financière actuelle a pris naissance dans la crise des prêts hypothécaires à haut risque « subprimes » et des produits structurés qui y sont liés. Les prêts hypothécaires à haut risque ont été consentis à des ménages dont la solvabilité est fragile. Partant de l'idée que le prix de l'immobilier ne pouvait pas baisser à moyen terme aux Etats-Unis, les banques américaines ont accordé souvent des prêts immobiliers à des personnes dont il n'était pas certain qu'elles pourraient faire face aux remboursements. Mais la certitude que ces personnes pourraient aisément revendre leur bien en faisant une plus-value rassurait les offreurs de crédits. Par le biais de la titrisation, ces prêts étaient restructurés sous forme de titres composés de tranches de crédits supportant des niveaux de risque différents de telle sorte que le risque de défaut de paiement pour les tranches les plus risquées était dilué. Ces titres étaient ensuite vendus auprès d'un grand nombre d'acheteurs diversifiés partout dans le monde (fonds d'investissements, fonds de pension, autres banques et entreprises). Ces titres semblaient très attractifs car ils bénéficiaient, d'une part, d'un rendement attendu élevé et, d'autre part, de la confiance des agences de notation. Les risques élevés inhérents aux « subprimes » ont pu alors se disséminer sur l'ensemble des marchés financiers mondiaux. Par la suite, l'éclatement de la bulle immobilière américaine dès 2005<sup>2</sup> n'a conduit que très lentement à un relèvement de l'appréciation des risques. Lorsqu'en 2007, les agences de notation ont revu à la baisse leur notation des titres liés aux « subprimes », cela a entraîné la diminution des échanges de ces titres sur les marchés, et partant, la chute de leur cours. Les détenteurs de ces titres ont alors connu une dévaluation catastrophique de leurs avoirs, allant parfois jusqu'à la faillite pour certains fonds spécialisés à fort effet de levier. Mais surtout d'une prise de conscience de la part des acteurs d'une sous-estimation des primes des risques à l'échelle de l'ensemble des marchés financiers.

La crise immobilière a été amplifiée par l'augmentation du taux d'intérêt directeur par la Fed (ce taux est passé progressivement de 1% en 2003 à 5,25% en juin 2006). Cette augmentation a poussé les banques américaines à réévaluer les taux des crédits immobiliers aux Etats-Unis. Les ménages ayant contracté des prêts hypothécaires à taux variables n'ont plus pu faire face à leurs engagements financiers et l'hypothèque a dû être exercée sur leur logement.

---

<sup>1</sup> Selon le FMI, l'économie mondiale entre en récession lorsque son taux de croissance est inférieur à 3%.

<sup>2</sup> Il est à noter que les prémices de cet effacement se sont déjà fait sentir dès 2006.

L'ampleur de cette crise tient surtout au fait que les titres et les instruments financiers liés dont l'évaluation devenait de plus en plus difficile se retrouvaient dans le portefeuille d'un grand nombre d'acteurs mondiaux et que la dissémination de ces instruments financiers ne s'était pas accompagnée d'une traçabilité du risque de la part des autorités de régulation. Lorsque des craintes ont commencé à se faire jour quant à la solvabilité de certains acteurs du marché, une prise de conscience s'est faite de l'impossibilité de localiser précisément les actifs risqués, ce qui a entraîné une crise de confiance généralisée sur le marché. Les conséquences se sont vite fait sentir : les prêts interbancaires ont été gelés dès le courant du mois d'août 2008, certaines banques soupçonnant d'autres banques d'être trop lourdement engagées par ces titres toxiques et touchées par des problèmes de solvabilité à terme.

Cette situation a provoqué des effets en cascade : les investisseurs ont délaissé les actifs bancaires, ceux-ci perdant une grande partie de leur valeur, ce qui a entraîné à son tour un renforcement de la méfiance à leur égard et la paralysie du marché interbancaire. Ce dernier nécessitait l'intervention des autorités monétaires (Fed aux Etats-Unis, BCE en Europe) qui y ont injecté massivement des liquidités pour garantir la pérennité des établissements bancaires et leurs missions de base afin de ne pas mettre en péril l'économie réelle (entreprises qui ont besoin de fonds pour maintenir leur activité par exemple).

L'intervention de ces banques centrales n'est pas à confondre avec l'intervention des Etats auprès des banques. En effet, les banques centrales injectent des liquidités afin de compenser l'implosion des prêts interbancaires. L'intervention des Etats, quant à elle, consistait à acquérir des actions des banques en difficulté pour renforcer leur solvabilité (rapport entre leur fonds propre et la masse des dépôts au passif des banques).

Les turbulences financières ont trouvé leur origine aux Etats-Unis et se sont propagées à l'ensemble des marchés financiers. Les difficultés du marché des prêts hypothécaires à risque semblent avoir été le déclencheur, plutôt que la cause, de toutes les perturbations qui ont suivi.

Les fondements des difficultés actuelles semblent devoir être trouvés dans la persistance de déséquilibres récurrents dans l'économie mondiale. L'aggravation du déficit au compte courant des Etats-Unis depuis une trentaine d'années trouve sa contrepartie dans les surplus courants des autres pays. Ces surplus génèrent à leur tour des flux de capitaux responsables de l'accroissement de la liquidité mondiale. Cet accroissement combiné au développement de la sphère financière a facilité le financement des déficits des agents économiques privés et publics dans le monde entier au prix d'un endettement croissant. Ainsi, au cours des 20 dernières années, l'accès aisé aux crédits a conduit à des cycles d'expansion et de contraction du crédit, des prix des actifs et de l'investissement qui se sont accompagnés d'épisodes récurrents de tensions sur les marchés financiers. Les autorités monétaires américaines ont à chaque fois réagi pour contrer ces tensions en réduisant les taux d'intérêt et en accroissant la liquidité. Leur tâche était facilitée au cours des années 2000, car le risque d'inflation s'était réduit à la suite des transformations structurelles de l'économie américaine, à savoir, l'accélération de la croissance de la productivité, l'accroissement de la concurrence sur le marché des biens et services et l'importation croissante de produits à bas prix en provenance des pays émergents. Cela permettait aux banques américaines lorsqu'elles avaient subi des pertes de reconstituer plus facilement leur fonds propre et de générer un nouveau cycle du crédit. Ce dernier permettait de lisser les phases de repli de l'activité au niveau mondial au prix de la poursuite des déséquilibres internes et externes de l'économie américaine.

Toutefois, au cours des dernières années, le déficit courant des Etats-Unis a trouvé principalement sa contrepartie dans un accroissement des réserves de change des pays d'Asie comme la Chine ou le Japon. Des réserves de change qui étaient alors placées principalement en titres de la dette publique américaine, ce qui a induit un aplatissement de la courbe de taux d'intérêt, c'est-à-dire la réduction de la différence entre les taux d'intérêt à long et à court terme. D'autres facteurs ont aussi pu contribuer à cet aplatissement, comme la modification dans de nombreux pays des conventions comptables et du cadre réglementaire des fonds de pension et des compagnies d'assurance, qui ont été encouragées à réduire l'asymétrie entre leurs actifs et passifs. Ce mouvement a aussi induit une appétence pour les titres à long terme.

La faiblesse du niveau des taux d'intérêt et du différentiel entre les taux d'intérêt à court et long terme a conduit les agents économiques à une « quête de rendement » qui a progressivement estompé leur perception du risque. Couplée à un faible niveau des taux d'intérêt, elle a incité au développement des fonds à effet de levier.

Dans le même temps, les banques ont vu leur marge d'intermédiation s'éroder. En effet, la rémunération de leur activité est directement liée à ce différentiel entre les taux à court terme et à long terme puisque leur fonction principale est de transformer des dépôts à court terme en prêts à échéance plus longue. En réponse, les banques vont essayer de diversifier leurs activités. Premièrement, les banques accroissent le volume de leur prêt en réduisant leur exigence de garantie dans le crédit hypothécaire et le crédit à la consommation. Deuxièmement, elles développent d'autres sources de revenus comme les commissions de courtage. Finalement, elles mettent en œuvre un modèle d'octroi puis cession de crédits. Cette dernière innovation leur permettait de réduire le niveau de risque à leur actif et ainsi les fonds propres nécessaires pour le couvrir. Parallèlement, le risque était diffusé dans l'ensemble des marchés financiers.

Cela cadrait avec la conviction des autorités de contrôle qui étaient persuadées que cette réduction du risque au bilan des banques renforçait la solidité du secteur bancaire. Toutefois, les autorités semblent avoir sous-estimé l'accroissement du risque systémique que faisait encourir la diffusion du risque dans l'ensemble du système financier. Certes, la diffusion du risque dans le système financier permettait une meilleure adéquation entre le risque des instruments financiers et la capacité des différents acteurs à l'assumer. Mais dans le même temps, l'interaction entre facteurs de risque de marché et de crédit s'accroissait.

En plus, le modèle d'octroi puis cession de crédits a posé des problèmes de gouvernance interne et externe, comme l'affaiblissement des incitations des établissements cédants et des gestionnaires des structures à exécuter les procédures de vérification et de vigilance notamment quant à la qualité de l'emprunteur. Il a aussi accru l'importance des évaluations des agences de notation dans le fonctionnement du marché, oubliant que les notes se fondent surtout sur les pertes de crédit moyennes et qu'elles ne rendent pas compte des pertes potentielles. Or, du fait de la complexité des structures de titrisation, l'éventail des pertes potentielles est bien plus large, à note égale, que pour les prêts ou les obligations. De plus, les notations font abstraction des pertes potentielles dues à l'interaction entre facteurs de risque de marché et de crédit, qui est également amplifiée par certaines de ces structures.

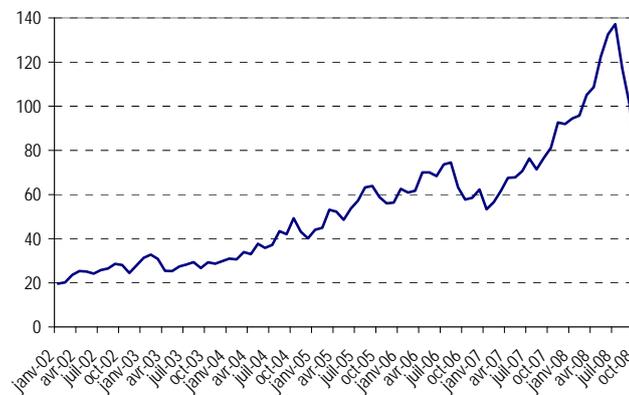
Depuis plusieurs mois, la cellule « suivi de l'actualité européenne » du Conseil de l'économie a entamé des travaux autour du thème de la financiarisation de l'économie. C'est dans ce contexte que plusieurs auditions sont organisées. Ainsi, M. Colmant, Président du comité de direction d'Euronext Bruxelles ainsi que membre coopté du Conseil central de l'économie, a commenté l'internationalisation croissante des bourses, les facteurs d'instabilité sur les marchés financiers ainsi que les conditions de financement des entreprises (en ce compris le rôle des agences de notation). A deux reprises, M. Praet, Directeur à la Banque Nationale a été invité à présenter aux interlocuteurs sociaux les initiatives que les instances internationales comptent déployer pour contrer les effets négatifs et systémiques de la crise financière internationale. M. A. Lamfalussy a été convié à commenter le cadre de la régulation internationale et des changements à attendre de la coordination politique et monétaire internationale. Le Conseil suivra de très près ces évolutions dans les prochains mois.

## 1.1.2 Inflation

Depuis 2007, les prix des matériaux industriels, de la nourriture et de l'énergie ont augmenté dans le monde. C'est l'augmentation de ces prix qui est principalement responsable de l'inflation dans l'économie mondiale. En mai 2008, l'inflation s'élevait à 3,5% dans les pays développés, à 8,6% dans les pays émergents, et à 3,5% dans les pays en voie de développement. Depuis quelques mois, nous pouvons néanmoins remarquer que les pressions inflationnistes ont commencé à diminuer dans certains pays.

Premièrement, le prix du baril de pétrole n'a cessé de croître ces dernières années, il a même dépassé la barre des 140 dollars en juin 2008, avant d'entamer une descente sous les 80 dollars en octobre 2008.

Graphique 1-1 : Evolution du prix du pétrole (Brent en \$) 2002 - octobre 2008 (moyennes mensuelles)



Source : EIA

Les facteurs expliquant la montée du prix du baril de pétrole ne se limitent pas aux mécanismes d'équilibre entre l'offre et la demande. Face à la rigidité de l'offre et à une demande croissante de la Chine et des autres pays émergents, le prix du baril a augmenté. La consommation de pétrole pour ces pays a augmenté d'environ 20% entre 2003 et 2007. La hausse du prix du baril a été amplifiée par les problèmes géopolitiques qui se posent dans les pays producteurs, tels que les problèmes liés aux conflits en Irak, la menace de frappe militaire que les Etats-Unis ont fait peser sur l'Iran,...ces éléments influençant directement la prime de risque associée au prix du pétrole. En outre, le manque d'investissements ces dernières années dans les infrastructures rend les conditions d'extraction difficiles et majore en conséquence les prix de production. Outre les raisons susmentionnées, des mouvements spéculatifs sur les marchés financiers ont encore accentué les variations de prix du pétrole et d'autres matières premières, tant vers le haut que (depuis juillet) vers le bas.

Deuxièmement, la demande des pays émergents en matières premières industrielles a explosé en raison de leurs besoins de développer leur tissu économique et leurs infrastructures (la Chine représente environ 50% de la consommation mondiale du métal, de l'aluminium et du cuivre). Ceci a provoqué la hausse des prix de ces biens. L'indice des prix de ces matériaux du Commodity Research Bureau a augmenté de manière exponentielle entre 2002 et 2008.

Troisièmement, les prix des biens alimentaires ont également connu une forte croissance ces dernières années. Le niveau des prix des biens alimentaires calculé par le Commodity Research Bureau est 1,5 fois plus grand que celui de janvier 2006. Deux éléments expliquent cette augmentation de prix : (1) la production mondiale de céréales<sup>3</sup> ne permet plus de satisfaire les besoins grandissants de la demande mondiale, (2) le secteur du biocarburant s'est développé suite à l'augmentation du prix du pétrole (la production de biodiesel a augmenté de 158% au niveau mondial entre 2004 et 2007). Pendant les premiers mois de 2008, les prix des céréales ont atteint un nouveau record sur les marchés à termes au vu d'une pénurie envisageable sur le marché de l'alimentation et de la réduction des exportations provenant d'Argentine, de Russie et de l'Inde. Le prix du riz a augmenté de plus de 126% au premier semestre de 2008 car le niveau de stock des réserves mondiales représentait moins de la moitié du niveau de stock de 2000. Pour la première fois depuis 2 ans, les prix des biens alimentaires ont commencé à diminuer légèrement en raison d'une amélioration des prévisions de récolte.

### *Perspectives*

Selon les projections du FMI, le taux de croissance de l'économie mondiale s'établirait à 3 % en 2009 (cf. note de bas de page 1). En dépit de l'entrée en vigueur du plan de sauvetage financier « Paulson » aux États-Unis, et même si les autorités politiques et monétaires européennes parvenaient à stabiliser le système financier au sein de l'UE, l'évolution future de la crise financière et l'impact de celle-ci sur l'économie réelle demeurent incertains.

Dans ses *Perspectives de l'économie mondiale* récemment publiées, le Fonds monétaire international analyse les conséquences d'une crise financière sur l'économie en s'appuyant sur des données historiques relatives à 17 pays industrialisés. Ce faisant, il établit une distinction entre une crise financière causée par des problèmes au niveau des banques et une crise engendrée par des difficultés sur les marchés d'actions ou les marchés des devises. L'analyse tient également compte de la solvabilité initiale des entreprises et des ménages ainsi que de l'évolution de leurs positions créditrices pendant la crise.

Il ressort de cette analyse que toutes les crises – tant s'en faut - n'ont pas eu un impact néfaste sur la croissance économique<sup>4</sup>. En fait, il apparaît que seule environ la moitié des cas de crise financière a débouché sur un ralentissement économique ou une récession. La régression économique s'est manifestée en moyenne sept mois après le début des turbulences financières, mais l'on constate de fortes variations à cet égard (dans 50 % des cas, le ralentissement économique s'est déclaré au cours du même trimestre que l'éclatement de la crise financière, mais dans un quart des crises, la conjoncture baissière n'a débuté que plus d'un an plus tard).

---

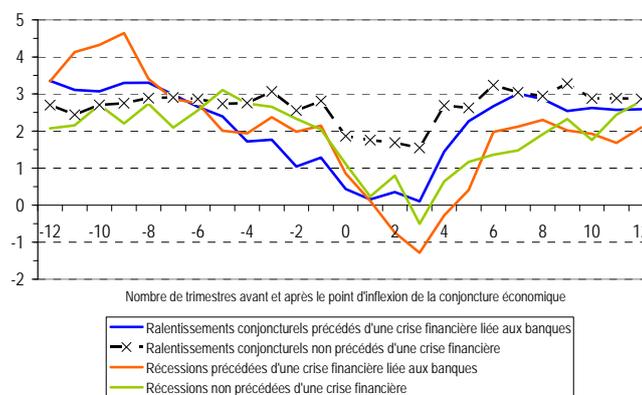
<sup>3</sup> Les céréales (riz, blé, maïs) sont à la base de la chaîne alimentaire.

<sup>4</sup> Le FMI a identifié 113 périodes de crise financière au cours des 30 dernières années : 43 périodes étaient directement liées à des problèmes au sein du secteur bancaire, 50 périodes ont été causées par des turbulences sur les marchés d'actions, et 20 périodes ont pu être liées à de fortes fluctuations sur les marchés des devises.

Les ralentissements conjoncturels et les récessions se sont toutefois avérés plus persistants lorsqu'ils avaient été précédés d'une crise financière. Plus spécifiquement, le risque d'un impact majeur sur l'économie réelle était plus grand lorsque la crise était liée à des problèmes au niveau des banques. Il apparaît en outre que le risque d'une récession profonde de l'économie est d'autant plus grand que la dépendance des ménages et des entreprises vis-à-vis du financement externe est forte au début de la crise financière (p.ex. en cas de forte hausse des prix de l'immobilier pour les ménages).

L'effet des chocs financiers prenant naissance au niveau des banques apparaît également au Graphique 1-2, qui montre l'impact moyen des chocs financiers (d'origine bancaire ou non) ayant débouché au cours des 30 dernières années sur un ralentissement conjoncturel ou une récession (impact exprimé en durée (nombre de trimestres) et en pourcentage de variation du PIB).

Graphique 1-2 : Ralentissements conjoncturels et récessions (% de variation du PIB par rapport à l'année précédente)



Source : FMI

La crise systémique actuelle contient tous les ingrédients susceptibles de plonger les États-Unis dans une grave récession. La zone euro semble être légèrement mieux armée à cet égard, puisque les excès observés sur les marchés immobiliers y sont restés limités, sauf en Espagne et en Irlande, et qu'on y applique des normes de précaution beaucoup plus strictes lors de l'octroi de crédits. Néanmoins, plusieurs banques ont rencontré des difficultés dans différents pays européens (notamment la Belgique et l'Allemagne) et d'autres problèmes sérieux ont été observés au Royaume-Uni et plus récemment en Islande.

Le FMI prévoit un redressement de l'économie mondiale dans le courant du second semestre de l'année 2009. Des incertitudes majeures pèsent toutefois sur ces prévisions. Premièrement, il est difficile de présager de l'évolution de la crise financière et une longue période pourrait s'écouler avant que ne soit rétablie la confiance sur les marchés financiers et entre les banques. Deuxièmement, si la baisse des tensions inflationnistes est un fait aujourd'hui avéré, les causes sous-jacentes de l'inflation sont toujours bien présentes. Ainsi, une nouvelle recrudescence (par exemple sous l'impulsion de nouvelles hausses du prix du pétrole) n'est pas à exclure. Troisièmement, les effets négatifs sur le patrimoine de la crise du logement aux États-Unis et dans différents pays européens subsistent encore, ainsi que l'effondrement des cours boursiers qui affectera encore un certain temps la consommation des ménages.

### 1.1.3 Contexte dans la zone euro

Après avoir affiché un taux de croissance de 2,6 % en 2007, l'économie de la zone euro semblait avoir bien résisté dans un premier temps aux turbulences des marchés financiers. Le taux de croissance d'un trimestre à l'autre s'est chiffré à 0,7 % au cours des trois premiers mois de 2008, et la Commission européenne tablait sur un taux de croissance de 2,2 % pour l'année entière.

En raison d'un recul de la croissance dans les plus grands États membres de l'Union monétaire, l'économie de la zone euro a enregistré une régression de -0,2 % au deuxième trimestre de 2008 (croissance d'un trimestre à l'autre). Divers économistes ont longtemps fait allusion à la thèse d'un découplage des économies des États-Unis et de la zone euro, en conséquence de la mondialisation et de la forte croissance dans les pays émergents, selon laquelle la dynamique économique au sein de l'Union monétaire ne serait entravée que de manière limitée par la situation aux États-Unis.

Depuis lors, les faits ont contredit cette théorie, et ce d'autant plus que les perspectives économiques dans les pays émergents ne cessent également d'être revues à la baisse. En outre, le système financier de la zone euro a également connu son lot de difficultés, ce qui a déjà nécessité plusieurs interventions de la BCE. L'inflation a atteint un niveau record de 4 % aux mois de juin et juillet 2008. Elle est depuis retombée à 3,6 % pour le mois de septembre.

La confiance des consommateurs et des entreprises a été touchée de plein fouet et présage d'une diminution de la demande intérieure au cours des prochains trimestres. La baisse du cours de change de l'euro, observée depuis le mois d'août, pourrait donner un peu d'oxygène aux économies de la zone euro, mais elle ne permettra pas de compenser le recul des dépenses intérieures. Si les tendances actuelles persistent, il n'est pas exclu que l'Union monétaire européenne subisse une brève récession pour la première fois de son histoire au cours du second semestre de cette année.

La Commission européenne a revu ses dernières perspectives de croissance à 1,3 % pour 2008. Ce en quoi elle est suivie par l'OCDE et le FMI.

### 1.1.4 Le contexte macroéconomique de nos principaux partenaires

Au même titre que les prévisions de l'économie mondiale et de la zone euro, les perspectives économiques des pays voisins font face à de nombreuses incertitudes et nous disposons uniquement, sauf pour l'Allemagne et la France<sup>5</sup>, des chiffres de l'OCDE publiés en juin. Par souci d'exhaustivité, les prévisions de croissance plus récentes du FMI ont également été reprises dans le tableau de synthèse (Tableau 1-1).

---

<sup>5</sup> Pour l'Allemagne et la France, quelques chiffres-clés ont été révisés en septembre dans le rapport intérimaire de l'OCDE sur les perspectives économiques.

Tableau 1-1 : Contexte macroéconomique dans les trois pays partenaires et en Belgique, en %

	OESO Economic outlook juin		OESO Interim assessment septembre	OESO Economic outlook juin		Données nationales (NL, septembre: BE, DE et FR, octobre)		IMF WEO octobre	
	2007	2008	2008	2009	2010	2008	2009	2008	2009
<b>Allemagne</b>									
Croissance économique	2,6%	1,9%	1,5%	1,1%	1,3%	1,8%	0,9%	1,8%	0,0%
Emploi	1,6%	1,0%		0,0%		1,4%	-0,2%	1,2%	-0,9%
Taux de chômage (harmonisé)*	8,3%	7,4%		7,4%	7,5%	7,5%	7,5%	7,4%	8,0%
Inflation (harmonisée)**	2,3%	2,9%		2,1%	2,0%	2,8%	2,3%	2,4%	0,8%
<b>Pays-Bas</b>									
Croissance économique	3,5%	2,3%		1,8%	1,5%	2,25%	1,25%	2,3%	1,0%
Emploi	1,8%	1,1%		0,3%		1,75%	0,25%	1,3%	0,7%
Taux de chômage (harmonisé)*	3,3%	2,6%		2,7%	3,2%	4,0%	4,25%	2,8%	2,9%
Inflation (harmonisée)**	1,6%	2,4%		3,0%	2,0%	2,75%	3,25%	2,9%	2,6%
<b>France</b>									
Croissance économique	2,1%	1,8%	1,0%	1,5%	1,9%	0,9%	1%-1,5%	0,8%	0,2%
Emploi	1,6%	0,8%		0,6%		0,3%		0,6%	-0,7%
Taux de chômage (harmonisé)*	7,9%	7,5%		7,6%	7,7%	7,4%		7,7%	8,3%
Inflation (harmonisée)**	1,6%	3,5%		2,4%	2,0%	2,9%	2,0%	2,6%	1,6%
<b>Moyenne des trois</b>									
Croissance économique	2,5%	1,9%		1,3%	1,5%			1,5%	0,2%
Emploi	1,6%	0,9%		0,3%				1,0%	-0,6%
Taux de chômage (harmonisé)*	7,6%	6,9%		7,0%	7,1%			7,0%	7,5%
Inflation (harmonisée)**	1,8%	2,9%		2,5%	2,0%			2,5%	1,3%
<b>Belgique</b>									
Croissance économique	2,8%	1,7%		1,7%	1,9%	1,6%	1,2%	1,4%	0,2%
Emploi	2,1%	0,9%		0,4%		1,6%	0,6%	1,2%	-1,4%
Taux de chômage (harmonisé)*	7,5%	7,0%		7,2%	7,4%	6,8%	6,9%	7,1%	8,6%
Inflation (harmonisée)**	1,8%	3,7%		2,0%	1,9%	4,7%	2,7%	4,1%	2,2%

\* les données de l'OCDE indiquent le taux de chômage harmonisé, les données nationales reflètent le taux de chômage suivant la définition choisie au niveau national ;

\*\* les données de l'OCDE et du FMI concernent l'inflation harmonisée, les données nationales indiquent l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les statistiques nationales.

Sources : OCDE(2008), *Perspectives économiques, Juin 2008* ; OCDE(2008a) *Economic outlook Interim assessment*, Septembre 2008 ; FMI(2008), *World Economic Outlook*, Octobre 2008, Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, CPB, INSEE, BFP

En dépit d'une hausse générale de la TVA au début de l'année 2007, l'Allemagne a affiché l'an dernier une croissance de 2,6 %. La croissance a été portée par une forte augmentation des investissements publics et des entreprises et par de bons chiffres d'exportation. En outre, l'évolution favorable sur le marché du travail a empêché un net recul de la consommation privée.

Un ralentissement conjoncturel s'est produit au cours du dernier trimestre de 2007. Néanmoins, en tant que locomotive de la zone euro, l'économie allemande a semble-t-il peu souffert des nouvelles de plus en plus alarmantes en provenance des marchés financiers. Pendant le premier trimestre de 2008, il a même été question d'un redressement de la conjoncture par rapport au dernier trimestre de 2007, sous l'impulsion d'une dynamique puissante dans le secteur de la construction et d'une hausse des exportations.

Cependant, dans le courant du deuxième trimestre, la conjoncture s'est inversée et l'économie a connu sa première contraction depuis 2003 (-0,5 % d'un trimestre à l'autre). Ce recul s'explique essentiellement par une baisse des investissements et de la consommation, la confiance des entreprises s'écroulant également (chute de l'indice IFO). Le repli de l'économie mondiale représente toutefois le danger le plus élevé pour l'économie allemande, qui est fortement dépendante des exportations (notamment de biens d'investissement).

Dans sa publication de juin, l'OCDE tablait encore sur une croissance économique de 1,9 % pour l'Allemagne en 2008. Elle a récemment révisé ce taux à 1,5 %. Dans leur rapport d'automne commun, les instituts de conjoncture nationaux prévoient pour cette année une croissance de 1,8 %. Durant les six derniers mois de 2008 et le premier semestre de 2009, la situation économique continuerait cependant à régresser.

Entre-temps, les conséquences du ralentissement conjoncturel n'ont pas tardé à se manifester et la tendance baissière du chômage observée depuis 2005 devrait s'interrompre cette année. La situation sur le marché du travail n'en reste pas moins tendue et aucune recrudescence du chômage n'est attendue.

L'inflation devrait grimper en 2008 jusqu'à près de 3 %, avant néanmoins de commencer à baisser. À cet égard, on attend également les résultats des prochaines négociations salariales, qui pourraient jouer un rôle déterminant.

Enfin, dans le domaine des finances publiques, les autorités allemandes sont parvenues à équilibrer le budget en 2007 après quelques années difficiles. Compte tenu des circonstances économiques défavorables, un léger déficit budgétaire n'est pas exclu pour 2008.

Les Pays-Bas semblent être jusqu'à présent les plus épargnés par les turbulences économiques et financières sur les marchés mondiaux. Le pays a atteint une croissance de 3,5 % en 2007, essentiellement grâce à un second semestre solide, ce qui correspond au taux de croissance le plus élevé depuis le début du millénaire.

Au cours du premier semestre de 2008, un ralentissement a été constaté sur le plan de la consommation privée et publique, et les exportations ont souffert de la détérioration de l'économie mondiale et de la vigueur de l'euro. Seuls les investissements ont encore connu un accroissement singulier. Le cycle conjoncturel aux Pays-Bas a dépassé son point d'inflexion et, à court terme, l'économie devrait considérablement ralentir. Pour 2008, la plupart des instituts de conjoncture s'accordent à dire que la croissance s'établira à environ 2,3 %.

L'OCDE a prévu une inflation de 2,4 %<sup>6</sup> en 2008, mais celle-ci devrait être plus élevée et continuer à grimper en raison de la hausse des impôts indirects et des accises sur certains produits (tabac, diesel, LPG, taxes sur les billets d'avion, alcool) et d'une prochaine adaptation des prix du gaz.

En raison de la pénurie sur le marché du travail et de l'évolution économique favorable, le taux de chômage a fortement baissé ces dernières années aux Pays-Bas et il se chiffrerait à 2,6 % en 2008. Conjugué à une participation croissante des travailleurs âgés (qui restent actifs plus longtemps), le retournement de la conjoncture devrait mettre un terme à cette tendance baissière au cours des années à venir.

Enfin, l'état de santé du Trésor néerlandais semble évoluer dans la bonne direction, essentiellement grâce aux revenus plus élevés que prévus du gaz naturel. Le pays table cette année sur un budget excédentaire.

Intégralement portée par la demande intérieure, l'économie française a enregistré une croissance de 1,9 % en 2007. Un ralentissement s'est dessiné dans le dernier trimestre de l'année. Sous l'impulsion d'une évolution favorable des exportations et, dans une moindre mesure, des investissements des entreprises, un rétablissement de courte durée a toutefois eu lieu au cours du premier trimestre de 2008.

À partir du deuxième trimestre de cette année, tous les indicateurs conjoncturels sont cependant passés au rouge et la France a enregistré une croissance d'un trimestre à l'autre négative de -0,3 %. En outre, dans ses prévisions d'octobre, l'INSEE prévoit la poursuite de la tendance baissière au cours des deux derniers trimestres de 2008, qui ferait officiellement entrer la France en récession (une situation qui ne s'est plus produite depuis 1993). Sur base annuelle, la croissance se chiffrerait à 0,9 % en 2008.

Sur le marché du travail, la création d'emplois a été soutenue en 2007 mais, toujours selon l'INSEE, la création d'emplois supplémentaires serait depuis au point mort et le taux de chômage augmenterait à nouveau l'an prochain.

L'inflation grimperait jusqu'à 3,5 % en 2008, mais se réduirait par la suite.

---

<sup>6</sup> Le *Centraal Planbureau* néerlandais table sur une inflation de 2,75 % en 2008.

Le ralentissement conjoncturel fait également peser une hypothèque sur la situation déjà précaire des finances publiques. Lors de la présentation de son «*Projet de loi de Finances pour 2009*», le gouvernement français a déjà annoncé de vastes économies dans l'appareil public afin de limiter à 2,7 % (du PIB) le déficit budgétaire en 2008.

Les chiffres figurant dans le tableau doivent cependant être interprétés avec la prudence nécessaire, étant donné que les instituts de conjoncture ont systématiquement revu leurs perspectives de croissance à la baisse dans le courant de l'année.

## 1.2 *Le contexte macroéconomique belge*

### 1.2.1 Perspectives à court terme

D'après les prévisions d'octobre 2008 du Bureau fédéral du Plan, le taux de croissance du PIB, encore de 2,8% en 2007, devrait descendre à 1,7% en 2008 et à 1,2% en 2009 pour remonter à 2,3 % en 2010 et 2,4 % en 2010. Le FMI est moins optimiste dans le cadre de ses prévisions mises à jour en octobre 2008 puisqu'il mise sur une croissance du PIB de seulement 1,4% en 2008 et une quasi stagnation (+ 0,2%) en 2009.

D'après le Bureau fédéral du Plan, l'inflation s'élèverait à 4,7% en 2008 avant de redescendre à 2,7% en 2009. Les prévisions d'octobre 2008 produites par le FMI ne sont pas significativement différentes.

Quant au taux de chômage harmonisé (définition Eurostat), si le Bureau fédéral du Plan parie sur sa quasi-stabilisation de 6,8 à 6,9% en 2008 et 2009-2010 respectivement, le FMI se montre moins optimiste dans la mesure où il anticipe sa hausse de 7,1% en 2008 à 8,6% en 2009, ce qui correspond à quelque 80 000 chômeurs supplémentaires.

Tableau 1-2 : Prévisions économiques à court terme pour la Belgique

Belgique	Sources	Date des prévisions	2007	2008	2009	2010
<b>PIB (en volume), taux de croissance annuelle</b>						
	OCDE	Juin 2008	2,8%	1,7%	1,7%	1,9%
	BFP	14 octobre 2008	2,8%	1,7%	1,2%	2,3%
	FMI	Octobre 2008	2,8%	1,4%	0,2%	0,0%
<b>Inflation (%), prix à la consommation privée</b>						
	OCDE	Juin 2008	1,8%	2,6%	2,0%	1,9%
	BFP	Septembre 2008	1,8%	4,7%	2,7%	2,0%
	FMI	Octobre 2008	1,8%	4,6%	2,8%	0,0%
<b>Chômage (définition Eurostat), % de la population active</b>						
	OCDE	Juin 2008	7,5%	7,0%	7,2%	7,4%
	BFP	Septembre 2008	7,5%	6,8%	6,9%	6,9%
	FMI	Octobre 2008	7,5%	7,1%	8,6%	0,0%

Sources : OCDE, Scénario à moyen terme, Bureau fédéral du Plan (2008a), FMI (2008)

Dans le contexte de la persistance des turbulences sur les marchés financiers, il est improbable que les modèles de prévision classiques soient aujourd'hui fiables. Mais la révision récente du FMI montre une tendance claire à un ralentissement de la croissance. Ce ralentissement des économies avancées semble certain. En revanche, son intensité ainsi que sa durée demeurent à ce jour une inconnue.

Les enquêtes mensuelles de conjoncture montrent que la confiance des chefs d'entreprise se réduit un peu plus chaque mois depuis fin 2007, en particulier dans le commerce et l'industrie manufacturière. Ils s'attendent majoritairement à une baisse de l'emploi, surtout depuis septembre et octobre (source : BNB). En septembre, 917 entreprises ont été déclarées en faillite en Belgique, ce qui représente une augmentation de 15,8% par rapport au même mois de l'an passé. Quant au nombre de faillites enregistrées pendant les trois derniers mois, il s'élève à 1.804 unités, en hausse de 18,1% par rapport à la même période de 2007 (source : SPF Economie).

En septembre, le secteur du travail intérimaire a enregistré une diminution de ses activités de -3,21% par rapport au mois d'août. Les deux segments d'activité ont évolué vers le bas : le nombre d'heures d'intérim prestées a décliné de -3,50% et de -2,79% respectivement dans le segment des ouvriers et dans celui des employés. Par rapport au mois de septembre de l'année dernière, le secteur a décliné de -8,38%. Cette chute est principalement attribuable au segment des ouvriers dans lequel le nombre d'heures d'intérim prestées a diminué de -12,89%. Le segment des employés a affiché une légère diminution de -0,39%.

L'indicateur de confiance des consommateurs s'inscrit également en recul tendanciel depuis le début de l'année. Il a encore sensiblement reculé en octobre. Les consommateurs sont devenus plus pessimistes, principalement par rapport aux perspectives de chômage. Ils sont aussi moins confiants vis-à-vis de leur situation financière et de leur capacité d'épargne futures (source : BNB).

## 1.2.2 Inflation

### *Données récentes et perspectives*

L'évolution de l'inflation en Belgique au cours des cinq dernières années (2003-2007), s'est élevée à 2% par an en moyenne. Elle a été légèrement inférieure à celle enregistrée dans la zone euro (2,1 %). Depuis l'avènement de l'union monétaire, l'inflation en Belgique s'est légèrement écartée à la baisse de celle de la zone euro. Les divergences observées par rapport aux trois principaux pays voisins reflètent principalement des différences cycliques.

Toutefois, l'inflation belge (indice global) a connu une forte accélération à la fin de 2007 et au début 2008, passant d'un taux d'inflation de 1,12% en août 2007 à 5,46% en septembre 2008 après avoir atteint un pic à 5,91% en juillet. Selon les dernières prévisions du Bureau fédéral du Plan (BFP), le taux d'inflation pour l'ensemble de l'année 2008 devrait atteindre 4,7% contre 1,8% en 2007.

Ce taux d'inflation élevé fait craindre à d'aucuns une répétition des effets de second tour observés durant les années '70. À l'époque, les fortes hausses de prix induites par les premier et deuxième chocs pétroliers avaient été à l'origine d'un accroissement du coût salarial qui, à son tour, avait tiré les prix à la hausse (spirale prix-salaires). L'inflation avait atteint 10 % et plus. Les 35 dernières années ont néanmoins vu se produire toute une série de développements structurels. Par rapport à l'effet sur l'inflation des fortes hausses des prix du pétrole des années 70 (1973 et 1979), la transmission de la hausse actuelle au prix à la consommation a été freinée par la diminution de l'intensité énergétique des économies avancées reflétant d'une part les efforts d'économie d'énergie mais aussi le développement du secteur des services moins gourmands en énergie par unité produite. Un autre facteur a réduit la sensibilité des économies des pays avancés aux chocs sur les prix des produits énergétiques, à savoir la plus faible réactivité des coûts salariaux à une accélération temporaire de l'inflation. En Belgique, quatre facteurs expliquent cette plus faible réactivité. Premièrement, l'introduction de l'indice santé comme indice de référence pour l'indexation des salaires. En excluant l'essence, le diesel, les boissons alcoolisées et le tabac, le calcul de l'indice santé réduit le poids des composantes liées directement aux cours des matières premières énergétiques.

Deuxièmement, l'indice santé est lissé sur quatre mois. Troisièmement, depuis 1996, la formation des salaires est encadrée par une loi qui vise entre autres à ce que l'évolution des coûts salariaux belges ne dépasse pas celle observée dans les pays de référence. Quatrièmement, les mécanismes d'indexation ont été adaptés dans un certain nombre de commissions paritaires, en instaurant une indexation annuelle et en la complétant dans certains cas par un mécanisme « all-in » impliquant un facteur de correction automatique au cas où l'inflation observée croîtrait plus rapidement que l'inflation prévue au moment de la négociation. Tous ces éléments ont permis d'atténuer le risque d'effets de second tour en Belgique depuis 1996. Le chapitre 4, « Formation des salaires », propose une analyse de l'impact d'une inflation plus élevée que prévu, en particulier durant la période 2007-2008, et de l'indexation automatique sur l'évolution du coût salarial en Belgique.

Selon le scénario central du 14 octobre du BFP, le prix du baril de pétrole exprimé en euros se stabiliserait en 2009 et 2010 respectivement à 70,1 et 70,9 (ce qui correspond à un baril à 96,4 et 97,6 exprimé en dollar) à un niveau proche de celui atteint en 2008 (71 euros le baril, soit 105,9 en dollar) et les prix des matières premières se stabiliseraient. Dans ces conditions, la contribution importante des composantes des produits alimentaires et énergétiques à l'accroissement annuel moyen devrait décélérer au cours des derniers mois de l'année 2008, avant de se résorber rapidement au début de 2009. Toutefois, ce mouvement serait freiné par l'accélération des autres composantes de l'indice des prix à la consommation. Cette accélération reflète l'incorporation progressive dans les prix de l'ensemble des produits de la hausse des prix des matières premières ainsi que de l'accélération des coûts salariaux observés les années précédentes. Ainsi, l'inflation sous-jacente<sup>7</sup> passerait de 1,6 % en 2008 à 2 % en 2009 et en 2010. Au total, la hausse des prix à la consommation reviendrait respectivement à 2,7% et 2,0%. Cette prévision ne prend pas en compte l'effet des turbulences financières.

Comme ces dernières années, l'évolution du prix des produits pétroliers a été difficilement prédictible, le BFP a réalisé une étude de sensibilité de l'évolution de l'inflation belge aux prix de l'énergie. Celle-ci a consisté à calculer ce que serait l'impact mécanique d'un prix du baril de pétrole de 20% supérieur ou inférieur en 2009-2010 à celui de la projection de référence. Dans le cas d'une nouvelle hausse du prix du baril de 71 euros en 2008 (105,9 en dollar) à 84,1 (115,7 en dollar) en 2009 et 85,1 (117,1 en dollar) en 2010 l'inflation atteindrait alors 3,3% en 2009 et 2,2% en 2010. Dans le cas d'un scénario de baisse du prix du baril à 56,1 euros (77,1 en dollar) en 2009 et 56,7 (78,1 en dollar) en 2010, l'inflation belge se fixerait à 1,6% en 2009 et 1,9% en 2010.

### *Explications de l'accélération de l'inflation en 2008*

L'accélération de l'inflation trouve son origine, d'une part, dans les produits énergétiques, et d'autre part, dans les produits alimentaires transformés. Ces évolutions sont parallèles à celles des prix des produits pétroliers et des prix des matières premières agricoles sur les marchés mondiaux. Toutefois, bien que ces deux facteurs soient communs à l'ensemble des pays de la zone euro, l'accélération des prix de ces produits a été plus forte en Belgique qu'en moyenne dans ceux-ci.

Concernant les prix à la consommation des produits pétroliers (essences, diesel, mazout de chauffage), la plus grande sensibilité de l'indice des prix à la consommation aux fluctuations du cours du pétrole brut est liée, d'une part, au niveau particulièrement faible des taxes forfaitaires sur le mazout de chauffage, de sorte que le prix de ce produit en Belgique est inférieur à la moyenne de la zone euro, mais que la part du prix des matières premières dans le prix au consommateur y est beaucoup plus élevée. Dès lors, l'effet d'une hausse du cours du pétrole brut est nettement plus fort en Belgique. De plus, la pondération du mazout de chauffage dans l'indice de prix belge représente près du double de celle de la zone euro.

---

<sup>7</sup> L'inflation sous-jacente exclut les produits alimentaires, les produits énergétiques, les boissons alcoolisées, le tabac et la taxe de circulation.

Les prix de l'électricité et du gaz sont eux aussi affectés par la hausse des cours des matières premières énergétiques comme le pétrole, le gaz ou le charbon. En effet, les tarifs des fournisseurs sont traditionnellement indexés chaque mois sur la base de deux paramètres censés refléter, pour le premier, l'évolution des cours des matières premières énergétiques et, pour le second, les autres coûts des fournisseurs (les coûts de fourniture mais aussi les coûts de production reflétant l'évolution des salaires, l'amortissement du capital,...). La proportion de ces paramètres à la suite de la libéralisation varie de fournisseur à fournisseur. Ainsi, les prix à la consommation de l'électricité et du gaz peuvent varier en fonction d'une modification des paramètres, d'une modification de la formule tarifaire des différents fournisseurs, c'est-à-dire du poids respectif des deux paramètres, mais aussi, de la cotisation énergie renouvelable et de cogénération, des tarifs de transport, des tarifs de distribution, des prélèvements publics et de la taxe sur l'énergie et de la TVA.

Les prix à la consommation du gaz et de l'électricité ont commencé à croître plus rapidement en Belgique que dans les pays de référence respectivement à partir du milieu de 2007 et de janvier 2008. Précédemment, les prix avaient crû plus faiblement que dans les autres pays, même si l'évolution des prix de l'électricité en Belgique a fluctué davantage qu'en moyenne dans les pays de référence depuis l'année 2001. Les facteurs qui sont intervenus et qui pourraient expliquer un comportement différent par rapport au passé sont ceux soit qui expliqueraient une plus grande sensibilité à la fluctuation des prix des matières premières énergétiques, soit des éléments ponctuels comme une augmentation des tarifs de transport ou de distribution.

Au cours de l'année 2008, l'augmentation des tarifs de distribution de gaz et de l'électricité et celle des tarifs de transport de l'électricité contribuent à une hausse de l'inflation totale de 0,3 point de pourcentage.

Un autre facteur a entraîné une transmission plus rapide des fluctuations du cours des matières premières dans l'indice des prix à la consommation de l'électricité et du gaz. Depuis janvier 2007, l'indice des prix à la consommation reflète l'évolution des tarifs mensuels du gaz et de l'électricité alors qu'il reflétait auparavant celle des factures annuelles à mesure qu'elles étaient sensées être adressées aux ménages, ce qui correspondait à une moyenne des tarifs des douze mois précédents.

Les modifications des formules tarifaires des fournisseurs d'électricité ont eu pour effet, pour les deux principaux fournisseurs (environ 87% du marché), une hausse de prix, toutefois celle-ci est antérieure à janvier 2008. Il est en revanche très difficile d'estimer si ces modifications, dont la dernière pour le principal fournisseur est intervenue en janvier 2007 et pour le second fournisseur en septembre 2007, ont eu pour effet d'accroître la sensibilité des prix à la consommation aux fluctuations des cours des matières premières énergétiques.

Toutefois, les importants travaux d'entretien des centrales nucléaires ont induit un accroissement du poids du gaz dans le paramètre d'indexation reflétant l'évolution des cours des matières premières énergétiques. En effet, plus la production nette d'électricité d'origine nucléaire s'éloigne de la puissance développable du parc de centrales nucléaires, plus il devrait être nécessaire de recourir à des centrales au gaz pour la production manquante. C'est pourquoi, à ce moment, le prix du gaz sur les marchés spot gagne en importance dans le paramètre d'indexation.

Concernant le prix du gaz, la transmission de l'évolution du cours des matières premières s'est considérablement accélérée à partir de janvier 2007. A partir de ce moment, les prix à la consommation sont indexés non seulement sur la base de l'évolution lissée des cotations du mazout, comme c'était le cas auparavant, mais aussi sur la base du prix de référence du gaz naturel à Zeebrugge, qui est un prix spot.

La hausse a en outre été renforcée à la suite de la modification, en octobre 2007, par le plus grand fournisseur de gaz de l'un des paramètres retenus dans la formule d'indexation. La hausse tarifaire qui en a découlé a été suivie par les autres fournisseurs mais dans une moindre mesure.

De l'analyse de la contribution des prix de l'énergie à l'accélération de l'indice santé, différents facteurs peuvent faire craindre que les évolutions des prix du gaz et de l'électricité repris dans l'indice des prix à la consommation puissent diverger en Belgique par rapport à celles observés dans les autres pays. Ces facteurs résultent de modifications apportées soit dans les mécanismes de formation des prix de l'énergie, soit dans la méthodologie de l'indice des prix à la consommation.

En ce qui concerne les mécanismes de formation du prix final au consommateur, deux grands facteurs ont été concernés, les modifications de formules de calcul des prix de l'énergie par les fournisseurs et l'augmentation des tarifs de distribution et dans le cas de l'électricité aussi des tarifs de transport.

En ce qui concerne les prix des fournisseurs de gaz, la question de savoir si les modifications des paramètres résultent de modifications dans les coûts d'approvisionnement ou si ils sont le signal d'un fonctionnement déficient de la concurrence sur le marché n'a pu être tranchée par la CREG qui ne disposait pas de la compétence légale nécessaire pour obtenir les informations utiles. Ces derniers mois les compétences légales ont été élargies, mais un certain nombre d'arrêtés royaux doivent encore être pris afin de les rendre opérationnels.

En ce qui concerne les prix des fournisseurs d'électricité, on a pu observer au cours de l'année 2008 que les prix ont augmenté en moyenne plus vite et fluctué davantage avec l'évolution du cours des matières premières énergétiques en Belgique que dans les pays de la zone Euro. Ceci, alors que la Belgique est avec la France un des pays où le poids de l'énergie nucléaire dans la structure des coûts de l'électricité est parmi les plus élevés. Cela traduit le poids croissant dans les mécanismes de formation des prix de la production d'électricité d'origine non nucléaire et conduit à s'interroger sur l'organisation et le fonctionnement du marché de l'électricité.

Concernant les tarifs de distribution et de transport, qui sont directement supervisés par l'autorité de régulation (CREG), les augmentations sont consécutives à des décisions de justice concernant certaines décisions de la CREG en matière de paramètres qui sont pris en compte dans le calcul de ces tarifs.

Finalement, depuis 2007, la méthodologie de l'indice des prix à la consommation reflète entièrement l'évolution des tarifs mensuels du gaz et de l'électricité alors qu'elle reflétait auparavant celle des factures annuelles ce qui a pour effet d'accélérer la transmission des variations des cours de matières premières énergétiques dans l'indice des prix à la consommation. Cela a eu pour effet que l'indice a cru plus fortement que ça n'aurait été le cas avec l'ancienne méthodologie (facture annuelle).

### 1.2.3 Solde courant et performances à l'exportation<sup>8</sup>

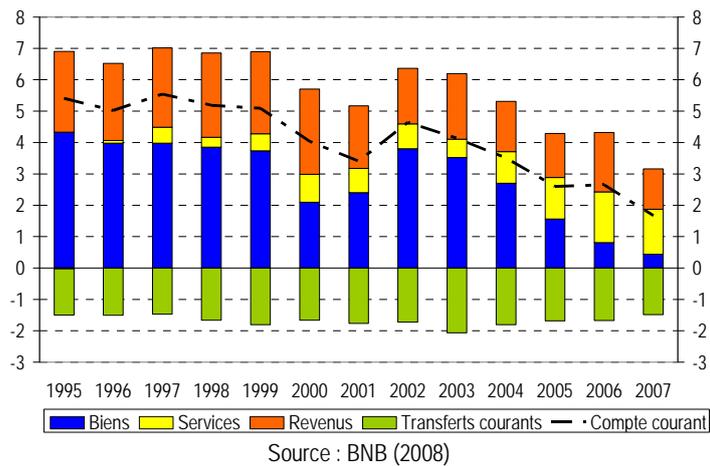
#### *Le solde courant*

Le solde courant de la Belgique s'inscrit en dégradation continue de 2002 (4,6% du PIB) à 2007 (1,7% du PIB). Son recul s'accroît encore fin 2007 et lors des deux premiers trimestres de 2008, les données provisoires indiquant même un solde négatif. Ce sont les opérations sur marchandises (solde commercial) qui sont au cœur de cette évolution. Dans le même temps, les opérations sur services ont dégagé un solde positif en croissance constante, tandis que les transferts courants sont restés relativement stables, ce qui ne s'était pas vu depuis 1984.

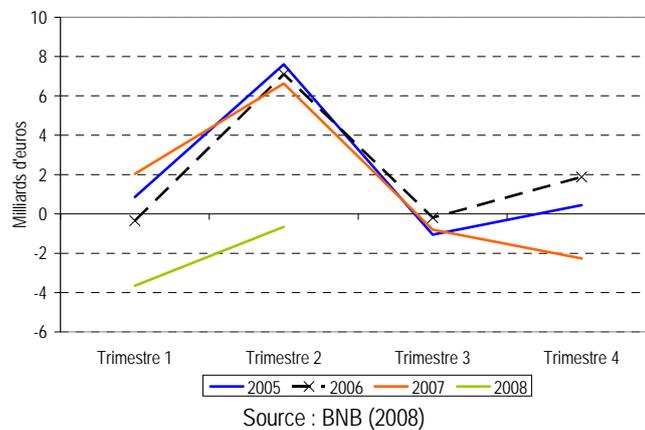
---

<sup>8</sup> Ce chapitre synthétise les travaux récents de la Banque nationale de Belgique : deux notes du Département des Etudes d'octobre 2008 et intitulées respectivement 'Evolution du solde courant de la Belgique' et 'Indicateurs de performances à l'exportation pour la Belgique'.

Graphique 1-3 : Solde courant de la Belgique (données annuelles 1995-2007, en % du PIB)



Graphique 1-4 : Solde courant de la Belgique (données trimestrielles 2005-2008, en milliards d'euros)



Tant le commerce intra-communautaire, traditionnellement en surplus, que le commerce extra-communautaire ont contribué à la contraction du surplus commercial de la Belgique. Au niveau des catégories CTCl, les produits chimiques, les produits alimentaires et les articles manufacturés semi-finis voient leur solde positif se renforcer, tandis qu'on observe une dégradation du solde négatif des matières premières et des combustibles minéraux. Enfin, le surplus commercial observé habituellement dans la catégorie des machines et matériels de transport se mue en déficit dès 2006, principalement sous l'effet d'une progression rapide des importations de véhicules routiers.

Au niveau des opérations sur marchandises, le taux de couverture en valeur des importations par les exportations s'est réduit de 108,4% en 1995 à 101,1% en 2007. Ceci correspond à une réduction de 6,8%, qui peut à son tour être décomposée en une réduction du taux de couverture en volume à raison de 60% et une détérioration des termes de l'échange à raison de 40%.

Au cours de la sous-période plus récente 2002-2007, le taux de couverture en valeur a décru de 4,9%, tandis que les termes de l'échange restaient globalement stables (-0,1%) en dépit de variations annuelles à la baisse (2004-2005) comme à la hausse (2006-2007). Le recul important du taux de couverture en valeur observé entre le deuxième trimestre de 2007 et le même trimestre de 2008 (-6,9%) est dû pour près de 70% à une nouvelle détérioration des termes de l'échange (-4,7%) et au déclin du taux de couverture en volume pour le solde (-2,4%).

Comment expliquer la réduction graduelle du solde commercial, notamment de 2002 à 2007, et sa détérioration accélérée depuis 2007 ? De 2002 à 2007 d'abord, les termes de l'échange sont restés globalement stables (-0,1%), tandis que le taux de couverture en volume s'est réduit de 4,8%. En l'absence de facteurs exogènes susceptibles d'expliquer ce dernier phénomène, il y a lieu d'en rechercher la cause du côté de facteurs concurrentiels intrinsèques à l'économie belge.

Comment se fait-il que les termes de l'échange soient restés stables au cours de ces années, alors qu'on a assisté à une forte progression du cours de la plupart des combustibles minéraux et des matières premières suite à la hausse de la demande mondiale dans un contexte de taux élevé d'utilisation des capacités de production ? Mécaniquement, ce renchérissement a en effet affecté négativement les termes de l'échange puisque ces biens sont davantage présents dans les importations que dans les exportations. Ces hausses de prix à l'importation ont cependant été modérées par l'appréciation de l'euro. Qui plus est, elles ont pu être répercutées dans le prix de vente, en particulier à l'exportation, des autres produits, notamment des matières plastiques et des produits sidérurgiques, grâce au climat économique favorable.

Tableau 1-3 : Renchérissement des matières premières et termes de l'échange

	Valeurs unitaires à l'exportation	Valeurs unitaires à l'importation	Termes de l'échange	p.m. contribution à la variation des termes de l'échange
<b>Evolution cumulée sur la période 2002-2007</b>				
Total	15,2	15,4	-0,1	
Combustibles minéraux	64,6	66,1	-0,9	-2,9
dont : Pétrole	88,5	94,4	-3,1	-2,8
Gaz	24,1	15,6	7,3	-0,1
Matières premières n.c.a.	28,6	44,1	-10,7	
dont : Minerais métalliques	117,5	100,6	8,4	-0,8
Ensemble des autres produits	11,6	7,7	3,6	3,8
dont : Matières plastiques	34,9	31,0	2,9	0,9
Produits sidérurgiques	74,3	59,2	9,5	1,7
<b>Evolution entre le 2ème trimestre 2007 et le 2ème trimestre 2008</b>				
Total	4,0	9,1	-4,7	
Combustibles minéraux	49,7	54,2	-2,9	-2,8
dont : Pétrole	37,7	47,2	-6,3	-2,0
Gaz	77,4	74,5	2,1	-0,8
Matières premières n.c.a.	8,5	9,6	-1	-0,3
dont : Minerais métalliques	5,1	4,1	0,8	-0,1
Ensemble des autres produits	0,1	1,2	-1,1	-1,6
dont : Matières plastiques	1,6	3,0	-1,4	0,0
Produits sidérurgiques	-4,6	6,2	-10,0	-0,6

Source : BNB (2008a)

Le contexte s'est toutefois modifié dans le courant de 2007 et début 2008, dans la mesure où les hausses supplémentaires des prix du gaz, du pétrole et des minerais de fer n'ont plus pu être répercutées dans le prix de vente à l'exportation des produits transformés en raison du ralentissement de la demande mondiale. Il s'en est suivi une détérioration des termes de l'échange de l'ensemble de l'économie de 4,7% entre le second trimestre 2007 et le second trimestre 2008. Si l'on ajoute à cela un relatif dynamisme de la demande intérieure belge au cours de cette même période, on comprend mieux la dégradation du solde commercial observé depuis 2007.

### Les indicateurs de performance à l'exportation

La part des exportations belges dans le commerce mondial s'est réduite de 3,1% en 1995 à 2,5% en 2007, ce qui correspond à une réduction en pourcentage de la part moyenne sur la période de 23,4 %. C'est deux fois plus que la moyenne des pays européens de référence<sup>9</sup>, mais cependant du même ordre que la France, l'Italie, le Portugal ou le Royaume-Uni. Entre 1995 et 2007, les exportations belges de biens et services ont crû moins rapidement que celles des pays européens de référence. Ceci est vrai en valeur (6,3% contre 7,3%) et davantage encore en volume (4,1% contre 6,2%). En comparaison, les exportations de l'Allemagne se sont nettement mieux comportées puisqu'elles ont crû sur la même période de 8,1% tant en valeur qu'en volume.

Une première explication réside dans la croissance relative des marchés à l'exportation de la Belgique. Ceux-ci ont connu une croissance légèrement inférieure à celle des marchés à l'exportation de la zone de référence : 8,6% contre 8,8% en valeur ; 6,6% contre 6,9% en volume (biens et services). La spécialisation géographique des exportations belges est donc moins porteuse, notamment en raison d'échanges à la fois davantage axés sur les anciens membres de l'UE et peu orientés vers les pays émergents.

Tableau 1-4 : Exportations de la Belgique et de 12 pays européens (variations annuelles moyennes en % entre 1995 et 2007)

	Valeur		Volume	
	Biens et services <sup>1</sup>	Biens <sup>2</sup>	Biens et services	Biens
Belgique	6,3	5,6	4,1	3,2
Zone de référence				
Moyenne	7,3	7	6,2	5,7
Médiane	7,1	7,1	6,2	5,6
dont:				
France	5,2	4,6	4,8	3,8
Allemagne	8,1	7,6	8,1	6,4
Pays-Bas	7,3	9,2	6,5	7,7
Royaume-Uni	4,8	4,9	4,3	1,5
Italie	5,2	6	1,8	3,8
Espagne	8,8	7,2	6,3	5,9
Suède	6,9	6,9	6,8	4,9
Autriche	8,5	8,8	7,1	8,7
Irlande	11,6	8,4	9,8	8,3
Portugal	6,8	6,4	5,1	5,7
Grèce	10,5	6	6,1	5,1
Finlande	7,4	7	7,7	6,1

<sup>1</sup> Séries des Comptes nationaux exprimées en monnaies nationales.

<sup>2</sup> Séries du Commerce extérieur exprimées en écus/euros.

Source : BNB (2008a)

Si l'on affine cette analyse en tenant compte des produits et plus seulement des destinations géographiques (double pondération géographique et sectorielle<sup>10</sup>), les marchés de la zone de référence se révèlent globalement plus dynamiques : 1,1 point de croissance annuelle moyenne supplémentaire entre 1995 et 2007. Comparativement, le gain de dynamisme lié à l'orientation sectorielle des exportations est limité à 0,3 point pour la Belgique. La spécialisation sectorielle des exportations belges apparaît ainsi comme défavorable par rapport au groupe de pays de référence.

<sup>9</sup> France, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Suède, Autriche, Irlande, Portugal, Grèce, Finlande.

<sup>10</sup> Analyse limitée pour des raisons statistiques aux flux intra-UE-27 et aux biens (services non compris).

Sur l'ensemble de la période 1995-2007, 53,5% des exportations belges présentent un caractère favorable en référence à la demande d'importations adressées à l'UE-15. La France fait mieux (59,2%) ; l'Allemagne et les Pays-Bas font moins bien (47,8 et 30% respectivement). Par caractère favorable, il faut entendre soit une spécialisation dans des produits progressifs (c.-à-d. à plus fort taux de croissance que la moyenne), soit une sous-spécialisation dans des produits régressifs. Ce pourcentage tombe à 45,1% pour la sous-période plus récente 2002-2007. Le caractère progressif ou régressif des produits n'étant pas stable dans le temps, une spécialisation favorable lors d'une période peut s'avérer défavorable lors de la suivante et vice versa. Ainsi par exemple les produits sidérurgiques sont-ils devenus porteurs au cours des années récentes au contraire de l'automobile, qui a perdu son caractère progressif. En référence à la demande d'importations mondiales, la situation est moins bonne encore puisque seulement 38,6% des exportations belges ont un caractère favorable sur la période 1995-2007 (39,3% pour la sous-période 2002-2007). Par rapport à ce référentiel, la Belgique fait moins bien que les Pays-Bas (40,5%), mais surtout que l'Allemagne (44,4%) et la France (54,7%).

On calcule l'évolution des parts de marché en rapportant l'évolution effective des exportations à l'évolution des marchés pertinents (marchés d'exportation pondérés géographiquement). Sur la période 1995-2007, la Belgique a souffert de pertes annuelles moyennes de marché pour les biens et services de 2,1% en valeur et de 2,3% en volume. Pour leur part, les pays de référence ont vu leurs parts de marché diminuer en moyenne annuelle sur la même période de 1,4% en valeur et de 0,6% en volume. Ceci confirme que les pertes relatives de parts de marché de la Belgique sont, en moyenne annuelle, moins sensibles en valeur (0,7 point) qu'en volume (1,7 point).

Au-delà de leur orientation géographique et de leur spécialisation sectorielle, les exportations belges sont susceptibles d'être pénalisées par des facteurs tant macroéconomiques (compétitivité, prix et coûts) que microéconomiques (par exemple, ratio PME / grandes entreprises, degré de concentration des exportations, part des exportations dans la valeur ajoutée, etc.).

### ***1.3 La structure des coûts de production de l'économie belge***

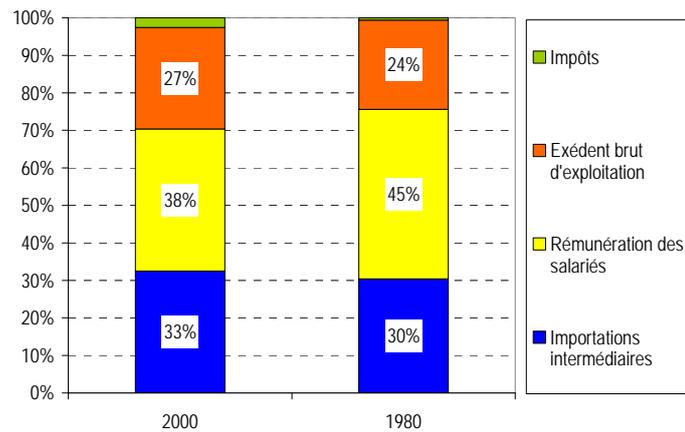
Au travers du processus de production, une économie apporte de la valeur ajoutée aux biens et services qu'elle importe. Cette valeur ajoutée est le résultat de mise en œuvre des facteurs de production capital et travail. La structure des coûts de production reflète dès lors ces différentes composantes : coûts des importations, du travail et coûts du capital que l'on appelle excédent brut d'exploitation. Nous allons successivement passer en revue la structure de coût de l'économie belge, la part des salaires dans la valeur ajoutée et la rentabilité des entreprises.

La rémunération des salariés représente 38% du coût cumulé de production en 2000<sup>11</sup>, significativement moins que les 45% observés 20 ans plus tôt. (voir Graphique 1-5). Comme nous le verrons dans l'analyse de la part salariale (section 1.4.2), c'est précisément en 1980 que la part des salaires dans la valeur ajoutée a atteint son sommet historique, dans la foulée des hausses de prix du pétrole et de l'indexation subséquente des salaires. Outre cela, on observe au cours des années une double substitution par les entreprises du facteur capital au facteur travail<sup>12</sup> (ce point est commenté dans la section 1.4.3 consacrée à la rentabilité des entreprises) ainsi que des importations intermédiaires (qui passent de 30 à 33% du coût cumulé de production) aux intrants domestiques. Au total, l'excédent brut d'exploitation gagne 3 points entre 1980 et 2000, de 24 à 27% du coût cumulé de production.

<sup>11</sup> L'année 2000 est la dernière pour laquelle on dispose d'une matrice input output sur la base de laquelle ces calculs sont effectués.

<sup>12</sup> Le ratio capital / travail (stock de capital net réel divisé par le nombre d'heures de travail) a progressé de 35 en 1970 à 52 en 1980, 64 en 1990, 77 en 2000 et 88 en 2006.

Graphique 1-5 : Structure du coût de production – Belgique, 1980-2000

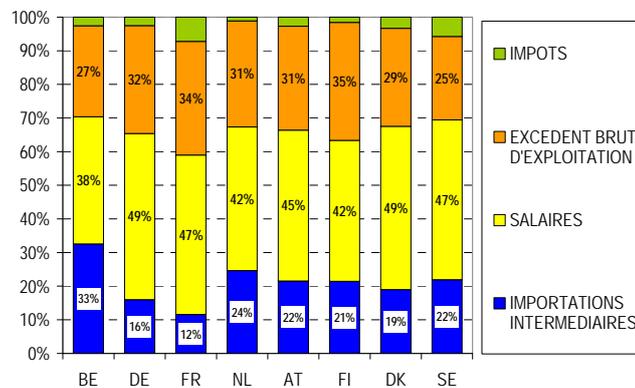


Source : BNB

La hausse de la contribution des importations intermédiaires (principalement dans la production de biens manufacturés et de services marchands) illustre bien le processus de mondialisation et de fragmentation géographique des chaînes de valeur. L'accroissement du ratio des importations intermédiaires à la consommation intermédiaire intérieure constitue d'ailleurs un phénomène général parmi les économies de l'OCDE, surtout les plus petites comme la Belgique. En particulier, le développement des technologies de l'information et de la communication et la libéralisation de leurs échanges par l'OMC ont présidé à l'essor des échanges internationaux de nombreuses activités de services naguère encore abritées (OCDE, 2007).

Le Graphique 1-6 permet de resituer la structure du coût de production en l'année 2000 dans une perspective internationale.

Graphique 1-6 : Structure du coût cumulé de production en 2000 - Comparaison internationale



Source : BNB

On s'aperçoit que la Belgique détient la contribution la plus élevée des importations intermédiaires au coût cumulé de production. Naturellement, le contraste est le plus saisissant par rapport aux pays de plus grande taille (Allemagne et France). Il n'en reste pas moins très significatif au regard des pays de taille comparable. Inversement, c'est en Belgique que la part des salaires dans le coût cumulé de production est la plus faible. A l'exception de la Suède, c'est aussi en Belgique que l'excédent brut d'exploitation représente la fraction la plus faible du coût cumulé de production.

## 1.4 *La part salariale*

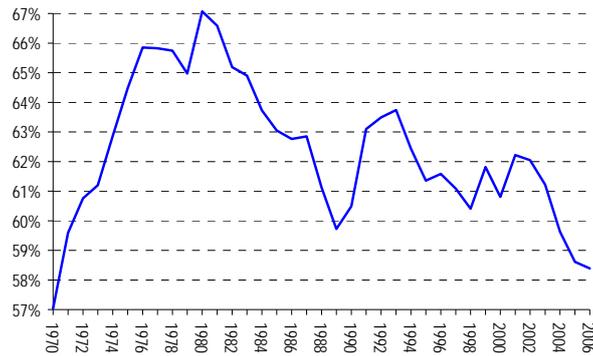
### 1.4.1 Evolution de la part salariale de l'économie marchande en Belgique, 1970-2006

La valeur ajoutée représente la richesse engendrée au cours du processus de production par la mise en œuvre des facteurs de production, notamment le travail et le capital. Le partage de cette richesse entre ces facteurs de production résulte d'un conflit d'intérêt entre la rémunération du travail et la rémunération du capital. Le niveau de la rémunération du capital dans la valeur ajoutée conditionne la croissance : un niveau trop bas peut aboutir à un taux de rendement du capital productif également trop bas, ce qui freine l'investissement (qui pourra éventuellement rechercher un meilleur rendement dans d'autres pays) et hypothèque la croissance ; un niveau trop élevé peut correspondre à des revenus du travail et une consommation trop faibles qui peuvent également contrarier la croissance.

Les déterminants de la part des salaires dans la valeur ajoutée sont complexes, ils découlent à la fois du fonctionnement du marché du travail et des biens, des coûts relatifs du travail et du capital, mais aussi de la fiscalité et des modes de financements que les entreprises ont à leur disposition. Selon les modèles théoriques, le partage de la valeur ajoutée devrait être stable, déterminé par des paramètres fondamentaux de l'économie. Cette stabilité résulte des hypothèses de flexibilité totale des salaires à long terme et d'une substitution capital travail parfaite. Dans ces conditions, la part salariale ne fluctue que lorsque les paramètres fondamentaux de l'économie sont eux-mêmes modifiés par le progrès technique, la globalisation ou les réformes structurelles qui affectent la concurrence sur les marchés des biens et des services. Dans la réalité l'adaptation des salaires à un choc de productivité ou des termes de l'échange peut être lent. De même, l'ajustement du stock de capital n'est pas immédiat car il dépend de la durée de vie des équipements.

Pour les besoins de l'analyse, nous sommes intéressés ici par un champ économique excluant les administrations publiques, soit le secteur privé. La composition sectorielle de la production ayant un impact sur les évolutions de la part salariale, il est important de pouvoir analyser la part salariale au niveau des branches d'activité. Les données de comptabilité nationale des trois principaux partenaires ne sont disponibles au niveau des branches d'activité que pour l'ensemble des secteurs institutionnels (y compris administrations publiques). Afin de procéder à des comparaisons internationales, il convient de choisir un champ économique comparable pour la Belgique et ses trois principaux partenaires. Au regard des statistiques disponibles, ce choix se porte naturellement sur le concept d'économie marchande. Celui-ci se définit comme l'ensemble de l'économie dont sont retranchées les branches d'activité suivantes : administration publique et de la défense (L), enseignement (M), santé et action sociale (N), services collectifs, sociaux et personnels (O) et services domestiques (P). Ces secteurs sont en effet à des degrés divers le lieu de productions non marchandes. La différence entre secteur privé et économie marchande provient du fait que le premier concept exclut toutes les entreprises publiques présentes dans l'économie (secteur S13) tandis que le second concept agrège à partir de la comptabilité nationale uniquement les branches qui, par définition, relèvent de l'économie marchande et ce quel que soit le secteur institutionnel qui est assigné aux entreprises selon la méthodologie SEC95. L'économie marchande ainsi définie représente aux alentours de 75-80% de la valeur ajoutée au prix de base.

Graphique 1-7 : Part salariale corrigée économie marchande, Belgique, 1970–2006



Sources : ICN, BFP, calcul CCE

La part salariale corrigée, qui se situait à 59,7% dans le creux de 1989, n'est plus aujourd'hui que de 58,4% mais reste supérieure au niveau de 1970. La part salariale a cependant fortement fluctué de 1970 à 2006. On constate dans les années 70 une croissance exceptionnelle de la part salariale résultant d'une augmentation des salaires réels supérieure aux gains de productivité. La part salariale décline ensuite dans les années 80 sur fond de modération salariale consécutive à la dévaluation et de suspension de l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie. De 1990 à 1993, la part salariale augmente à nouveau, pour connaître ensuite un léger recul jusqu'en 1998. Elle connaît une légère hausse de 1999 à 2001 pour s'orienter clairement à la baisse depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle.

### Cadre 1 : Concepts et définitions de la part salariale

Plusieurs concepts et définitions peuvent être utilisés tant au numérateur qu'au dénominateur pour le calcul de la part salariale. De même, le choix du champ économique analysé exercera une influence sur le niveau et sur l'évolution de la part salariale.

#### *Choix du dénominateur : la valeur ajoutée*

La valeur ajoutée peut être mesurée aux prix du marché ou aux coûts des facteurs.

La mesure du **PIB aux prix du marché** inclut les impôts indirects sur la production et les subventions<sup>13</sup>. Les administrations publiques (APU) prélèvent en effet des taxes sur la production et versent des subventions aux entreprises. Le PIB aux prix du marché comprend donc trois composantes : la rémunération du travail, celle du capital et les prélèvements indirects nets des APU.

La valeur ajoutée qui représente la seule rémunération des facteurs de production travail et capital correspond au **PIB aux coûts des facteurs**. Elle s'obtient en enlevant les impôts nets (c'est-à-dire hors subsides) de la VA aux prix du marché.

$$\text{PIB}_{\text{cf}} = \text{PIB}_{\text{pm}} - (\text{impôts indirects sur la production} - \text{subsides})$$

<sup>13</sup> Les impôts sur la production et les importations sont des versements obligatoires sans contrepartie prélevés par les administrations. Ils frappent la production et l'importation de biens et de services, l'emploi de main-d'œuvre et la propriété ou l'utilisation de terrains, bâtiments et autres actifs utilisés à des fins de production. Les subventions sont des transferts courants sans contrepartie que les administrations publiques ou les institutions de l'Union européenne versent à des producteurs résidents dans le but d'influencer leurs niveaux de production, leurs prix ou la rémunération des facteurs de production. Les impôts et subsides sur la production comprennent à la fois les impôts et subsides sur les produits (qui sont fonction des quantités produites ou échangées) et les autres impôts et subsides sur la production (qui sont forfaitaires).

Selon le SEC 95<sup>14</sup>, la valeur ajoutée est évaluée **aux prix de base**. Celle-ci correspond à la valeur ajoutée au prix de marché diminuée des impôts sur les produits<sup>15</sup>.

$$\text{PIB}_{\text{pb}} = \text{PIB}_{\text{cf}} + \text{autres impôts indirects sur la production} - \text{autres subsides sur la production}$$

### *Choix du numérateur : la rémunération du facteur travail*

La masse salariale représente la rémunération du facteur travail. Elle correspond au produit du coût salarial annuel moyen par salarié par le nombre de travailleurs salariés.

Afin de tenir compte du travail des indépendants, la masse salariale est ajustée d'une fraction du revenu mixte des indépendants correspondant à la rémunération de leur travail et non des capitaux qu'ils ont engagés.

Faute de statistiques fiables sur la fraction du revenu mixte des indépendants qui corresponde à la rémunération de leur travail, il leur est attribué, par hypothèse, un salaire correspondant au coût salarial moyen de la branche dans laquelle ils exercent leur activité. En procédant de la sorte, on obtient **la masse salariale corrigée**.

### *Choix du champ économique*

Le choix du champ économique exerce également une influence sur le niveau et les évolutions de la part salariale. Au regard des statistiques disponibles pour la Belgique et ses trois principaux partenaires, le choix du champ d'analyse se porte naturellement sur le concept d'économie marchande.

L'**économie marchande** correspond à l'ensemble des branches de l'économie dont on a retranché l'administration publique et de la défense (L), l'enseignement (M), la santé et l'action sociale (N), les services collectifs, sociaux et personnels (O) et les services domestiques (P). Ce choix se justifie par le fait que ces secteurs sont à des degrés divers le lieu de productions non marchandes.

### *Part salariale corrigée : définition*

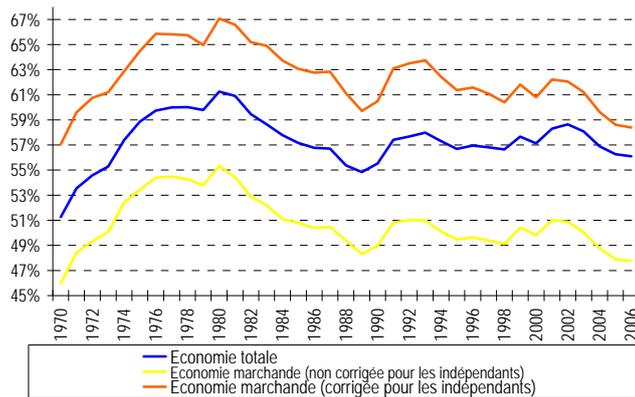
La **part salariale corrigée** analysée dans ce rapport technique correspond au rapport de la masse salariale corrigée à la valeur ajoutée brute aux prix de base de l'économie marchande.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le choix du numérateur, du dénominateur et du champ économique influence le niveau de la part salariale et ses évolutions. La courbe au centre correspond à la part salariale non corrigée pour le travail des indépendants de l'économie totale : il s'agit du rapport de la masse salariale à la valeur ajoutée au prix de base ; la courbe du bas correspond à la part salariale non corrigée pour le travail des indépendants de l'économie marchande tandis que la courbe du haut correspond à notre définition, c'est-à-dire à la part salariale corrigée pour le travail des indépendants de l'économie marchande.

<sup>14</sup> Système européen des comptes nationaux et régionaux.

<sup>15</sup> Contrairement aux **impôts et subsides sur les produits**, qui sont dus ou reçus par unité de bien ou de service produite ou échangée, les **autres impôts et subsides sur la production** englobent tous les impôts et tous les subsides forfaitaires, ils sont donc perçus ou reçus indépendamment de la quantité ou de la valeur des biens et des services produits ou vendus. Exemples d'impôts sur les produits : TVA, impôts et droits sur les importations, droits d'accise, droit de timbre, etc. Exemples d'autres impôts et subsides sur la production : impôts sur la propriété ou l'utilisation de terrains, impôts sur les émissions polluantes, impôts sur les autorisations d'exercer des activités commerciales ou professionnelles.

Graphique 1-8 : Part salariale selon les différents concepts, Belgique, 1970–2006



Source : ICN, BFP, calculs CCE

## 1.4.2 Décomposition de la part salariale corrigée

L'évolution de la part salariale corrigée peut être expliquée par les évolutions respectives du coût salarial horaire réel (déflaté par l'indice des prix à la consommation), de la productivité horaire du travail et du ratio entre l'indice des prix à la consommation et les prix de la valeur ajoutée.

### Cadre 2 : Décomposition de la part salariale

$$s = \frac{MS}{VA} = \frac{wH}{pvY}$$

avec  $s$  = part salariale ;  $MS$  = masse salariale ;  $VA$  = valeur ajoutée ;  $w$  = coût salarial horaire nominal moyen ;  $H$  = volume total des heures ouvrées ;  $pv$  = prix de la valeur ajoutée et  $Y$  = volume de la production

En effet, la part salariale  $w.H / pv.Y$  exprime le ratio entre la masse salariale totale en valeur (produit du coût salarial nominal moyen  $w$  par l'emploi total  $H$ , exprimé en heures) et le PIB à prix courants (produit du prix de la valeur ajoutée  $Pv$  et de son volume  $Y$ ).

En déflatant le coût salarial horaire  $w$  par l'indice des prix à la consommation  $pc$ , on obtient :

$$s = \frac{\frac{w}{pc} H}{\frac{pv}{pc} Y} = \frac{\frac{w}{pc}}{\frac{Y}{H} \frac{pv}{pc}}$$

$s$  = coût salarial horaire réel / productivité horaire \* termes de l'échange interne<sup>16</sup>.

L'évolution de la part salariale correspond par approximation à l'écart entre, d'une part, l'évolution de la productivité horaire et l'amélioration des termes de l'échange internes et, d'autre part, l'évolution du coût salarial horaire réel.

<sup>16</sup> Les termes de l'échange interne se définissent comme le ratio des prix de la valeur ajoutée et de l'indice des prix à la consommation :  $pv/pc$ .

Cette décomposition permet de montrer que si l'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation<sup>17</sup>, est aussi élevée que l'augmentation des prix de la valeur ajoutée, la baisse de la part salariale traduira une croissance moins rapide du coût salarial horaire réel par rapport à la productivité horaire. Ou encore, si le coût salarial horaire réel évolue au même rythme que la productivité horaire, une hausse de la part salariale dénote une croissance plus rapide des prix à la consommation par rapport aux prix de la valeur ajoutée.

Une telle décomposition ne permet pas d'établir des liens de causalité et ne fournit qu'une interprétation « mécanique » des évolutions de la part salariale. Son apport est essentiellement descriptif.

Pour rappel, les prix de la valeur ajoutée correspondent aux prix des biens et services finaux produits par l'économie marchande auxquels on a soustrait les prix des consommations intermédiaires. Ces biens et services sont vendus aux consommateurs mais aussi aux entreprises, aux gouvernements et à l'étranger. L'indice des prix à la consommation donne le prix d'un panier de biens et services déterminés au cours du temps. Il comprend des biens et services produits localement mais aussi des biens et services importés. Quand cet indice évolue plus vite que les prix de la valeur ajoutée, cela signifie donc que les prix des biens et services importés augmentent plus vite que les prix des biens et services produits et que les termes de l'échange interne se dégradent.

### 1.4.3 Evolution des composantes de la part salariale corrigée

L'analyse de l'évolution de la part salariale en sous-périodes permet d'illustrer les changements de régime qu'elle a connus depuis le début des années 70. Les six périodes reprises dans le tableau ci-dessous correspondent aux périodes de sommets et creux successifs atteints par la part salariale de l'économie marchande entre 1970 et 2006.

---

<sup>17</sup> En cas de forte hausse des prix de l'énergie, l'indice des prix à la consommation harmonisé évolue plus vite que l'indice santé – indice global duquel on retire l'évolution des prix du carburant (sauf LPG), du tabac et de l'alcool –, en conséquence de quoi le coût salarial horaire réel évolue moins vite si l'indice santé est utilisé comme déflateur des salaires en lieu et place de l'indice des prix à la consommation.

Tableau 1-5 : Evolution de la part salariale, du coût salarial horaire, de la productivité et des prix relatifs, Belgique 1970-2006

	Taux de croissance (moyenne annuelle)					
	1970-1980	1980-1989	1989-1993	1993-1998	1998-2001	2001-2006
<b>ECONOMIE MARCHANDE</b>						
CSH réel	5,8%	1,5%	3,4%	0,5%	0,9%	0,6%
Productivité	5,3%	3,2%	1,8%	2,3%	0,8%	2,1%
Pc/Pv <sup>(1)</sup>	1,1%	0,3%	0,0%	0,8%	0,9%	0,1%
Part salariale	1,6%	-1,3%	1,6%	-1,1%	1,0%	-1,3%
<b>INDUSTRIE MANUFACTURIERE</b>						
CSH réel	5,8%	2,5%	2,2%	2,2%	0,8%	1,1%
Productivité	7,2%	5,3%	1,5%	4,9%	1,8%	2,9%
Pc/Pv	3,2%	1,4%	1,2%	1,3%	2,3%	0,3%
Part salariale	1,7%	-1,2%	1,9%	-1,2%	1,3%	-1,4%
<b>SERVICES MARCHANDS (hors énergie et construction)</b>						
CSH réel	5,5%	1,1%	4,1%	-0,3%	1,1%	0,5%
Productivité	3,1%	1,7%	1,6%	0,9%	0,3%	1,7%
Pc/Pv	-0,6%	-1,1%	-1,3%	0,5%	0,2%	-0,1%
Part salariale	1,7%	-1,5%	1,7%	-1,1%	1,2%	-1,3%
Pour mémoire						
<b>Energie<sup>(2)</sup></b>						
CSH réel	8,9%	0,1%	3,3%	2,2%	-1,0%	1,8%
Productivité	10,5%	3,0%	1,7%	3,7%	4,0%	1,8%
Pc/Pv	3,8%	1,1%	0,8%	0,8%	3,6%	0,2%
Part salariale	2,5%	-1,7%	2,3%	-0,6%	-1,2%	0,2%
<b>Construction</b>						
CSH réel	7,8%	0,4%	1,8%	1,4%	0,6%	1,1%
Productivité	4,9%	1,6%	0,4%	2,2%	1,4%	3,4%
Termes de l'échange interne (inverse)	-1,0%	0,7%	0,5%	0,4%	0,7%	0,7%
Part salariale	1,8%	-0,5%	1,9%	-0,4%	0,1%	-1,5%

(1) Rapport de l'indice des prix à la consommation (Pc) au déflateur de la valeur ajoutée (Pv). Ce rapport augmente lorsque les prix à la consommation évoluent plus vite que les prix de la valeur ajoutée. Il s'agit de l'inverse des termes de l'échange interne. (2) Energie : cokéfaction, raffinage et nucléaire + électricité, gaz et eau.

Sources : ICN, BFP, calculs CCE

La période 1970-1980 est caractérisée par une détérioration des termes de l'échange due à la hausse des prix du pétrole et à un ralentissement du rythme de croissance du PIB.

Le taux de croissance annuel moyen du coût salarial réel (déflaté par les prix à la consommation) est supérieur à celui de la productivité dans l'économie marchande. Il est possible que la forte hausse du coût salarial ait mené à une hausse de la productivité via une substitution capital - travail. Il est cependant également possible que la hausse des salaires soit due aux évolutions technologiques qui ont mené simultanément à une intensité capitaliste de la production plus importante et à un degré de qualification de la main-d'œuvre plus élevé. Bien que les résultats présentés ici ne permettent pas de trancher en faveur de l'une ou l'autre explication, il est probable que ce soit le premier phénomène qui ait dominé durant la période 1970-1980. Cet aspect sera analysé plus en détail dans la note sur la part salariale que prépare le secrétariat du CCE. La croissance des prix à la consommation est plus rapide que celle des prix de la valeur ajoutée, ce qui contribue à la hausse de la part salariale de l'économie marchande.

Dans l'industrie, l'augmentation du coût salarial réel est inférieure à la croissance de la productivité. Mais la croissance supérieure de la productivité ne permet pas de compenser la détérioration des termes de l'échange qui se reflète par une évolution des prix à la consommation plus forte que l'augmentation des prix de la valeur ajoutée. En conséquence de quoi la part des salaires dans la valeur ajoutée s'est accrue.

Dans les services<sup>18</sup>, l'évolution de la productivité a été deux fois plus faible que dans l'industrie tandis que les coûts salariaux réels ont crû à un rythme quasi identique. Cependant, l'augmentation des prix de la valeur ajoutée dans les services ayant été supérieure à celle des prix à la consommation, l'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée a été semblable à celle de l'industrie.

Durant la période 1980–1989, le taux de croissance moyen du coût salarial horaire réel de l'économie marchande est en retrait par rapport à la productivité, signe d'une modération salariale. Elle est le résultat du blocage salarial de 1982 à 1986 et de la suspension de la liaison des salaires à l'index en 1982 (système modifié et réintroduit par étapes en 1982, 1984 et 1986) en conséquence à la dévaluation. La croissance des prix à la consommation est légèrement plus rapide que celle des prix de la valeur ajoutée mais cela n'empêche pas la baisse de la part salariale de l'économie marchande.

La diminution de la part salariale de l'industrie résulte exclusivement de gains de productivité largement supérieurs à l'évolution des coûts salariaux horaires réels. Les prix à la consommation évoluent toujours plus rapidement que les prix de la valeur ajoutée mais dans une moindre mesure qu'au cours de la période précédente.

Dans les services, des gains de productivité plus rapides que l'évolution du coût salarial réel horaire et des hausses de prix de la VA plus forte que celle des prix à la consommation expliquent la baisse de la part salariale. Contrairement à la période précédente, l'augmentation des coûts salariaux horaires réels est plus faible dans les services que dans l'industrie, reflétant ainsi en partie le différentiel d'évolution de la productivité.

La période 1989–1993 s'est caractérisée par un ralentissement important des gains de productivité, spécialement dans l'industrie. Alors que sur la période 1980–1989, la croissance de la productivité dans l'industrie était encore de 5,3 % par an, elle n'atteint plus au cours de cette période que 1,5% par an. Dans les services, le taux de croissance de la productivité est stable autour de 1,6%.

Dans l'industrie, les coûts salariaux réels, bien que progressant moins fortement qu'au cours des deux périodes précédentes, ne se sont pas ajustés totalement au ralentissement de la productivité. Cet effet, combiné à une croissance des prix à la consommation toujours plus rapide que celle des prix de la valeur ajoutée, fait que la part des salaires dans la valeur ajoutée s'accroît en moyenne annuelle plus rapidement qu'au cours de la période 1970-1980 (respectivement 1,9% contre 1,7%).

Dans les services, on assiste, contrairement aux branches industrielles, à une accélération de l'augmentation des coûts salariaux hors inflation par rapport à la période précédente alors que la croissance de la productivité reste constante. Malgré une progression des prix de la valeur ajoutée plus forte que celle des prix à la consommation, la part des salaires dans les services va s'accroître de manière sensiblement identique à celle de l'industrie.

Au cours de la période 1993–1998, la productivité de l'économie marchande rebondit légèrement. Toutefois, ceci est la résultante d'une accélération de la croissance de la productivité dans l'industrie (4,9% contre 1,5%) et d'un repli de celle-ci dans les services (0,9% contre 1,6%).

Le regain de croissance de la productivité dans l'industrie, alors que le coût salarial hors inflation évolue au même rythme que la période précédente, pousse la part salariale vers le bas et ce malgré une croissance des prix à la consommation toujours plus rapide que celle des prix de la valeur ajoutée.

Dans les services, l'évolution des prix de la valeur ajoutée est pour la première fois en retrait par rapport à l'évolution des prix à la consommation (0,5% contre -1,3% et -1,1% respectivement pour les deux périodes antérieures) et l'évolution des salaires réels devient négative.

---

<sup>18</sup> Les services marchands regroupent le commerce, la réparations automobile et d'articles domestiques, l'Horeca, les transports et communications, les activités financières, l'immobilier, la location et les services aux entreprises.

On assiste au cours de la période 1998–2001 à une chute de la productivité tant dans l'industrie que dans les services. La hausse de la part salariale de l'économie marchande est essentiellement due à la hausse des prix relatifs.

Dans l'industrie, le repli de la productivité s'accompagne d'une évolution moins rapide des coûts salariaux. Malgré cela, la part salariale repart à la hausse poussée par l'évolution rapide des prix à la consommation par rapport à celle des prix de la valeur ajoutée.

Dans les branches des services, la productivité continue de ralentir alors que les coûts salariaux hors inflation repartent à la hausse. L'évolution de ces derniers redevient supérieure à la croissance de la productivité et la croissance des prix à la consommation est légèrement plus rapide que celle des prix à la valeur ajoutée. En conséquence de quoi la part salariale des branches des services repart à la hausse.

La croissance de la productivité de l'économie marchande s'accélère sur la période 2001-2006 sur fond de ralentissement de la croissance des coûts salariaux exclusivement dans les services et de la stabilisation des prix relatifs. De fait, la part salariale diminue.

Bien qu'en accélération par rapport aux trois périodes précédentes, la croissance de la productivité dans les branches des services demeure inférieure à celle de l'industrie. L'évolution des coûts salariaux hors inflation y étant également plus faible, la part salariale dans les services affiche une baisse de même amplitude que celle de l'industrie nonobstant des évolutions de prix relatifs contrastées.

### 1.5 Evolution de la rentabilité des entreprises

L'excédent d'exploitation correspond à la différence entre la valeur ajoutée et la masse salariale (corrigée). L'excédent d'exploitation est calculé net ou brut (ENE ou EBE) selon que l'on tient compte ou non de l'usure et de l'obsolescence du stock de capital. Exprimé en % du stock de capital, il correspond à la rentabilité des entreprises.

#### Cadre 3 : Décomposition de la rentabilité des entreprises

On peut définir la rentabilité des entreprises comme le ratio de l'excédent net d'exploitation (ENE) sur le stock de capital net (K) :  $ENE/K$ .<sup>19</sup>

Afin d'établir le lien entre la part salariale et la rentabilité des entreprises, on exprime la rentabilité comme une fonction de la part des profits dans la valeur ajoutée. En effet, celle-ci suivra une évolution opposée à celle de la part salariale puisque :

$$\frac{EBE}{VA} = \frac{VA - MS}{VA} = 1 - \frac{MS}{VA}$$

où  $EBE/VA$  est le ratio de l'excédent brut d'exploitation (EBE) sur la valeur ajoutée (VA), c'est-à-dire la part des profits dans la valeur ajoutée ;  $MS/VA$  est le ratio de la masse salariale (MS) sur la valeur ajoutée, c'est-à-dire la part salariale.

La rentabilité peut donc être décomposée de la manière suivante :

$$\frac{ENE}{K} = \frac{EBE}{VA} \frac{VA}{K} \frac{ENE}{EBE}$$

<sup>19</sup> Pour plus de simplicité, les termes utilisés dans cette section sont exprimés en valeur et non en volume.

où VA/K est le ratio de la valeur ajoutée sur le stock de capital net et est donc un indicateur de l'efficacité productive des facteurs de production ; ENE/EBE est le ratio de l'excédent net d'exploitation sur l'excédent brut d'exploitation et mesure l'importance relative des amortissements dans l'excédent brut d'exploitation. Par exemple, une hausse de la part des amortissements dans l'excédent brut d'exploitation aura pour effet de réduire la rentabilité des entreprises. En effet :

$$\frac{ENE}{EBE} = \frac{EBE - Am}{EBE} = 1 - \frac{Am}{EBE}$$

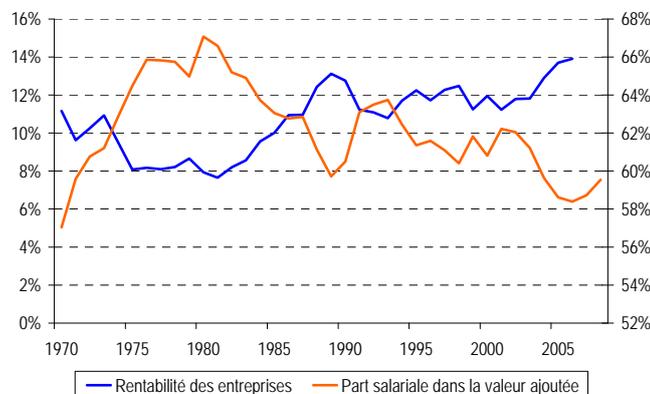
La variation (en logarithme) de l'excédent brut d'exploitation peut donc être exprimée de la manière suivante :

$$\Delta \ln\left(\frac{ENE}{K}\right) = \Delta \ln\left(\frac{EBE}{VA}\right) + \Delta \ln\left(\frac{VA}{K}\right) + \Delta \ln\left(\frac{ENE}{EBE}\right)$$

Si l'efficacité productive des facteurs de production (VA/K) et la part des amortissements dans l'excédent brut d'exploitation (ENE/EBE) sont stables, la rentabilité évoluera au même rythme que la part des profits. Autrement dit, la rentabilité suivra une évolution opposée à celle de la part salariale. Par contre, une baisse de la part salariale, si elle s'accompagne d'une diminution de VA/K (comme dans le cas d'une récession puisque on produit moins pour un même stock de capital), ne mènera pas nécessairement à une hausse équivalente de la rentabilité des entreprises. Il se pourrait aussi qu'une augmentation de VA/K (due par exemple à des gains de productivité) s'accompagne d'une hausse de la rentabilité sans que la part salariale en soit affectée.

Le Graphique 1-9 montre la relation entre l'évolution de la part salariale et l'évolution de la rentabilité des entreprises. De 1970 à 1980, la part salariale passe de 57% à 67%. Sur la même période, la rentabilité diminue de 11% à 8%. Entre 1980 et 1989, la part salariale décroît (passant de 67% à 60%) et la rentabilité augmente (de 8% à 13%). La part salariale recommence à augmenter à partir de 1989 jusqu'en 1993 (où elle atteint 64%) alors que c'est l'inverse qui se produit pour la rentabilité (qui décroît jusque 11%). De 1993 à 1998, on observe une nouvelle diminution de la part salariale (elle passe de 64% à 60%), accompagnée par une augmentation de la rentabilité (de 11% à 12%). Ensuite, après une remontée entre 1998 et 2001, la part salariale redescend jusqu'en 2006 (de 62% en 2001 à 58% en 2006). On observe une tendance opposée pour la rentabilité (11% en 2001 à 14% en 2006). En résumé, la rentabilité des entreprises semble bien suivre une évolution opposée (même si elle n'est pas parfaitement symétrique) à celle de la part salariale sur l'ensemble de la période étudiée.

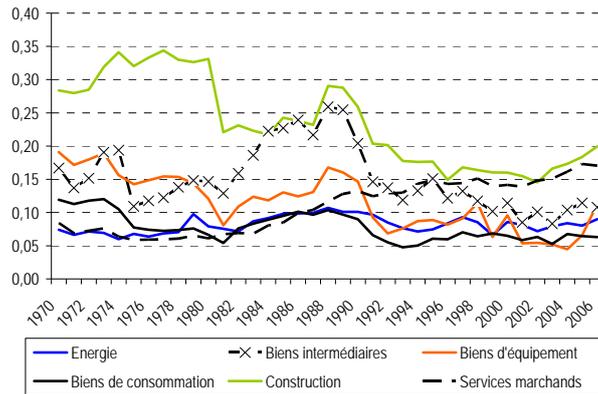
Graphique 1-9 : Evolution de la rentabilité des entreprises et de la part salariale dans la valeur ajoutée



Source : ICN, BFP, Calculs CCE

L'évolution de la rentabilité des entreprises, telle que présentée dans le Graphique 1-9, peut occulter des différences entre secteurs d'activité. Afin de le vérifier, le Graphique 1-10 présente l'évolution de la rentabilité des entreprises pour six grands types de secteurs : énergie, biens intermédiaires, biens d'équipement, biens de consommation, construction et services marchands.<sup>20</sup> On observe que sur l'ensemble de la période, la rentabilité des trois secteurs manufacturiers et de la construction a diminué. En revanche, la rentabilité des services marchands n'a fait qu'augmenter tout au long de la période, passant d'une rentabilité de 8% en 1970 (une des plus faibles) à 17% en 2006 (une des plus élevées). La rentabilité du secteur de l'énergie est, quant à elle, restée plutôt stable sur toute la période.

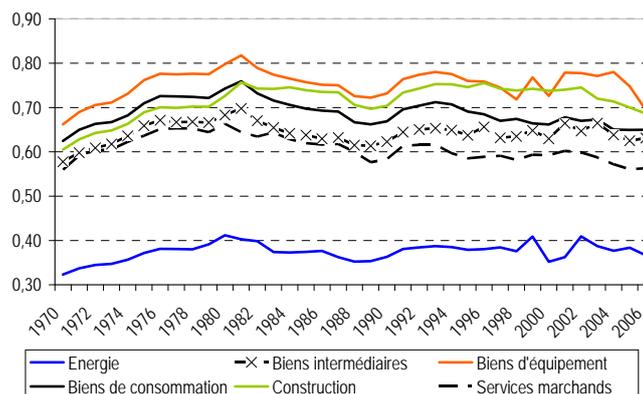
Graphique 1-10 : Evolution de la rentabilité des entreprises par type de secteur



Source : ICN, BFP, calculs CCE

Comme le montre le Graphique 1-11, l'évolution de la part salariale par secteur est beaucoup plus stable, sur longue période, que celle de la rentabilité. L'hypothèse selon laquelle la part salariale suivrait une évolution symétrique à celle de la rentabilité est donc vraie pour l'économie marchande dans son ensemble, mais moins vraie lorsque l'on décompose l'analyse par secteur.

Graphique 1-11 : Evolution de la part salariale dans la valeur ajoutée par type de secteur

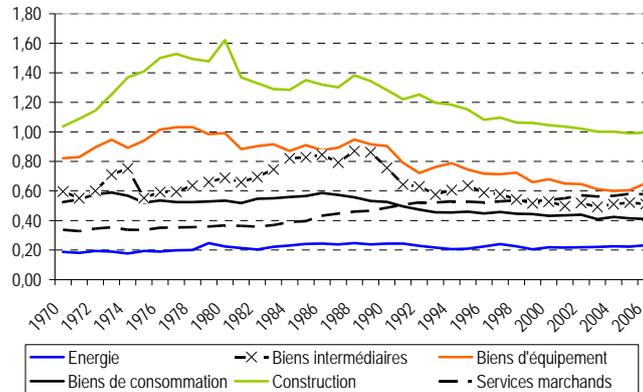


Source : ICN, BFP, calculs CCE

<sup>20</sup> Selon la classification du Bureau du Plan, le secteur de l'Énergie regroupe les secteurs de la cokéfaction, du raffinage, des industries nucléaires ainsi que la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; les biens intermédiaires regroupent les secteurs de l'extraction de produits non énergétiques, de l'industrie chimique, de la fabrication de produits minéraux non métalliques ainsi que la métallurgie et le travail des métaux ; les biens d'équipement regroupent les secteurs de la fabrication de machines et équipements, de la fabrication d'équipements électriques et électroniques ainsi que de la fabrication de matériel de transport ; les biens de consommation regroupent tous les autres secteurs manufacturiers ; les services marchands regroupent le commerce, la réparations automobile et d'articles domestiques, l'Horeca, les transports et communications, les activités financières, l'immobilier, la location et les services aux entreprises.

L'explication réside dans l'évolution du ratio VA/K qui représente la valeur ajoutée produite à prix courant par une unité d'euro du stock de capital. Comme le montre le Graphique 1-12, VA/K augmente tout au long de la période dans les services marchands, diminue dans les secteurs manufacturiers et la construction (il faut plus de capital pour produire la valeur ajoutée), et reste stable dans le secteur de l'énergie.

Graphique 1-12 : Evolution de VA/K par type de secteur



Source : ICN, BFP, calculs CCE

En résumé, les évolutions "en miroir" de la part salariale et de la rentabilité que l'on observe pour l'économie marchande dans son ensemble sont dues au fait que VA/K est resté stable au niveau agrégé. Cependant, cette stabilité au niveau agrégé résulte du fait que VA/K a diminué dans certains secteurs et augmenté dans d'autres. Au final, l'analyse par secteur montre que la rentabilité des entreprises a plutôt tendance à suivre l'évolution du ratio VA/K alors que la part salariale est, sur longue période, relativement stable.

## 1.6 Perspectives des finances publiques et de la sécurité sociale

### 1.6.1 Scénarios à long terme

La projection des finances publiques belges à l'horizon 2050 telles qu'établies par le Conseil supérieur des Finances - Comité d'Etude du Vieillissement (2008) repose sur un certain nombre d'hypothèses démographiques, économiques et sociales. Les perspectives démographiques intègrent les données observées de la population les plus récentes mais aussi une révision complète des hypothèses à la base des projections (taux de fécondité, espérance de vie et solde migratoire, notamment).

La population belge s'accroît de 0,5% par an en moyenne de 2007 à 2030 et de 0,2% de 2030 à 2050. Elle atteint près de 12 millions d'habitants en 2030 et 12,5 en 2050. Par rapport aux perspectives démographiques précédentes (11 millions d'habitants en 2030-2050), ceci signifie un accroissement des trois grands groupes d'âge en termes d'unités. Cependant, la structure d'âge de la population n'est pas affectée, ce qui confirme le vieillissement attendu de la population.

Une indication importante des difficultés futures de financement du système de répartition des pensions légales est fournie par l'évolution du taux de dépendance des âgés, qui passe de 25,9% en 2007 à 43,9% en 2050. Il exprime le nombre de personnes de 65 ans et plus pour cent personnes d'âge actif. En d'autres termes, si l'on comptait 3,9 actifs potentiels pour une personne âgée de 65 ans ou plus en 2007, il n'en restera que 2,2 en 2050.

D'une manière plus générale, le ratio des allocataires sociaux en % de la population active constitue un indicateur des difficultés futures de financement de la sécurité sociale. Ce ratio est assez stable aux alentours de 100% jusqu'en 2015. Il s'accroît ensuite progressivement pour atteindre 113% en 2030 (soit 113 allocataires sociaux pour 100 actifs) et 122% en 2050.

Le scénario socioéconomique rend possible la ventilation de la population en catégories socioéconomiques et permet notamment de déterminer le nombre de personnes bénéficiant de dépenses liées à l'âge.

Le scénario macroéconomique recouvre deux périodes. Les « Perspectives économiques 2008-2013 » établies par le Bureau fédéral du Plan fournissent les projections macroéconomiques à moyen terme. Le scénario macroéconomique à long terme (2014-2050) consiste non pas en une prévision mais en une estimation de la croissance potentielle de l'économie. Celle-ci dépend de l'évolution de la productivité, de la population active et du taux de chômage. A cet effet, on suppose un taux de croissance de la productivité (comme du salaire par actif occupé) de 1,75% par an<sup>21</sup>. Quant au taux de chômage, on suppose qu'il recule continûment de 11,5% en 2013 à 8% (chômage structurel) en 2030. Le taux d'emploi, résultat de la projection de la population active combinée à l'hypothèse de taux de chômage structurel, s'accroît de 64,6% en 2013 à 68,1% en 2030 et 68,6% en 2050.

Enfin, le scénario de politique sociale respecte les prescrits de la loi sur le Pacte de solidarité entre les générations concernant le calcul de l'enveloppe budgétaire destinée aux adaptations au bien-être. Ce Pacte définit un mécanisme structurel de liaison au bien-être des allocations sociales<sup>22</sup>.

## 1.6.2 Situation et perspectives des finances publiques - Vue d'ensemble

### *Année 2007*

Pour l'ensemble des administrations publiques, le solde de financement de l'année 2007 est négatif et s'établit à -0,2% du PIB, dont -1% pour le seul pouvoir fédéral, les autres niveaux de pouvoir étant en équilibre (pouvoirs locaux) ou en surplus (sécurité sociale 0,5% et Communautés et Régions 0,3%). C'est 0,5 point sous l'objectif de surplus budgétaire de 0,3% du PIB annoncé dans le cadre du Programme de stabilité 2007-2010, malgré une influence conjoncturelle favorable estimée à 0,2% de PIB (voir Tableau 1-6).

Les recettes totales sont 0,2% de PIB en dessous du niveau attendu. Plus spécialement, les recettes fiscales se situent 0,4% sous l'objectif annoncé dans le cadre du Programme de stabilité 2007-2010. Par ailleurs, les dépenses primaires sont de 0,3% de PIB supérieures à l'objectif, malgré des prestations sociales moindres de 0,2% de PIB. Hors prestations sociales, les dépenses primaires dépassent donc de 0,5% leur niveau programmé (voir Tableau 1-7).<sup>23</sup>

### *A moyen terme*

#### *Projection économique*

<sup>21</sup> Un scénario alternatif repose sur une hypothèse de croissance de la productivité de seulement 1,50 %.

<sup>22</sup> Les plafonds salariaux et le droit minimum par année de carrière s'accroissent de 1,25% par an ; les montants forfaitaires et les minima augmentent annuellement de 1% ; toutes les autres prestations bénéficient d'une adaptation annuelle au bien-être de 0,5%.

<sup>23</sup> Pour 0,2% de PIB environ, cet écart s'explique par la non-réalisation de ventes de bâtiments et de cessions d'actifs non financiers. 0,2 point supplémentaire tient à des dépenses exceptionnelles non anticipées (remboursements exceptionnels d'impôts et transferts exceptionnels aux sociétés de distribution d'eau).

A politique inchangée, le Bureau fédéral du Plan anticipe dans ses Perspectives économiques 2008-2013 de mai 2008 que le budget de l'Etat (ensemble des administrations publiques) restera en déficit à court terme. De -0,3%<sup>24</sup> en 2008, soit environ 1 milliard d'euros, il se creuse jusqu'à -0,8% de 2009 à 2011, avant de se réduire à -0,7% en 2012 et -0,4% en 2013 (voir Tableau 1-6).

Le déficit du budget de l'Etat est principalement le fait du pouvoir fédéral (-0,9% en 2008 ; -1,1% en 2009 et 2010) et des pouvoirs locaux (-0,2% en 2008 et jusqu'à -0,5% en 2012, année d'élections communales). Par contre, les Communautés et Régions dans leur ensemble sont en surplus sur toute la période 2008-2013 (de 0,3 à 0,4%), de même que la sécurité sociale (0,4% en 2008 ; 0,2% ensuite).

Le désendettement de l'Etat se poursuit (de 84,8% du PIB en 2007 à 70,8% en 2013), quoiqu'à un rythme moins soutenu que par le passé (-2,2% en moyenne par an sur la période 2009-2013 contre -3,5% entre 1994 et 2006). Il en va de même des charges d'intérêt, qui passent de 3,9% du PIB en 2007 à 3,2% en 2013. C'est en raison du ralentissement du désendettement lui-même et de la stabilisation progressive du taux d'intérêt implicite<sup>25</sup>.

Tableau 1-6 : Solde de financement des administrations publiques (en % du PIB)

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Réalisation 2007 et projections 2008-2011</b>					
Ensemble des administrations publiques dont :	-0,2	-0,3	-0,8	-0,8	-0,8
Pouvoir fédéral	-1,0	-0,9	-1,1	-1,1	-0,9
Sécurité sociale	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2
Communautés et Régions	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
Pouvoirs locaux	0,0	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4
<b>Programmes de stabilité 2008-2011 et 2007-2010 (année 2007)</b>					
Ensemble des administrations publiques dont :	0,3	0,0	0,3	0,7	1,0
Pouvoir fédéral		-0,6	-0,3	0,0	0,3
Sécurité sociale		0,4	0,4	0,5	0,6
Communautés et Régions		0,2	0,0	0,0	0,0
Pouvoirs locaux		0,1	0,2	0,2	0,1
<b>Effort budgétaire à réaliser</b>					
Ensemble des administrations publiques dont :		0,3	1,1	1,5	1,8
Pouvoir fédéral		0,3	0,8	1,1	1,2
Sécurité sociale		0,0	0,2	0,3	0,4
Communautés et Régions		-0,2	-0,3	-0,3	-0,3
Pouvoirs locaux		0,3	0,4	0,4	0,5
<b>Charges d'intérêt</b>	3,9	3,7	3,5	3,4	3,2
<b>Dettes brute consolidée</b>	84,8	81,6	79,5	77,1	75,0

Sources : Programme de stabilité 2008-2011 ; Bureau fédéral du Plan, Perspectives économiques 2008-2013

### Programme de stabilité 2008-2011

La projection à politique inchangée du Bureau fédéral du Plan s'écarte sensiblement du Programme de stabilité 2008-2011. Ce dernier prévoit un budget à l'équilibre en 2008<sup>26</sup> et la constitution de surplus budgétaires de 0,3% en 2009, 0,7% en 2010 et 1% en 2011. La trajectoire du Programme conduit à un taux d'endettement de 71,1% du PIB fin 2011.

<sup>24</sup> -0,2% en concept conforme à la procédure sur les déficits excessifs

<sup>25</sup> En raison de l'épuisement progressif des possibilités de conversion d'anciens emprunts émis à taux élevé

<sup>26</sup> Au lieu d'un surplus de 0,5% dans le précédent Programme de stabilité, compte tenu de la mauvaise performance de 2007

Dans le cadre de ce nouveau Programme de stabilité, le compte du pouvoir fédéral est le seul à enregistrer un déficit, en réduction cependant par rapport à l'année précédente (-0,6% en 2008, contre -1% en 2007)<sup>27</sup>. Le compte atteint l'équilibre en 2010 et est en surplus de 0,3% en 2011.

L'effort total à fournir pour réaliser les objectifs du Programme de stabilité, tel que mesuré par l'écart entre les perspectives budgétaires à politique inchangée et le Programme de stabilité, s'élève à 0,3% du PIB en 2008. Il atteint ensuite 1,1% en 2009, 1,5% en 2010 et 1,8% en 2011. En cette dernière année, l'effort se répartit entre les différents niveaux de pouvoir à raison de 1,2% du PIB pour le pouvoir fédéral, 0,4% pour la sécurité sociale, -0,3% pour les Communautés et Régions et 0,5% pour les pouvoirs locaux (voir Tableau 1-6).

Tableau 1-7 : Recettes et dépenses publiques en 2007 et 2011 (en % du PIB)

	2007	2007	2011	2011
	Réel	Ecart avec Prog. stab. 2007-2010	Programme stabilité 2008-2011	Progrès programmé 2008-2011
Recettes totales	48,7	-0,2	49,2	0,5
Impôts totaux	30,1	-0,4	30,3	0,2
Cotisations & recettes non fiscales	18,6	0,2	18,9	0,3
Dépenses totales	48,9	0,3	48,2	-0,7
Charges d'intérêt	3,8	-0,1	3,3	-0,5
Dépenses primaires	45,1	0,3	44,9	-0,2
Prestations sociales	22,6	-0,2	23,1	0,5
Autres (hors vieillissement)	22,5	0,6	21,8	-0,7
Solde primaire	3,7	-0,5	4,3	0,6
Solde de financement	-0,1	-0,4	1,0	1,1
Solde primaire hors vieillissement	26,3	-0,7	27,4	1,1

Source : Conseil supérieur des Finances, Evaluation des budgets 2007 et 2008 et du nouveau programme de stabilité 2008-2011, juin 2008

Par rapport aux réalisations budgétaires de 2007, le Programme de stabilité repose en l'année 2011 sur une hausse des recettes totales de 0,5 point de % de PIB (dont 0,2 point pour les impôts). Il implique une réduction de 0,7 point des dépenses totales, et en particulier une baisse de 0,7 point des dépenses primaires hors vieillissement. Combinée à une baisse de 0,5 point des charges d'intérêt, elle autorise une augmentation des prestations sociales de 0,5 point (voir Tableau 1-7).

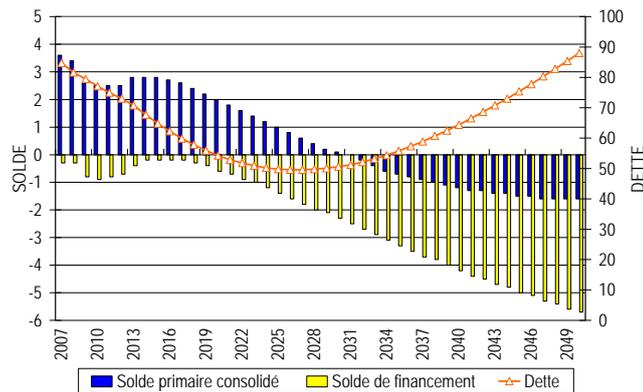
### *A long terme*

#### *Scénario à politique inchangée*

Selon la projection à politique inchangée réalisée par le Bureau fédéral du Plan, le solde primaire de l'ensemble des administrations publiques s'inscrit en retrait de 3,7% en 2007 à 2,5% en 2010-2012. Il se redresse quelque peu au-dessus de ce niveau de 2013 à 2017, avant de se dégrader ensuite tendanciellement en raison des coûts croissants du vieillissement. Il devient négatif dès 2031 et atteint -1,6% du PIB à l'horizon 2050. Après 2027, un nouvel effet « boule de neige » s'enclenche, faisant remonter le taux d'endettement à 88% du PIB en 2050.

<sup>27</sup> Pour ce faire, le gouvernement a prévu de contenir la croissance de ses dépenses primaires totales sous le seuil de 1,9% en termes réels (contre 2,4% en moyenne par an sur la période 2003-2007), calculé sur base d'une croissance réelle de ses dépenses hors vieillissement limitée à 1,4%, et sous l'hypothèse d'une progression en volume de 2,5% des dépenses relatives au vieillissement.

Graphique 1-13 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : scénario à politique inchangée (en % du PIB)



Source : Bureau fédéral du Plan

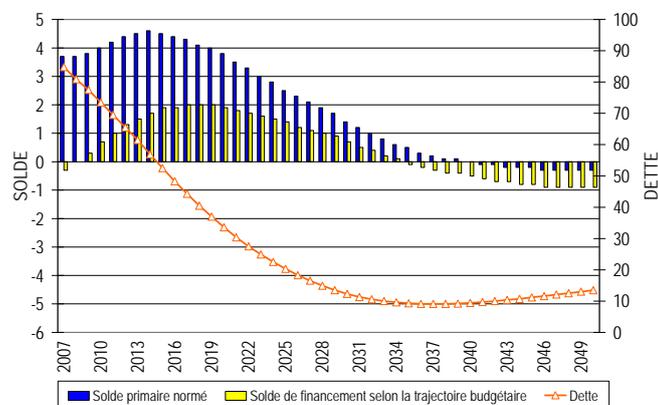
Le solde de financement s'identifie au solde primaire après déduction des intérêts de la dette publique. Il se dégrade de -0,2% du PIB en 2007 à -0,9% en 2010 avant de revenir à -0,2% du PIB en 2015-2016. Il se creuse ensuite continûment dans la foulée de la baisse du solde primaire et, à partir de 2027, de la remontée des intérêts de la dette, jusqu'à atteindre -5,8% du PIB en 2050.

### Scénario normé

Le scénario normé pour l'ensemble des administrations publiques suppose que le solde de financement respecte le Programme de stabilité 2008-2011 et qu'il s'identifie ensuite jusqu'en 2050 à la trajectoire budgétaire recommandée par le Conseil supérieur des Finances, trajectoire à la fois soutenable et neutre sur le plan intertemporel (Conseil supérieur des Finances, 2007). La soutenabilité à long terme des finances publiques est interprétée comme la stabilisation du ratio d'endettement ou tout au moins sa convergence vers un niveau inférieur à 30%. Le principe de neutralité intertemporelle ou d'équité intergénérationnelle est opérationnalisé par le biais de l'égalisation dans le temps de la contribution d'une personne active moyenne au solde de financement primaire des pouvoirs publics<sup>28</sup>.

Le solde de financement voulu par la trajectoire budgétaire croît continûment pour atteindre 2% du PIB en 2017-2019. Il diminue ensuite régulièrement, tout en restant positif jusqu'en 2034. Il est légèrement négatif en fin de période et s'élève à -0,9% en 2050. Cette trajectoire va de pair avec une réduction substantielle de la dette publique et, dès lors, de la charge d'intérêt, tout au moins jusqu'en 2036.

Graphique 1-14 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : scénario normé (en % du PIB)



Source : Bureau fédéral du Plan

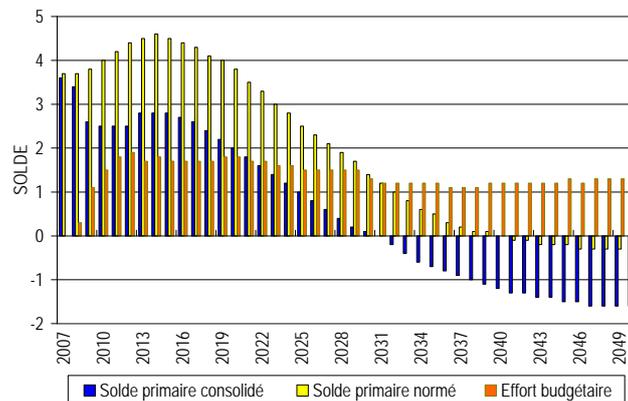
<sup>28</sup> En euros, déflatée par la croissance nominale des salaires

Par l'addition des intérêts de la dette publique au solde de financement normé correspondant à la trajectoire budgétaire préconisée par le Conseil supérieur des Finances, on obtient le solde primaire normé. Ce dernier est élevé et supérieur à 3% jusqu'en 2022, tout en atteignant un maximum de 4,5% en 2014. Ce n'est qu'à partir de 2040 qu'il devient légèrement négatif.

La différence entre le solde primaire normé et le solde primaire résultant du scénario à politique inchangée donne la mesure de l'effort budgétaire à réaliser année après année. Cet effort oscille entre 1,4 et 1,8% du PIB de 2010 à 2029. Il se réduit ensuite et varie de 1,1 à 1,3% du PIB après 2030.

Comme l'entité II (communautés, régions et pouvoirs locaux) se maintient par hypothèse à l'équilibre budgétaire, l'entité I (pouvoir fédéral et sécurité sociale) doit pourvoir seule à l'intégralité de cet effort budgétaire année après année. En outre, par hypothèse également, le solde de la sécurité sociale évolue spontanément sur base des projections de revenus, dépenses et charges d'intérêt au-delà de 2011. Il s'ensuit que c'est in fine au pouvoir fédéral et à lui seul qu'incombe la totalité de l'effort budgétaire postérieur à 2011 afin de tenir la trajectoire budgétaire recommandée par le Conseil supérieur des Finances.

Graphique 1-15 : Compte de l'ensemble des administrations publiques : effort budgétaire (en % du PIB)



Source : Bureau fédéral du Plan

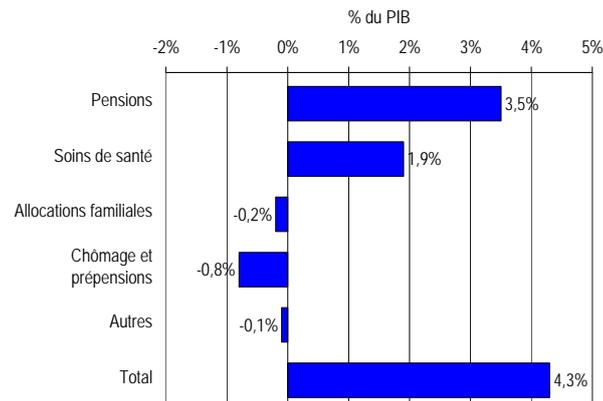
### 1.6.3 Coût budgétaire du vieillissement

Le coût budgétaire du vieillissement mesure, en points de % du PIB, l'accroissement de l'ensemble des dépenses sociales de 2007 à 2030 et 2050 respectivement. Il s'élève à 4,3% du PIB à l'horizon 2030 et 6,3% à l'horizon 2050<sup>29</sup>.

Comme précédemment, ce sont les dépenses de pensions et de soins de santé, de respectivement 3,5 et 1,9% à l'horizon 2030, qui s'avèrent déterminantes dans le coût global du vieillissement. La baisse importante du nombre de chômeurs résultant de l'hypothèse d'un taux de chômage de 8% à partir de 2030 explique la réduction (-0,7%) des allocations de chômage.

<sup>29</sup> Ces résultats sont essentiellement inchangés comparativement à ceux publiés dans le rapport précédent du CEV. A noter que le coût budgétaire du vieillissement serait supérieur de 1% du PIB à l'horizon 2050 dans l'hypothèse où le taux de croissance annuel de la productivité ne s'élèverait qu'à 1,5% au lieu de 1,75%.

Graphique 1-16 : Coût budgétaire du vieillissement 2007-2030 (en % du PIB)



Source : Conseil supérieur des Finances, Comité d'Etude sur le Vieillissement, Rapport annuel, juin 2008

L'intégration au scénario de long terme des nouvelles perspectives démographiques explique l'essentiel des différences entre les présents résultats et ceux du rapport 2007 du Comité d'Etude du Vieillissement. Ainsi en va-t-il, 1) au sein des dépenses de pensions, globalement inchangées, du régime des salariés (-0,4 point de PIB à l'horizon 2030 dans le rapport 2008 comparativement au rapport 2007), ainsi que du secteur public (+0,3 point) ; 2) au sein des dépenses de soins de santé, globalement inchangées, de la décomposition entre soins aigus (-0,2 point) et soins à long terme (+0,1 point) ; 3) des allocations familiales, en moindre décroissance (+0,1 point) en raison d'une population jeune plus importante.

Enfin, la moindre réduction des dépenses de chômage est due au niveau plus faible du taux de chômage observé en 2007, ce qui ralentit la décréue du nombre de chômeurs jusqu'en 2030.

## ***Bibliographie***

- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Inflation et indexation en Belgique : causes et éventuelles conséquences de l'actuelle accélération de l'inflation* », Revue économique, juin 2008, p.31-40.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2008* », Revue économique, juin 2008, p.7-29.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *L'évolution de l'inflation en Belgique : une analyse de la Banque nationale de Belgique réalisée à la demande du gouvernement fédéral* », Revue économique, Edition spéciale, avril 2008, p.13-27.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Prix à la consommation des produits pétroliers en Belgique* », annexe B, Revue économique, Edition spéciale, avril 2008, p.33-42.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Evolution des prix à la consommation de l'électricité et du gaz pour les ménages* », annexe C, Revue économique, Edition spéciale, avril 2008, p.43-54.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Evolution et niveaux des prix des produits alimentaires transformés* », annexe D, Revue économique, Edition spéciale, avril 2008, p.55-76.
- BANQUE NATIONALE DE Belgique (2008), note du Département des Etudes, *Evolution du solde courant de la Belgique*, Octobre 2008
- BANQUE NATIONALE DE Belgique (2008a), note du Département des Etudes, Indicateurs de performances à l'exportation pour la Belgique, Octobre 2008
- BANQUE DES REGLEMENTS INTERNATIONAUX, *74<sup>e</sup> Rapport annuel, 1<sup>er</sup> avril 2003 – 31 mars 2004*, Bâle, 28 juin 2004, 220 p.
- BANQUE DES REGLEMENTS INTERNATIONAUX, *75<sup>e</sup> Rapport annuel, 1<sup>er</sup> avril 2004 – 31 mars 2005*, Bâle, 27 juin 2005, 228 p.
- BANQUE DES REGLEMENTS INTERNATIONAUX, *76<sup>e</sup> Rapport annuel, 1<sup>er</sup> avril 2005 – 31 mars 2006*, Bâle, 26 juin 2006, 240 p.
- BANQUE DES REGLEMENTS INTERNATIONAUX, *77<sup>e</sup> Rapport annuel, 1<sup>er</sup> avril 2006 – 31 mars 2007*, Bâle, 24 juin 2007, 250 p.
- BANQUE DES REGLEMENTS INTERNATIONAUX, *78<sup>e</sup> Rapport annuel, 1<sup>er</sup> avril 2007 – 31 mars 2008*, Bâle, 30 juin 2008, 268 p.
- BRUGGEMAN, A., BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « *Les revenus et le solde de financement des particuliers et des sociétés* », Revue économique, septembre 2008, p.79-96.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Perspectives économiques 2008-2013*, mai 2008
- BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Evolution à long terme du financement de la sécurité sociale dans le cadre des finances publiques globales*, septembre 2008
- BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Communiqué de presse, 12 septembre 2008*
- BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008a), *Mise à jour du Budget économique, 14 octobre 2008*
- Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz naturel (CREG), « *composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel* » (ETUDE) (2008), 112 p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, « *Rapport technique, amendements/remarques de la FGTB sur la note de l'inflation, indice des prix – indice santé* », 2008, CCR 2008-1239.

CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES, Section « Besoins de financement des pouvoirs publics » (2007), *Vers des finances publiques soutenables et neutres sur le plan intertemporel dans le contexte du vieillissement*, mars 2007

CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES, Section « Besoins de financement des pouvoirs publics » (2008), *Evaluation des budgets 2007 et 2008 et du nouveau programme de stabilité 2008-2011*, juin 2008

CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES, Comité d'étude sur le vieillissement (2008), *Rapport annuel* juin 2008

CORNILLE, D. et B. DRESSE, « Interdépendances sectorielles et structure des coûts de l'économie belge : une application des tableaux input-output », *Revue Economique de la Banque nationale de Belgique*, n° 2-2005

CPB (2008), *Macro Economische Verkenning 2009*

DRESSE, L. et B. ROBERT, « L'industrie en Belgique : évolutions passées et défis futurs », *Revue Economique, Banque nationale de Belgique*, n° 3-2005

IMF (2008), *World Economic Outlook, October 2008*

INSEE (2008), *Point de conjoncture octobre 2008*

OECD (2007), *Moving Up the Value Chain : Staying Competitive in the Global Economy*, Paris, OCDE

OECD, (2008), *Economic Outlook June 2008, Paris, OCDE*

OECD, (2008a), *What is the economic outlook for OECD countries? An interim assessment September 2008*

RWI (2008), *Deutschland am Rande einer Rezession, Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2008*

SPF Economie (2008), *Programme de stabilité de la Belgique 2008-2011*



## 2 Marché du travail

## Tableau de bord

Années 2007		Allemagne	Pays-Bas	France	UE-15	Min UE-15	Max UE-15	Belgique 2007	Belgique 2000
<b>TAUX D'EMPLOI</b>									
15-64 ans	en personnes	69,4%	76,0%	64,6%	66,9%	58,7%It	77,1%Dk	62,0%	60,5%
	en équivalents temps plein <sup>2</sup>	59,9%	58,6%	60,3%				57,9%	n.d.
	Hommes	74,7%	82,2%	69,3%	74,2%	68,7%Be	82,2%NI	68,7%	69,5%
	Femmes	64,0%	69,6%	60,0%	59,7%	46,6%It	73,2%Dk	55,3%	51,5%
	Peu qualifiés <sup>4</sup>	44,9%	61,0%	47,7%	51,9%	40,5%Be	65,7%Pt	40,5%	43,4%
	Moyen qualifiés	73,6%	79,9%	69,5%	72,3%	60,8%Gr	81,8%Dk	65,9%	66,0%
	Haut qualifiés	86,0%	87,5%	79,6%	83,8%	77,7%It	87,6%Dk/Se	83,7%	85,4%
	Nationaux	70,9%	76,7%	65,3%	67,4%	58,1%It	78,3%Dk	62,9%	n.d.
	UE-27	68,1%	75,5%	65,9%	69,4%	61,2%Be	75,9%Uk	61,2%	n.d.
	Hors UE-27	49,6%	50,3%	46,2%	58,1%	38,1%Be	71,7%It	38,1%	n.d.
55-64 ans	Total	51,5%	50,9%	38,3%	46,6%	32%Lu	70%Su	34,4%	25,0%
	Hommes	59,7%	61,5%	40,5%	55,3%	35,6%Lu	72,9%Su	42,9%	35,1%
	Femmes	43,6%	40,1%	36,2%	38,1%	23%It	67%Su	26,0%	15,4%
<b>AGE MOYEN DE SORTIE</b>									
	Total	62,0	63,9	59,4	61,5 <sup>3</sup>	59,4Fr	63,9NI, Se	61,6	n.d.
	Hommes	62,6	64,2	59,5	62 <sup>3</sup>	59,5Fr	64,2NI, Se	61,2	n.d.
	Femmes	61,5	63,6	59,4	61,1 <sup>3</sup>	59,4Fr	63,6NI, Se	61,9	n.d.
<b>TAUX DE CHOMAGE</b>									
	Total	8,4%	3,2%	8,3%	7,0%	3,2%NI	8,4%De	7,5%	6,9%
	Hommes	8,4%	2,8%	7,8%	6,4%	2,8%NI	8,4%De	6,7%	5,6%
	Femmes	8,3%	3,6%	8,9%	7,8%	3,6%NI	12,8%Gr	8,4%	8,5%
	Peu qualifié	17,0%	5,3%	12,3%	10,5%	5,3%NI	17%De	13,0%	10,4%
	Moyen qualifié	8,2%	2,9%	7,1%	6,7%	2,9%NI	9,8%Gr	7,6%	6,8%
	Haut qualifié	3,8%	1,8%	5,4%	4,1%	1,8%NI	7,6%Pt	3,8%	2,7%
	Nationaux	7,9%	3,1%	7,5%	6,6%	3%NI	8,3%Gr	6,8%	5,8%
	UE-27	9,9%	3,6% <sup>1</sup>	8,0%	8,4%	3,6%NI	11,1%Es	9,8%	n.d.
	Hors UE-27	20,5%	9,5%	22,3%	14,5%	7,5%Gr	29,5%Be	29,6%	n.d.
	Longue durée	4,7%	1,3%	3,3%	2,8%	0,6%Dk	4,7%De	3,8%	3,7%
<b>ENSEIGNEMENT (parmi les jeunes de 18 - 24 ans)</b>									
	Jeunes ayant quittés prématurément l'école	12,7%	12,0%	12,7%	16,4%	7,9%Fi	36,3%Pt	12,3%	12,5%
<b>TRAVAIL ATYPIQUE (parmi les salariés)</b>									
	Contrat à durée déterminée	14,6%	17,9%	14,3%	14,8%	5,7%Uk	31,7%Es	8,6%	9,0%
	Temps partiel	25,4%	46,3%	17,1%	20,3%	5,4%Gr	46,3%NI	21,9%	20,6%
	Population détenant un 2ème emploi	1,9%	4,0%	2,2%	-	-	-	1,4%	
	Travail en équipe	17,2%	8,5%	8,3%	15,9%	5,4%Dk	25,1%Fi	10,2% <sup>1</sup>	9,0%
	Travail de nuit	9,6%	9,5%	7,7%	8,4%	3,9%Gr	11,8%UK <sup>1</sup>	4,4%	4,4%

Note 1 : donnée peu fiable ou incertaine

Note 2 : source Steunpunt wse, méthodologie Eurostat

Note 3 : donnée estimée

Note 4 : la classification utilisée par Eurostat est la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Education) 1997, correspondant aux définitions suivantes :

Peu qualifiés : niveau 0-2 : diplôme de l'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire inférieur (premier cycle de l'enseignement secondaire),

Moyen qualifiés : niveau 3 et 4 : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (deuxième cycle) ou post-secondaire qui n'est pas de l'enseignement supérieur,

Haut qualifiés : niveau 5 et 6 : diplôme de l'enseignement supérieur.

Source : Eurostat New Cronos

## 2.1 Situation générale sur le marché du travail

Avant de décrire la situation sur le marché du travail, il est utile, pour le lecteur non averti, de définir les concepts qui sont utilisés.

Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes disposant d'un emploi<sup>30</sup> parmi celles en âge de travailler (de 15 à 64 ans). Il reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Son amélioration est un enjeu crucial pour garantir les moyens dont notre société dispose afin d'entretenir et de préserver notre modèle social, en particulier face aux enjeux du financement du vieillissement démographique et de diminution de la pauvreté. L'objectif de Lisbonne prévoit dès lors que l'ensemble de l'Europe, sans répartition clairement définie entre les pays, atteigne un taux d'emploi de 70% en 2010. Le taux d'emploi peut être décomposé en deux autres taux :

- Le taux d'activité représente la proportion des actifs (actifs occupés et chômeurs) parmi la population en âge de travailler.
- Le taux de chômage est quant à lui le rapport entre la population au chômage et la population active totale (actifs occupés + chômeurs).

La relation entre ces trois taux est la suivante :

$$\text{Taux d'emploi} = \text{taux d'activité} \times (1 - \text{taux de chômage})$$

Le taux de chômage est décrit ci-dessous selon deux optiques différentes: d'une part la définition du Bureau fédéral du Plan -basée sur des concepts administratifs- qui inclut les personnes inscrites comme demandeurs d'emplois (non occupés) mais également les chômeurs âgés<sup>31</sup> et d'autre part, celle utilisée par l'enquête sur les forces de travail, source privilégiée pour les comparaisons internationales (base de données New Cronos d'Eurostat), qui ne prend en compte que les seuls demandeurs d'emplois non occupés<sup>32</sup>. Les critères utilisés sont plus stricts que ceux utilisés par le recensement administratif sur lequel se base le Bureau fédéral du Plan, si bien que le taux de chômage harmonisé de l'enquête sur les forces de travail est inférieur à celui calculé sur base des chiffres administratifs.

<sup>30</sup> Précisons que pour les chiffres venant de l'enquête force de travail, la population en emploi sélectionnée a entre 15 et 64 ans. Le taux d'emploi calculé par le Bureau fédéral du Plan, quant à lui, comprend l'ensemble des personnes occupées sans limite d'âge, c'est-à-dire les personnes de plus de 65 ans comprises.

<sup>31</sup> Il s'agit des chômeurs âgés qui perçoivent une allocation de l'ONEM mais qui ne sont plus tenus de rechercher activement un emploi.

<sup>32</sup> Pour être considérées comme « chômeurs » dans l'enquête force de travail, les personnes doivent dire répondre aux trois critères utilisés par le Bureau International du Travail (BIT), à savoir :

- a) sans travail,
- b) disponibles pour travailler,
- c) à la recherche d'un travail.

... Selon les comptes nationaux (sur la base des données administratives)

### Précisions concernant les données administratives

Les chiffres des prévisions à court et moyen terme utilisés viennent du Bureau fédéral du Plan. Ce sont les chiffres disponibles les plus récents (perspectives à moyen terme de mai 2008 du modèle Hermès, actualisé en octobre 2008 intégrant la nouvelle comptabilité nationale détaillée du 30 septembre). Les taux de croissance jusqu'en 2009 des agrégats macroéconomiques correspondent globalement avec le Budget Economique de septembre qui avait été clôturé avant la parution des nouveaux comptes nationaux. Il est toutefois important de noter que ces chiffres sont fonction d'hypothèses concernant l'environnement international et intérieur (croissance mondiale, marchés à l'exportation, prix mondiaux, taux d'intérêt, ...) ainsi que concernant les dépenses publiques datant d'avant les turbulences financières du mois de septembre et octobre et d'avant le conclave budgétaire du gouvernement. Dès lors, ces hypothèses n'ont pas pu, début octobre, être entièrement modifiées en fonction des événements récents liés à la crise financière et l'impact sur l'économie réelle que cela pourrait avoir.

Le taux d'emploi en 2007 continue la progression qu'il a amorcé en 2004, pour atteindre 63,1% en 2007. Le Bureau fédéral du Plan estime qu'il atteindra 63,6% en 2008 et 63,8% en 2010. Cette augmentation est due à la croissance remarquable de l'emploi intérieur en 2007 et 2008. La population en âge de travailler a également fortement progressé en 2007, mais le Bureau fédéral du plan table sur un ralentissement de celle-ci ensuite. Le Graphique 2-1 trace l'évolution de long terme du taux d'emploi. Il est intéressant de noter que celui-ci, même s'il est encore loin de l'objectif européen, s'établit à un niveau qui n'a jamais été atteint depuis le début des années 1970. Notons cependant que sur base des projections<sup>33</sup> du Bureau fédéral du Plan, la Belgique n'atteindrait pas le taux de 70% en 2050.

Notons que les projections du Bureau fédéral du Plan sont élaborées sur base de nouvelles perspectives démographiques qui revoient à la hausse l'estimation de la population en Belgique (12.449.819 personnes en 2050), en intégrant une contribution plus importante de l'immigration en provenance de l'UE-15 et des 12 nouveaux Etats membres. Ces projections sont élaborées par âge, par sexe et par arrondissement. Il en ressort notamment que les évolutions régionales sont contrastées. D'ici 2012, les disparités régionales actuelles ne devraient pas se résorber. Le taux d'emploi atteindrait 69% en Flandre, 59% en Wallonie et 58% à Bruxelles. A l'horizon 2060, les écarts entre régions des populations en âge de travailler sont marqués : la tranche des 15-64 ans augmenterait de 20% à Bruxelles et de 11% en Wallonie, alors qu'elle ne ferait que se maintenir en Flandre<sup>34</sup> (Bureau fédéral du Plan et Direction générale Statistique et Information économique, 2008).

Le taux d'activité (15-64 ans) a quant à lui diminué de 0,4 point de pourcentage en 2007. Il se stabiliserait en 2008, avant de se redresser légèrement à partir de 2009, ce qui pourrait partiellement s'expliquer par des facteurs statistiques selon le Bureau fédéral du Plan. Cette diminution traduit des évolutions divergentes dans la population en âge de travailler : les taux d'activité des classes d'âges de plus de 50 ans augmentent, alors que ceux des personnes de – de 50 ans<sup>35</sup> subissent des chocs négatifs<sup>36</sup>. La croissance de la population active s'affaiblit en 2007, pour se stabiliser à un niveau supérieur à partir de 2008.

<sup>33</sup> Rappelons qu'il s'agit donc de projections (long terme) et non de prévisions (moyen et court terme). Cela signifie que ces chiffres découlent de manière « mécanique » des différentes hypothèses définies dans le modèle Maltèse.

<sup>34</sup> En Flandre, le groupe d'âge des 15-64 ans (les plus actifs) diminuerait. Ce recul s'observerait déjà dès le milieu de la prochaine décennie et s'amplifierait jusqu'au début des années cinquante. A Bruxelles et en Wallonie, par contre, toutes les tranches d'âges progresseraient.

<sup>35</sup> Dans la catégorie des 15 à 24 ans, le taux d'activité a même reculé de 43,1% en 2004 à 39,7% en 2007.

<sup>36</sup> Ceci est attribuable, selon le Bureau fédéral du Plan, en partie au moins à la suppression dans les listes administratives de certains demandeurs d'emploi.

Le chômage est en net recul en 2007. Il continuerait à baisser en 2008 pour se stabiliser en 2009. Cette évolution est la résultante de la bonne conjoncture économique, d'un recul du taux d'activité (suppression de listes administratives de demandeurs d'emploi), d'une extension du système des titres-services et des réformes réalisées sur le marché du travail.

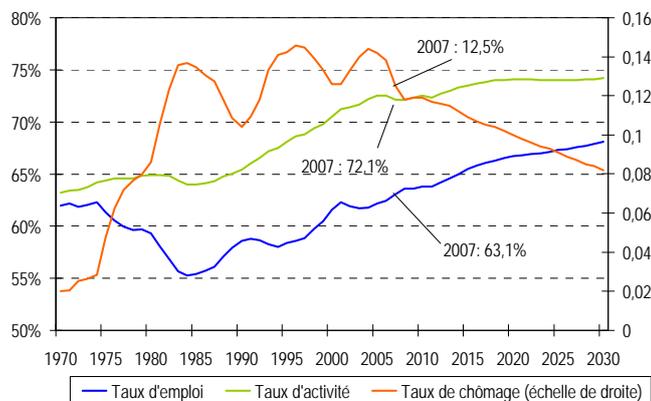
L'ONEM mentionne que pour la première fois depuis l'an 2000, le nombre total de ses allocataires<sup>37</sup> décroît de manière significative : 1.119.978 allocataires en 2007, soit une régression de 1,4% ou 16.604 unités par rapport à 2006.

Tableau 2-1 : Perspectives sur le marché du travail belge (sur la base de données administratives)

	2006	2007	2008	2009	2010
... écart en milliers par rapport à l'année précédente (2006 en niveau)					
Population totale	10548	72	72,7	76	78
Population en âge de travailler (15-64 ans)	6941,5	65,8	54,2	43,8	40,3
Population active (15 ans et plus)	5029,1	25,9	39,7	38,9	43,7
Emploi intérieur	4277,9	86,9	68,8	27,9	36,1
(a) Salariés	2785,8	69,8	52,1	16,3	31,6
(b) Indépendants	695	7,5	14,4	9,2	1
(c) Pouvoirs publics	797	9,7	2,3	2,5	3,3
Chômage (administratif)	695,4	-61,9	-31,5	9,3	6,4
(a) Demandeurs d'emploi non occupés	579,2	-53,7	-24,5	11,6	8,9
(b) Chômeurs âgés complets indemnisés non demandeurs d'emploi	116,2	-8,3	-6,9	-2,3	-2,5
... taux					
Taux d'emploi	62,4%	63,1%	63,6%	63,6%	63,8%
Taux d'activité	72,5%	72,1%	72,1%	72,3%	72,5%
Taux de chômage	13,8%	12,5%	11,8%	11,9%	11,9%

Source : Bureau fédéral du Plan (2008)

Graphique 2-1 : Le taux d'emploi, d'activité et de chômage en Belgique de 1970 à 2030



Source : Bureau fédéral du Plan

<sup>37</sup> Les trois groupes d'allocataires sont les chômeurs indemnisés, les travailleurs soutenus par l'ONEM et les travailleurs aménageant leur temps de travail. La part du groupe des chômeurs indemnisés se tasse depuis 2005, cette diminution se renforce encore d'avantage en 2007 (-2%). Par contre, les parts relatives des deux autres groupes progressent chacune de 1% pour atteindre 23 et 19%.

### ... Selon l'enquête sur les forces de travail

L'enquête sur les forces de travail confirme l'évolution positive du marché de l'emploi en 2007. L'emploi progresse de 2,7 %<sup>38</sup>, surtout chez les plus de 50 ans. Le chômage diminue de 7,9%<sup>39</sup>, en particulier chez les jeunes<sup>40</sup>. Néanmoins, le taux d'emploi de la Belgique est toujours inférieur de près de 5 points de pourcentage à la moyenne de l'UE-15 (Tableau 2-2) et à l'objectif de 70% fixé pour l'UE dans son ensemble dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Il augmente en 2007 d'un point de pourcentage pour passer à 62%<sup>41</sup>, alors que l'augmentation de l'UE-15 est de 0,7 point de pourcentage. Contrairement aux estimations du Bureau fédéral du plan, l'enquête sur les forces de travail indique que le taux d'activité augmente en 2007 (il passe de 66,5% en 2006 à 67,1% en 2007). Notons que le taux d'emploi exprimé en équivalents temps plein diffère beaucoup moins entre la Belgique et les 3 principaux partenaires, vu le nombre plus important d'heures travaillées par les temps partiels et le taux de temps partiels plus faible (voir encadré à ce sujet dans le chapitre 4). De même, les formes de travail atypique (dont le travail à temps partiel) sont traitées ci-après dans la partie 2.6 du Rapport. Pour la 3ème année consécutive, le taux de chômage en Belgique reste supérieur à celui de l'UE-15. Il s'élève à 7,5% en 2007<sup>42</sup>, contre 8,3% en 2006. Cette diminution est identique à celle de l'UE-15. Si les trois régions bénéficient de l'évolution favorable du marché de l'emploi entre 2006 et 2007, il faut noter que les disparités régionales restent importantes : le taux de chômage à Bruxelles s'élève à 17,2%, celui de la Wallonie à 10,5% et celui de la Flandre à 4,4%<sup>43</sup>.

Tableau 2-2 : Situation sur le marché du travail (pour les 15-64 ans) en 2007

	Taux d'emploi	=	Taux d'activité	x	(1- Taux de chômage )
Allemagne	69,4%	=	76,0%	x	(1- 8,4% )
Pays-Bas	76,0%	=	78,5%	x	(1- 3,2% )
France	64,6%	=	70,2%	x	(1- 8,3% )
UE-15	66,9%	=	72,0%	x	(1- 7,0% )
Belgique	62,0%	=	67,1%	x	(1- 7,5% )

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail 2007

Le taux d'emploi est resté plus ou moins stable pendant la période 2000-2006 (respectivement 60,5 % et 61,0 %), et ce en dépit de la baisse du taux d'emploi des peu qualifiés, des moyennement qualifiés et des hautement qualifiés<sup>44</sup>. Cette évolution résulte d'un effet de structure que l'on peut observer au Tableau 2-3 ci-dessous : la part des personnes moyennement et hautement qualifiées augmente dans la population, et celle des faiblement qualifiés diminue. Or, le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées est nettement inférieur à celui des deux autres catégories, ce qui a un impact positif sur le taux d'emploi global.

Pour 2007 (taux d'emploi de 62%), cet effet de structure joue à nouveau : la part des faiblement qualifiés dans la population diminue encore plus nettement. Par contre, on observe que les taux d'emploi des trois catégories de qualification identifiées augmentent par rapport à 2006, alors qu'ils ont diminué sur la période 2000-2006.

<sup>38</sup> Cela représente une hausse de 116.000 unités par rapport à 2006.

<sup>39</sup> Cette diminution est en nombres absolus, elle correspond à une diminution de 30.200 chômeurs entre 2006 et 2007.

<sup>40</sup> Par jeunes, on entend la population âgée de 15 à 24 ans.

<sup>41</sup> Les disparités régionales du taux d'emploi sont marquées. Il est le plus faible en Région de Bruxelles Capitale, avec un taux de 54,8%, contre 57% en Wallonie et 66,1% en Flandre. Rappelons que sur la base des projections du Bureau fédéral du plan et des services d'études des trois Régions, à politique inchangée d'ici à 2012, l'emploi devrait progresser partout dans le pays, mais les disparités régionales ne devraient pas se combler.

<sup>42</sup> L'évolution du chômage 2006-2007 est de -7,9%, dont -8,7% pour les hommes et -7,1 pour les femmes.

<sup>43</sup> Le nombre de chômeurs flamands et wallons baisse de respectivement 10,7% et 9,4% tandis que le chômage bruxellois reste stable (SPF Economie- Direction générale Statistique et Information économique, 2008, p 3).

<sup>44</sup> Définition EFT, voir tableau de bord.

Tableau 2-3 : Ventilation par niveau d'éducation du taux d'emploi, de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) et de la population active (15 à 64 ans) en Belgique, 2000, 2006 et 2007

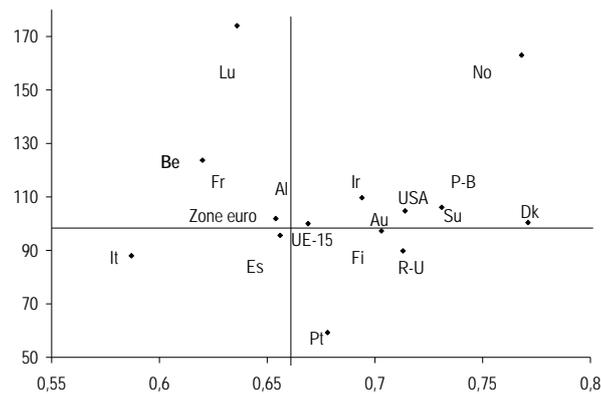
	Taux d'emploi			Population en âge de travailler			Population active		
	2000	2006	2007	2000	2006	2007	2000	2006	2007
Faiblement qualifiés	43,4%	40,1%	40,5%	43,0%	35,7%	34,8%	32,0%	25,0%	24,1%
Moyennement qualifiés	66,0%	65,1%	65,9%	33,2%	36,4%	37,1%	36,1%	38,8%	39,5%
Hautement qualifiés	85,4%	82,4%	83,7%	23,8%	27,9%	28,1%	32,0%	36,1%	36,4%

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail 2007

## 2.2 Taux d'emploi et productivité : évolution et perspectives

Le niveau relativement faible du taux d'emploi, à la fin des années 1970, peut être mis en relation avec le haut degré de capitalisation de l'économie qui a permis à la Belgique d'atteindre des niveaux de productivité, par tête ou par heure, parmi les plus élevés du monde. Aujourd'hui, la Belgique présente toujours un niveau de productivité parmi les plus élevés du monde. Le taux d'emploi a légèrement dépassé son niveau des années 1970 mais souffre d'un retard important parmi les pays dont la productivité horaire est similaire à la nôtre.

Graphique 2-2 : Niveau de productivité (productivité horaire, UE = 100) et taux d'emploi (2007)



Note : l'Irlande, la France, les Pays-Bas et les Etats-Unis ne sont pas représentés car la productivité horaire pour ces pays n'est pas disponible  
Source: Eurostat

Si la productivité est, à long terme, la principale source de croissance d'une économie, cette croissance peut être plus ou moins riche en emploi. Le Tableau 2-4 ci-dessous rend compte des facteurs qui contribuent à l'évolution de la productivité horaire. Il identifie, d'une part, la contribution à cette évolution du salaire réel et d'autre part, la contribution de la productivité totale de l'industrie, de la construction et des services. Etant donné que le modèle cherche à expliquer la création de gains de productivité, on considère que le salaire réel a un effet via un canal principal qui est la substitution entre le capital et le travail. Ce modèle ne permet pas de prouver dans quelle mesure ou ampleur l'augmentation des salaires réels provoque une substitution entre capital et travail (on ne prouve pas le lien de causalité), mais permet d'isoler ce facteur par rapport aux autres variables. Ainsi, on observe que, jusqu'au début des années 1980, l'amélioration de la productivité provient, en majeure partie, de la substitution capital/travail en lien avec une évolution, à la hausse, des coûts salariaux. La croissance économique était alors pauvre en emploi. Mais dans les années 1980, le ralentissement de la croissance de la productivité est presque intégralement dû à la décélération de l'augmentation du salaire réel, qui a fortement réduit cette substitution du capital au travail. Notons que les projections du Bureau fédéral du Plan sont basées sur l'hypothèse que l'évolution des coûts salariaux en Belgique suit la moyenne des trois pays voisins dès 2009.

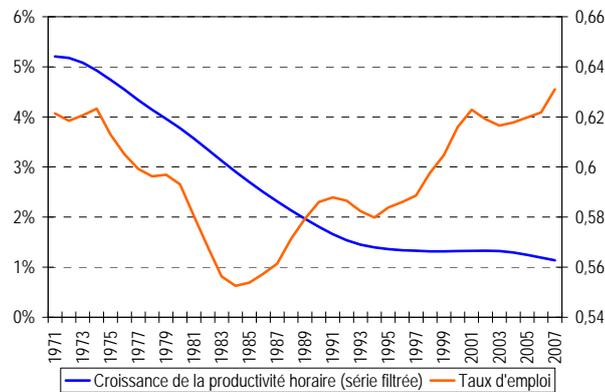
Tableau 2-4 : Contribution à la croissance de la productivité

	1981-1990	1991-2000	2001-2007	2008-2013
Taux de croissance de la productivité horaire, dont	2,7%	1,6%	1,3%	1,2%
* Contribution du salaire réel	0,9%	0,8%	0,3%	0,5%
* Contribution de l'efficiencia au travail dont :	1,8%	1,0%	1,1%	0,9%
- Industrie manufacturière	0,6%	0,3%	0,4%	0,5%
- Construction	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
- Services marchands	1,3%	0,6%	0,6%	0,4%
* Résidu	0,1%	-0,1%	0,0%	-0,2%

Source: Bureau fédéral du Plan

Par contre, à partir des années 1990, la croissance de la productivité continue a diminué car la contribution du progrès technique à la productivité décline. Déjà durant les années 1980, le fléchissement était net dans le secteur des services mais était resté masqué par certains gains ponctuels dans l'industrie.

Graphique 2-3 : Evolution de la productivité et du taux d'emploi en Belgique (1970-2007)



Source: Bureau fédéral du Plan, calculs propres

Dans les années 1990, la diminution de la productivité au sein même des secteurs est encore renforcée par des glissements sectoriels de l'industrie vers les services. Ainsi, depuis 1990, la part des services dans l'emploi s'accroît, alors que l'emploi dans l'industrie baisse (Tableau 2-5). Cet effet de structure a un impact sur la croissance de la productivité, qui continue de croître, mais à un rythme moins soutenu. Sur la période de projection 2008-2013, la part des services dans l'emploi total continuerait de croître, renforçant la richesse de la croissance en emplois.

Tableau 2-5 : L'emploi intérieur par branche : L'emploi intérieur par branche

Ecarts en milliers de personnes	1990-1980	1990-2001	2001-2007	2008-2013
Agriculture	-14	-27	-9	-10
Industrie	-216	-107	-60	-29
Services marchands	311	395	232	271
Services non marchands	3	23	35	20
Emploi Intérieur	84	285	198	251

Source: Bureau fédéral du Plan

Au cours de la période 2006-2008, la croissance de la productivité dans le secteur marchand est freinée par le succès croissant des titres-services<sup>45</sup>. L'impact de ce développement sur la croissance de la productivité horaire est estimé par le Bureau fédéral du Plan à - 0,2% par an. Ce dernier estime que la croissance de la productivité horaire sera encore légèrement freinée en 2009 par la faiblesse de la croissance économique, une nouvelle extension du système des titres-services et la progression du taux de subventions salariales. Néanmoins, ces facteurs ne joueraient plus dès 2010.

Sur l'ensemble de la période 2008-2013, la croissance sera riche en emplois par rapport aux périodes précédentes. Ainsi, la croissance de la productivité ne dépasserait pas 1,24%, niveau historiquement faible et inférieur à la moyenne des 6 dernières années. Durant cette période, l'emploi progresserait davantage que durant la période précédente, avec un taux de 1,06% par an.

Tableau 2-6 : Evolution du volume de travail et de l'emploi dans le secteur des entreprises (taux de croissance annuels moyens)

	1981-1990	1991-2000	2002-2007	2008-2013
Valeur ajoutée réelle	2,53%	2,10%	2,13%	2,14%
Productivité horaire	2,74%	1,54%	1,45%	1,24%
Volume de travail (heures)	-0,20%	0,55%	0,68%	0,91%
Emploi en nombre de personnes	0,28%	0,74%	0,80%	1,06%

Source: Bureau fédéral du Plan

Cependant, à long terme, la croissance de la productivité est indispensable pour générer de la croissance économique. Pour les économies qui ont atteint leur frontière technologique, c'est-à-dire des économies où la majorité des secteurs d'activité ont atteint le niveau maximal de productivité, étant donné les technologies existantes, la croissance provient du déplacement de cette frontière à travers l'innovation. Dans cette perspective, l'éducation et la formation continue qui permettent, entre autres, au plus grand nombre, de participer au processus d'innovation, à sa maîtrise et à sa diffusion sont un moteur de croissance, au même titre que l'innovation elle-même (Aghion et Cohen, 2004). Améliorer le niveau de qualification d'une population avant son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie permettrait donc d'augmenter son taux d'emploi tout en accélérant la productivité, une des clés pour maintenir la croissance au sein d'une population vieillissante. Le défi actuel consiste à s'engager activement dans l'économie de la connaissance tout en identifiant les groupes les plus fragilisés sur le marché du travail et en trouvant des solutions de qualité pour augmenter leur taux d'emploi.

<sup>45</sup> Pour les chiffres concernant l'évolution du système, voir le point 2.3.2. Analyse des groupes à faible taux d'emploi, travailleurs peu qualifiés.

## 2.3 Groupes à faible taux d'emploi sur le marché du travail

### 2.3.1 Description des groupes à faible taux d'emploi

Etre actif sur le plan économique prémunit contre la pauvreté. L'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie<sup>46</sup> organisée par la Direction générale Statistique et Information économique, indique ainsi que 4,2% des personnes qui travaillent sont pauvres contre 31,2% des chômeurs et 20,3% des retraités. Le risque de pauvreté<sup>47</sup>, des ménages avec enfants dans lesquels aucun membre n'a travaillé l'année précédente est de pas moins de 72 % en Belgique ! Une comparaison européenne de ces taux est reprise dans la partie 3 ci-après relative à la cohésion sociale.

Tout le monde n'a cependant pas les mêmes perspectives en termes d'intégration durable sur le marché du travail. L'Enquête sur les forces de travail permet de définir les groupes de personnes qui présentent des caractéristiques de nature à restreindre leur participation au travail. Le Tableau 2-7 fournit le taux d'emploi (chez les 15-64 ans) de la population totale ainsi que le taux d'emploi par sexe, âge, niveau d'éducation et nationalité en Belgique, dans les pays voisins et dans l'UE-15. Le Tableau 2-8 présente, quant à lui, un aperçu détaillé des taux d'activité et de chômage en Belgique. Il en ressort que les groupes à faible taux d'emploi sont : les femmes, les jeunes<sup>48</sup>, les âgés<sup>49</sup>, les peu qualifiés<sup>50</sup> et les ressortissants d'états non membres de l'UE-27. Par comparaison aux pays voisins et à l'UE-15, la Belgique présente des performances notablement moins bonnes pour chacun de ces groupes et fait même partie des Etats membres de l'UE-15 aux performances les plus mauvaises. Le Danemark occupe en revanche une place prééminente.

Ci-dessous, nous étudierons plus en détail la situation de ces divers groupes sur le marché du travail. En effet, même s'il ressort clairement du Tableau 2-7 que les taux d'emploi de ces groupes sont problématiques, il est évident que les situations individuelles au sein de ces groupes diffèrent, certaines personnes étant plus fragilisées que d'autres en fonction de leur profil socio-économique ou culturel. Nous tenterons notamment de déterminer quels sont les jeunes et les femmes dont la situation de travail est la plus précaire.

Enfin, signalons que les situations régionales des différents groupes ne sont pas identiques. La Région bruxelloise se caractérise par un important chômage des jeunes, alors qu'en Flandre, la situation la plus difficile est celle des demandeurs d'emploi plus âgés. La Région wallonne, connaît, quant à elle, une situation intermédiaire entre la Région bruxelloise et la Région flamande, avec un nombre de chômeurs important dans les classes d'âge les plus jeunes et un relèvement marqué du chômage après 50 ans.

---

<sup>46</sup> UE-SILC – Statistics on Income and Living Conditions – il s'agit d'une enquête sur les conditions de revenu et de vie des ménages privés dans chaque Etat membre de l'Union européenne.

<sup>47</sup> Le risque de pauvreté est ici défini comme étant la part de la population dont le revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté de l'UE, à savoir 60 % du revenu disponible médian (voir chapitre Cohésion sociale).

<sup>48</sup> Pour rappel, les jeunes comprennent la population entre 15 et 24 ans.

<sup>49</sup> Sauf mention contraire, les âgés sont définis comme la population entre 50 et 64 ans.

<sup>50</sup> Définition EFT, voir tableau de bord.

Tableau 2-7 : Taux d'emploi (chez les 15-64 ans) par sexe, âge, éducation et nationalité en 2007

	Allemagne	Pays-Bas	France	Max. UE-15 <sup>1</sup>	Min. EU-15 <sup>1</sup>	EU15	Belgique
<b>Total</b>	69,4%	76,0%	64,6%	77,1% DK	58,7% IT	66,9%	62,0%
<b>Sexe</b>							
Hommes	74,7%	82,2%	69,3%	82,2% NL	68,7% BE	74,2%	68,7%
Femmes	64,0%	69,6%	60,0%	73,2% DK	46,6% IT	59,7%	55,3%
<b>Age</b>							
15-24 ans	45,3%	68,4%	31,5%	68,4% NL	22,0% LU	40,8%	27,5%
25-49 ans	81,3%	86,5%	82,6%	86,8% DK	74,0% IT	80,3%	81,4%
50-64 ans	61,5%	61,3%	53,5%	74,8% SE	46,5% IT	57,2%	48,0%
<b>Niveau d'éducation</b>							
Faible	44,9%	61,0%	47,7%	65,7% PT	40,5% BE	51,9%	40,5%
Moyen	73,6%	79,9%	69,5%	81,8% DK	60,8% GR	72,3%	65,9%
Elevé	86,0%	87,5%	79,6%	87,6% DK/SE	77,7% IT	83,8%	83,7%
<b>Nationalité</b>							
Ressortissants nationaux	70,9%	76,7%	65,3%	78,3% DK	58,1% IT	67,4%	62,9%
Autres Etats membres de l'UE-27	68,1%	75,5%	65,9%	75,9% UK	61,2% BE	69,4%	61,2%
Pays autres que l'UE-27	49,6%	50,3%	46,2%	71,7% PT	38,1% BE	58,1%	38,1%

Note 1: BE=Belgique, DK=Danemark, DE=Allemagne, GR=Grèce, ES=Espagne, FR=France, IRL=Irlande, IT=Italie, LU=Luxembourg, NL=Pays-Bas, AT=Autriche, PT=Portugal, FI=Finlande, SE=Suède, UK=Royaume-Uni.

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail

Tableau 2-8 : Situation sur le marché du travail (des 15-64 ans) en Belgique par sexe, âge, éducation et nationalité en 2007

	Taux d'emploi	=	Taux d'activité	x (1-	Taux de chômage	)
<b>Total</b>	62,0%	=	67,1%	x (1-	7,5%	)
<b>Sexe</b>						
Hommes	68,7%	=	73,6%	x (1-	6,7%	)
Femmes	55,3%	=	60,4%	x (1-	8,5%	)
<b>Age</b>						
15-24 ans	27,5%	=	33,9%	x (1-	18,8%	)
25-49 ans	81,4%	=	87,3%	x (1-	6,8%	)
50-65 ans	48,0%	=	50,5%	x (1-	4,9%	)
<b>Niveau d'éducation</b>						
Faible	40,5%	=	46,5%	x (1-	13,0%	)
Moyen	65,9%	=	71,3%	x (1-	7,6%	)
Elevé	83,7%	=	86,9%	x (1-	3,8%	)
<b>Nationalité</b>						
Ressortissants nationaux	62,9%	=	67,5%	x (1-	6,8%	)
Autres Etats membres de l'UE-27	61,2%	=	67,8%	x (1-	9,8%	)
Pays autres que l'UE-27	38,1%	=	54,1%	x (1-	29,6%	)

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

L'étude de la dynamique sur le marché du travail dégage grandement la même constatation. Les mêmes handicaps interviennent par exemple tout autant lors du passage du chômage au travail et vice versa.

Le Tableau 2-9 ci-dessous compare ainsi les transitions du chômage/travail par rapport à la situation d'un individu de référence, qui est un homme belge âgé de 24 à 54 ans, faiblement qualifié, habitant en Flandre. Ainsi, cet individu de référence a 25,1% de chance de se trouver un travail en 2005 s'il était au chômage en 2004. Il a un risque de 2,4% de tomber au chômage en 2005 alors qu'il avait un travail en 2004. Différentes situations individuelles sont ensuite comparées par rapport à la situation de cet individu de référence, en ne modifiant qu'une seule caractéristique et toutes autres choses étant égales. C'est ainsi qu'une femme –qui présente les mêmes autres caractéristiques que l'individu de référence hormis le sexe– a 4,4% de chance en moins que l'individu de référence de trouver un travail en 2005 alors qu'elle était au chômage en 2004. Un senior a, quant à lui, 21,8% de chance en moins et un wallon a 12,8% de chance en moins.

Il ressort également de ce tableau que les personnes peu qualifiées ont davantage de difficultés pour trouver du travail et pour le conserver. Dans une moindre mesure, ceci vaut également pour les femmes. Une fois que l'on tient compte des autres caractéristiques individuelles, le chômage élevé des personnes dont l'origine est extérieure à l'UE s'expliquerait par une forte probabilité de perdre son emploi. Par ailleurs, on constate que le lieu de résidence a une influence considérable sur les chances de transition, ce qui illustre les écarts régionaux sur le marché du travail.

Tableau 2-9 : Estimation des chances de passage du chômage au travail et vice versa entre 2004 et 2005

	Probabilité <sup>2</sup> (au travail en 2005 chômeur en 2004)	Probabilité <sup>2</sup> (chômeur en 2005 au travail en 2004)
L'individu de référence <sup>1</sup>	25,1% *	2,4% *
Différence par rapport à l'individu de référence		
Femme	-4,4% *	0,7% *
Jeune (15 à 24 ans)	17,9% *	6,0% *
Agé (55 à 64 ans)	-21,8% *	nb <sup>4</sup>
Moyennement qualifié	9,9% *	-0,9% *
Hautement qualifié	21,1% *	-1,6% *
Bruxelles	-10,7% *	3,0% *
Wallonie	-12,1% *	0,7% *
Autre ressortissant de l'UE-25	- **	- **
R ressortissant d'un pays hors UE-25	- **	11,2% *

Note1: l'individu de référence est un homme belge âgé de 24 à 54 ans, faiblement qualifié, habitant en Flandre.

Note 2: les écarts par rapport aux chances de changement d'état mentionnés sont donnés toutes choses restant égales par ailleurs : on ne change qu'une seule caractéristique par rapport à l'individu de référence.

C'est ainsi que les écarts par rapport aux chances de changement d'état mentionnés pour les femmes ne concernent que les femmes qui ne se distinguent de l'individu de référence que par le sexe.

Les autres caractéristiques (âge, niveau d'éducation, région et nationalité) sont identiques à celles de l'individu de référence.

Note 3: \* = effet de la variable sur la probabilité est significatif à 1% en \*\* = effet non significatif à 1%.

Note 4: aucun changement d'état n'a été constaté dans cette catégorie d'âge, de sorte que l'effet pour les seniors n'a pas pu être introduit dans le modèle

Source : Conseil Supérieur de l'Emploi (2007)

### 2.3.2 Analyse des groupes à faible taux d'emploi

Le taux d'emploi, en Belgique, se concentre davantage sur les hauts qualifiés et sur les catégories d'âge centrales. Selon les nouvelles projections démographiques du BFP, la croissance de la population d'âge actif s'est accélérée dans le passé récent, mais elle s'essouffera rapidement tout en restant positive, en raison d'une immigration importante. C'est à Bruxelles que la dynamique démographique serait la plus importante et en Flandre que la population en âge de travailler progresserait le moins<sup>51</sup>. Même si l'immigration a un poids plus important dans les classes d'âge en dessous de 50 ans, cela n'empêche pas la structure d'âge de la population d'âge actif d'évoluer au profit de la classe d'âge des 50-64 ans, caractérisée par un faible taux d'emploi.

La population active devra dès lors être soutenue par des changements de comportements et par des politiques visant l'amélioration du taux d'emploi de certaines catégories de travailleurs plus fragilisés sur le marché du travail.

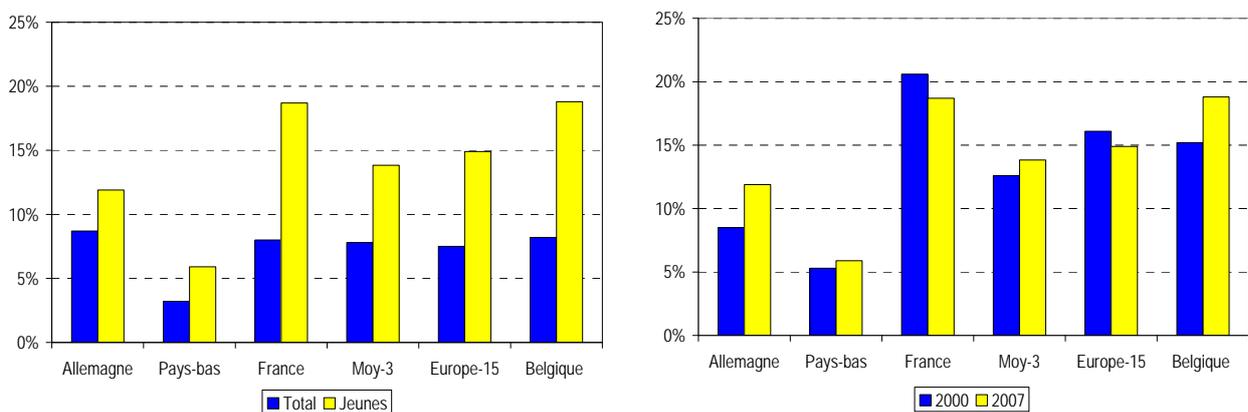
<sup>51</sup> A l'horizon 2060, la population en âge de travailler en Flandre serait inférieure au niveau actuel, alors qu'en Wallonie le nombre de 15-64 augmenterait de plus de 10% et à Bruxelles de 20%.

## Les jeunes

Le groupe des jeunes (15-24 ans) présente un très faible taux d'activité, étant donné qu'ils sont encore très nombreux aux études (62,1%). Cette forte proportion de jeunes aux études est le résultat conjoint de l'obligation scolaire et de l'accès aisé à l'enseignement supérieur. Les jeunes qui sont en emploi (27,5%), ceux qui sont au chômage (6,4%) et les inactifs (4%)<sup>52</sup> ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

Tous les pays de l'Europe des 15 sont caractérisés par un taux de chômage plus important chez les plus jeunes, mais le problème est plus aigu en Belgique. Néanmoins, tout comme en 2006, ils continuent à bénéficier de la diminution du chômage<sup>53</sup>, reflétant la bonne conjoncture. Le risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée est très élevé pour les jeunes dans certaines villes ou sous-régions surtout pour les moins qualifiés. Parmi les jeunes, ce sont les femmes, les peu qualifiés et les jeunes d'origine étrangère nés en Belgique qui sont les plus fragiles sur le marché du travail. Le taux de chômage peut, en effet, varier de 10,6% pour un jeune belge hautement qualifié à 42,4% pour un belge peu qualifié d'origine étrangère (qui est né d'au moins un parent étranger).

Graphique 2-4 : Le taux de chômage chez les jeunes de 15-24 ans : comparaison avec les 15-64 ans et évolution 2000-2007



Source: Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

Cette difficulté à s'insérer et à rester sur le marché du travail est imputable à des facteurs conjoncturels et structurels. Les deux facteurs qui jouent le plus en Belgique pour trouver rapidement un travail sont le niveau de diplôme et la conjoncture économique de la Région. Les jeunes qui ont un diplôme d'études supérieures ou universitaires sont ceux qui trouvent le plus facilement un travail au cours de l'année qui suit la fin de leurs études. Étant donné la faible mobilité sur le marché du travail, ce sont les jeunes, travaillant plus souvent avec un contrat à durée déterminée, qui sont le plus touchés par les variations conjoncturelles. La durée de transition moyenne entre l'école et l'emploi est de 13 mois<sup>54</sup>, cependant si des critères de stabilité sont retenus (CDI et temps plein), la durée moyenne passe à 36 mois. La rapidité avec laquelle un jeune sécurise sa trajectoire professionnelle dépend, en Belgique, majoritairement de son niveau de qualification et de la conjoncture.

<sup>52</sup> EFT 2007.

<sup>53</sup> Dans le groupe des chômeurs indemnisés, ils diminuent de -9,5% de 2006 à 2007, alors que le total des chômeurs indemnisés diminue de 5% sur cette période. La variation la plus sensible (-10,9%) se trouve dans la classe de 40 à moins de 50 ans, la plus visée par les mesures d'activation du comportement de recherche d'emploi.

<sup>54</sup> Après 13 mois, 40% des jeunes ont un CDD et 20% des jeunes travaillent à temps partiel.

Les jeunes ne forment donc pas un groupe à risque de même nature que les autres. Ce qu'il faut surtout pointer ici, c'est le mécanisme de transition entre l'enseignement et le marché du travail. Les filières d'enseignement technique, artistique et professionnel, qui occupent plus de 65 % des élèves, sont très peu intégrées au système de production et très peu valorisées par les entreprises. L'articulation, pourtant indispensable, entre enseignement initial et marché du travail est très faible dans notre pays. Il faut notamment pointer le manque de stages dans le cursus des étudiants, le faible développement de l'enseignement en alternance<sup>55</sup> et la faiblesse du cumul emploi/études qui débouche sur des situations où les jeunes se présentent sur le marché du travail sans aucune expérience professionnelle.

Les problèmes de transition sont d'autant plus aigus pour les jeunes qui ont quitté le système scolaire sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (12,3% en 2007, objectif européen de 10% pour 2010) et pour les jeunes dont la formation ou le niveau de la formation est difficilement valorisable auprès d'un employeur pour des raisons de comportement ou d'inadéquation entre les compétences offertes et recherchées.

Pour pallier ces difficultés, les aides développées aujourd'hui s'adressent autant aux jeunes qu'aux employeurs. Pour les jeunes, l'offre de stages et de formations tend à s'élargir. Les employeurs, eux, bénéficient de réductions de cotisations sociales patronales pour les encourager à engager des jeunes.

Les actions de sensibilisation aux fonctions critiques menées par les opérateurs publics et certains fonds sectoriels visent également à orienter les jeunes vers un choix qui sécuriserait leur trajectoire professionnelle et à faciliter le recrutement dans des professions aujourd'hui en pénurie. Il n'existe, par contre, aucun dispositif systématique pour les jeunes qui quittent le circuit scolaire sans diplôme.

### *Les travailleurs âgés*

En Belgique, le taux d'emploi des travailleurs âgés (50-64 ans) est un des plus bas de l'Europe des 15. Le taux d'emploi est grevé par la faiblesse de l'activité et non par l'importance du chômage. Le groupe des travailleurs âgés n'est pas un groupe homogène, les différences sont très importantes compte tenu d'une division plus fine de l'âge et d'une ventilation de genre (voir Graphique 2-5).

La faiblesse du taux d'emploi est principalement à pointer pour la classe d'âge 55-64 ans, pour qui sortir de l'emploi signifie sortir de l'activité (le taux d'activité des 55-64 ans est de 35,9% en 2007). Même si le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté ces dernières années (il passe de 26,3% en 2000 à 34,4% en 2007 pour les personnes de 55 à 64 ans), des changements de comportement des travailleurs et des employeurs s'avèrent encore nécessaires à plus grande échelle, étant donné l'évolution démographique. L'objectif européen est d'atteindre, d'ici 2010, un taux d'emploi des travailleurs de 55-64 ans de 50% et de relever de 5 ans l'âge effectif du départ à la retraite. D'après les projections du Bureau du Plan, ce taux d'emploi de 50% parmi les 55-64 ans ne sera pas atteint d'ici 2050.

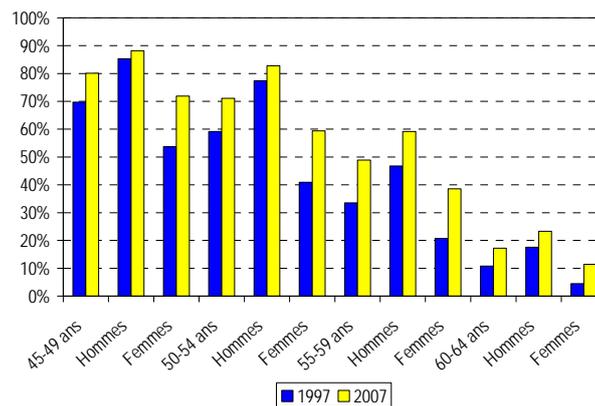
---

<sup>55</sup> En Belgique, 3,3% des élèves suivent un cursus en alternance qui reste le lot des élèves en difficultés et qui ne bénéficie d'aucune reconnaissance sociale. En moyenne, l'enseignement en alternance touche 16,3% des élèves de l'UE-19. En Allemagne, en Autriche ou au Danemark, cette forme d'enseignement touche plus de 30% des élèves et est valorisée socialement.

L'augmentation du taux d'emploi des seniors mentionnée ci-dessus s'explique par des facteurs démographiques (effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes), économiques (augmentation de l'emploi dans le tertiaire) et par la mise en œuvre de politiques spécifiques ces dernières années, notamment dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (2005) et lors du dernier accord interprofessionnel 2007-2008 (2006) : relèvement progressif de l'âge de la pension légale des femmes (1997), réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension<sup>56</sup>, réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, garanties de revenus en matière de calcul des droits à la pension, droit à l'outplacement. D'autres mesures ont été prises pour permettre aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire leur temps de travail, tout en percevant une allocation en complément. Enfin, le travailleur qui reste actif au-delà de 62 ans, ou après une carrière de 44 ans minimum, peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

Il est certain que la formation continue joue un rôle déterminant pour les groupes âgés, qui bénéficient en général d'un niveau de formation initial inférieur à celui des plus jeunes. Or, il ressort de l'enquête CVTS<sup>57</sup> qu'en Belgique, le taux de participation des travailleurs de plus de 55 ans est nettement inférieur à celui des classes d'âges inférieures<sup>58</sup>. Une analyse comparative des taux de participation à la formation est réalisée dans la partie 5 de ce rapport.

Graphique 2-5 : Evolution du taux d'emploi des 45-64 ans (2000-2007)



Source: Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

Dans son avis de juin 2008, le Conseil Supérieur de l'Emploi attire l'attention sur le fait que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés continue de progresser, et ce même dans un contexte de haute conjoncture. Bien que cette augmentation s'explique en partie par les mesures obligeant les travailleurs âgés à rester disponibles sur le marché du travail après la perte de leur emploi, elle est surtout le reflet de ce qu'il est particulièrement difficile pour cette catégorie d'actifs de se maintenir au travail ou de retrouver un emploi.

<sup>56</sup> La nouvelle réglementation en matière de prépension est entrée en vigueur le 1er janvier 2008. Elle prévoit une augmentation progressive de la carrière professionnelle indispensable pour pouvoir demander le statut de prépensionné.

<sup>57</sup> L'enquête CVTS (« Continuing Vocational Training Survey ») porte sur la formation professionnelle continue financée partiellement ou en totalité par les entreprises européennes à destination de leurs personnels. Un questionnaire européen identique dans chaque pays de l'Union est soumis aux entreprises du secteur privé (hors santé, éducation et agriculture) dont l'effectif est d'au moins 10 personnes. Vous trouverez plus d'informations dans le chapitre 5 sur l'éducation et la formation.

<sup>58</sup> Le taux de participation des travailleurs de plus de 55 ans à la formation continue est de 28%, pour des taux de respectivement 35% et 41% pour les travailleurs de – de 25 ans et de 25 à 54 ans.

## Les femmes

Depuis les années 1960, le taux d'activité et le niveau d'éducation des femmes n'ont cessé de croître mais il existe toujours une forte différence de taux d'emploi liée au sexe ainsi qu'un écart salarial évalué à 15% pour l'année 2005<sup>59</sup>. Lorsque l'on intègre dans ces chiffres les travailleurs à temps partiel, sans correction pour le volume d'heures travaillées, l'écart salarial s'élève à 25 % notamment en raison de la proportion plus importante des femmes travaillant à temps partiel. Cet écart est relativement stable à court terme, par contre l'écart salarial diminue de façon évidente à long terme. Si 46% de l'écart des travailleurs à temps plein peut être expliqué, sans être justifié, conjointement par la situation familiale, par les caractéristiques personnelles et professionnelles<sup>60</sup>, 54% de cet écart semble découler, en grande partie, d'un poids plus important donné aux caractéristiques liées au sexe masculin dans les évaluations de fonctions. Si au départ les hommes et les femmes semblent dotés des mêmes chances au niveau de la qualité de l'emploi, l'écart se creuse avec le temps et les femmes sont surreprésentées dans les emplois atypiques et/ou dans les catégories salariales les plus basses.

Le taux d'emploi des femmes en Belgique (55,3%) est inférieur de plus de 4 points de pourcentage à la moyenne européenne et à l'objectif européen défini pour 2010. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes en emploi mais elles se retrouvent plus souvent en situations précaires (temps partiel involontaire et CDD). Il existe des catégories plus fragilisées que d'autres au sein du groupe des femmes. Le Tableau 2-9 indique que ce sont les femmes issues de l'immigration, les femmes peu qualifiées et les femmes âgées de 55 à 64 ans qui présentent le plus gros différentiel de taux d'emploi avec leurs homologues masculins.

Tableau 2-10 : Taux d'emploi en 2007 : écart hommes/femmes

	Total	Femmes	Hommes	Ecart
Total	62,0%	55,3%	68,7%	-13,4%
15-24 ans	27,5%	25,0%	29,9%	-4,9%
25-54 ans	79,7%	72,3%	87,0%	-14,7%
55-64 ans	34,4%	26,0%	42,9%	-16,9%
Peu qualifiés	40,5%	31,1%	49,6%	-18,5%
Moyennement qualifiés	65,9%	57,3%	73,8%	-16,5%
Hautement qualifiés	83,7%	80,9%	86,8%	-5,9%
Belges	62,9%	56,6%	69,2%	-12,6%
Autres ressortissants européens ( UE des 27)	61,2%	52,0%	69,4%	-17,4%
Ressortissants non européens	38,1%	24,8%	52,4%	-27,6%

Source: Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

Le travail des femmes ne peut être dissocié de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et toute politique qui vise à accroître le taux d'emploi doit s'accompagner de politiques concernant la famille, les milieux d'accueil de la petite enfance et des enfants de moins de 15 ans et l'aménagement des horaires de travail. La partie 2.4 ci-après traite cette problématique de manière plus approfondie.

<sup>59</sup> Données issues du rapport 2008 : *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique* sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES) organisée chaque année par la DG SIE du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et sur des estimations du Bureau fédéral du Plan. Les estimations ci-dessus se basent sur les données relatives aux salaires mensuels des travailleurs à temps plein du secteur privé (secteur NACE C à K).

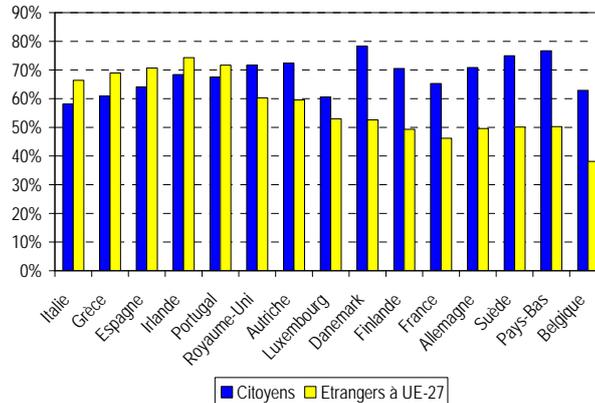
<sup>60</sup> Les caractéristiques professionnelles expliquent 58% de l'écart expliqué, elles font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail. Il s'agit de la profession et du fait d'avoir ou non un emploi à durée déterminée. L'image est complétée par le secteur, le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercée l'emploi et la forme de contrôle économique et financier.

La situation familiale compte pour 15% de l'écart expliqué, c'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance. Les caractéristiques individuelles, telles la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise n'expliquent que 27% de l'écart expliqué.

### Les travailleurs étrangers ou issus de l'immigration

En Belgique, le taux d'emploi des étrangers à l'UE-27 est le plus bas parmi les pays de l'Europe des 15. Le taux d'emploi des étrangers à l'UE-27 représente 60,6% du taux d'emploi des Belges. Ce ratio est le plus faible parmi les pays de l'Europe des 15.

Graphique 2-6 : Taux d'emploi par nationalité dans l'Europe des 15 (2007)



Note : Le taux d'emploi des étrangers à l'UE-27 pour l'Irlande est celui de l'année 2006.  
Source: Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat.

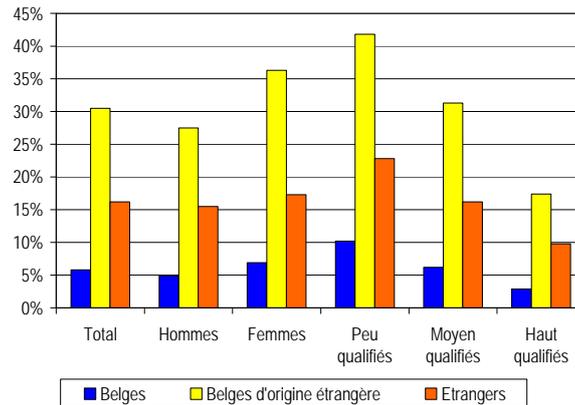
Le très faible taux d'emploi des étrangers à l'UE-27 est dû, en partie, à la grande proportion d'inactifs et, d'autre part, à un taux de chômage très élevé qui révèle de grandes difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ces statistiques se basent uniquement sur la nationalité et ne tiennent pas compte des problèmes spécifiques aux personnes naturalisées. Or, les travaux du consortium interuniversitaire sur l'immigration soulignent que l'acquisition de la nationalité belge n'est en rien une protection contre les discriminations et que les deuxième ou troisième générations, souvent de nationalités belges, connaissent plus de difficultés, que leurs aînés ou que les primo arrivants, à s'insérer sur le marché du travail. Toujours selon les travaux du consortium, on peut parler, en Belgique, d'ethno-stratification du marché du travail dans le sens où l'origine des travailleurs influence leur trajectoire professionnelle en augmentant ou en diminuant le risque qu'ils se retrouvent sans emploi ou qu'ils occupent des emplois précaires, peu valorisés et/ou peu rémunérés.

Une étude de la Fondation Roi Baudouin et du Centre pour l'Egalité des chances (2008) met également en évidence qu'avec un diplôme de l'enseignement supérieur, les Belges d'origine étrangère ont deux fois plus de probabilité de se retrouver au chômage que les Belges autochtones, les Turcs et les Marocains six fois plus et les autres étrangers hors UE quatre fois plus. Cette étude attire l'attention sur la surreprésentation des étrangers dans des sous-secteurs d'activités présentant des emplois les moins valorisés<sup>61</sup>.

Le Graphique 2-7 ci-dessous confirme ces résultats. Il rend compte des taux de chômage en fonction de la nationalité et d'autres caractéristiques (sexe et niveau de qualification). Ainsi, il est possible d'identifier que le taux de chômage des travailleurs étrangers ou issus de l'immigration est supérieur à celui des belges pour tous les types de qualifications, et tant pour les femmes que pour les hommes. Ce sont les belges d'origine étrangère – d'au moins un parent étranger- qui présentent les plus hauts taux de chômage, et ce pour tous les niveaux de qualification.

<sup>61</sup> Essentiellement dans l'horeca, le commerce et le nettoyage industriel. On remarque aussi que dans le secteur quaternaire - qui regroupe les emplois du secteur public, des institutions de santé et de la culture- tant les étrangers que les belges d'origine étrangère sont sous-représentés.

Graphique 2-7 : Taux de chômage par origine (2007)



Source: Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

Quand les problèmes d'insertion proviennent de la qualification des travailleurs, les politiques de formation continue et de diversité constituent de bons leviers pour les atténuer. Cependant, dès lors que ces problèmes sont directement en lien avec l'origine ethnique des travailleurs un long et lent travail sur les mentalités s'avère nécessaire. Le Graphique 2-7 ci-dessus montre bien que, même lorsque les caractéristiques du sexe et de la qualification sont prises en compte, il existe toujours un différentiel très important au niveau du taux de chômage selon l'origine des individus.

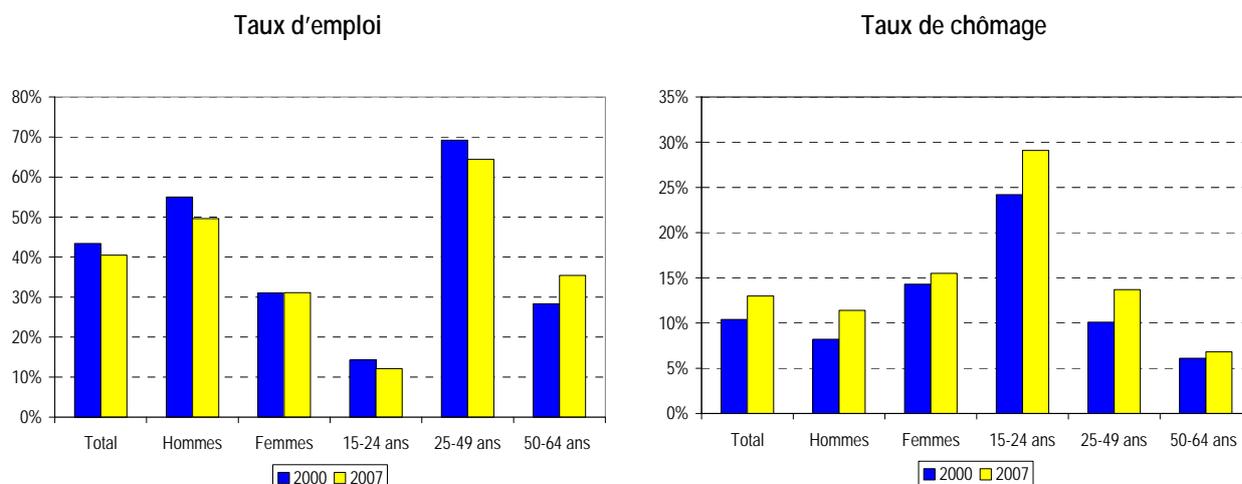
Les plans de diversité qui associent les pouvoirs publics et les entreprises ont tout leur sens étant donné la volonté et la nécessité de stimuler et faciliter la participation des travailleurs issus de l'immigration au marché du travail. Dans le dernier AIP, les interlocuteurs sociaux appellent au renforcement de l'embauche dans les entreprises de travailleurs indépendamment de leur origine ou de leur orientation (...), particulièrement dans les secteurs et les entreprises où ces groupes sont sous-représentés, et à la mise en œuvre d'actions destinées à lever les éventuelles réticences des employeurs et des travailleurs.

### *Les travailleurs peu qualifiés<sup>62</sup>*

Les groupes déterminés ci-dessus, les femmes, les étrangers, les jeunes, les seniors ne sont pas des groupes homogènes. Par contre, le niveau de qualification est aujourd'hui le déterminant principal de l'insertion sur le marché du travail. Les travailleurs peu qualifiés sont surreprésentés parmi les inactifs et les demandeurs d'emploi. Si la situation des autres groupes de travailleurs semble suivre la conjoncture, celle des peu qualifiés ne cesse de se dégrader. L'accès des travailleurs peu qualifiés au marché du travail et leur maintien en emploi sont de plus en plus difficiles en Belgique même en situation conjoncturelle favorable.

<sup>62</sup> Définition EFT, voir tableau de bord

Graphique 2-8 : Taux d'emploi et taux de chômage des travailleurs peu qualifiés (2000-2007)



Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail 2007

Avant les années 1980, il n'existait pas de différentiel prononcé sur le marché du travail selon le degré de qualification. Les politiques mises en place en faveur des peu qualifiés sont détaillées dans les parties de ce rapport relatives à la fiscalité et à la formation. Un enjeu majeur et urgent, pour la Belgique comme pour tous les pays de l'Europe des 15, consiste à trouver un dispositif efficace afin d'éviter que, chaque année, 12,3% des jeunes quittent le système scolaire sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur<sup>63</sup>.

Le dispositif des titres-services, en vigueur depuis le 1er janvier 2004, visait la création de nouveaux emplois pour des travailleurs peu qualifiés et la transformation du travail au noir en travail salarié. Selon IDEA Consult (2008), ce dispositif continue à connaître un succès grandissant, le nombre d'entreprises organisatrices ayant crû de 31,3% en 2007 et le nombre de chèques remboursés de 52,8%. En termes d'emploi, durant l'année 2007, ce sont 87.152 personnes qui ont travaillé via ce système (contre 61.759 en 2006), le total des contrats actifs en fin décembre 2007 étant de 61.849. Il s'agit d'emplois presque exclusivement féminins, puisque 98,1% des postes, en 2007, étaient occupés par des femmes. Comme l'indique le tableau 2-11, les travailleurs sous ce type de contrat viennent en grande partie soit de la recherche d'emploi (45,8%), soit d'un autre travail rémunéré (43,4%).

Tableau 2-11 : Evaluation du dispositif des titres-services (2007)

Par catégorie d'âge	Par qualifications	Par statut antérieur
< 30 ans	25,3%	Peu qualifiés
30-39 ans	31,6%	39,0%
40-49 ans	31,0%	Secondaire supérieure
> de 50 ans	12,1%	48,7%
		Enseignement supérieur
		4,9%
		Autres
		7,5%
		Demandeurs d'emploi
		45,8%
		Demandeurs d'emploi avec allocation
		23,2%
		Demandeurs d'emploi sans allocation
		6,5%
		Chômeur avec activité ALE
		16,1%
		Travailleurs rémunérés
		43,4%
		Avec contrat à durée indéterminée
		25,3%
		Intérim
		5,1%
		Avec contrat à durée déterminée
		6,5%
		Indépendant, aidant
		3,4%
		Travailleur dans le circuit illégal
		3,1%
		Sans activité professionnelle
		9,2%
		Enseignement
		1,5%

Source : IDEA consult (2008)

<sup>63</sup> Il s'agit plus précisément du pourcentage de personnes âgées de 18 à 24 ans dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent aucune formation en 2007.

Comme indiqué dans le Tableau 2-12, le développement de ce système entraîne un coût grandissant pour l'Etat, l'effet de retour ne permettant pas de compenser totalement les dépenses. Dans ce contexte, la décision a été prise d'augmenter le prix du chèque, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2008, de 6,7€ à 7€.

Tableau 2-12 : Coût du dispositif des titres-services (en millions d'euros)

	2004	2005	2006	2007
Coût brut	105,1	303,2	507,8	745,2
intervention pour les chèques			430	633,2
encadrement			16,4	21,1
déductibilité fiscale			61,4	90,9
Effet de retour <sup>1</sup>	32,4	93,1	199,7	295,9
chômage			95	138,5
cotisation			77	107,9
IPP			27,7	49,5
Coût net	72,6	210,1	308,1	449,3

Note 1 : cet effet de retour est calculé sans la création indirecte de travail (par exemple via le personnel d'encadrement)

Source : IDEEA consult (2008)

En sus de la question budgétaire, l'évolution de ce système dépend aussi de la disponibilité de nouveaux travailleurs, l'offre de travail semblant, aujourd'hui déjà, insuffisante pour répondre à la demande. Enfin, notons que depuis le 11 juillet 2007, le fonds de formation pour les chèques services est en activité et permet le remboursement partiel des formations assumées par les entreprises organisatrices du service.

### *La diversité au travail*

Etant donné que le taux d'emploi se concentre en Belgique sur les catégories d'âge centrales et les travailleurs hautement qualifiés, une attention particulière doit être portée sur les catégories plus fragiles sur le marché du travail. Chaque groupe à faible taux d'emploi est hétérogène et certaines mesures spécifiques ont été prises afin de favoriser leur insertion, leur réinsertion ou leur maintien dans l'emploi.

La politique de l'emploi est une compétence partagée entre l'état fédéral et les régions. Les politiques d'intégration, par contre, sont du ressort des Communautés et Régions.

Au niveau fédéral, il est intéressant de noter que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le paysage des aides fédérales à l'emploi s'est subdivisé en 3 catégories, dont l'une vise spécifiquement les groupes à faible taux d'emploi identifiés supra. Ainsi, des réductions de cotisations patronales sont, entre autres, prévues pour les jeunes (convention premier emploi, bas salaires,...), pour les travailleurs âgés et pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Enfin, il est intéressant de noter que dans son avis de juin 2008, le Conseil supérieur de l'Emploi constate que « l'examen des expériences étrangères a montré que la combinaison d'une politique d'activation, d'investissements dans la formation initiale et continue, d'incitants financiers à l'emploi et de promotion de la mobilité géographique et professionnelle favorisaient une large participation à l'emploi.

Le plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi, les échanges d'offres d'emploi vacantes entre SPE et les accords qu'ils ont conclus en matière de formation des demandeurs d'emploi, les différentes mesures visant à limiter les départs anticipés du marché du travail, la fixation à 65 ans de l'âge légal de la retraite pour les femmes, ou encore le développement du système des titres services sont autant d'exemples de mesures prises en ce sens aux cours des dernières années..»

## 2.4 Conciliation vie privée et professionnelle

Comment les femmes et les hommes combinent-ils le travail et la vie privée ? Souhaitent-ils organiser différemment la combinaison du travail et de la prise en charge du ménage ? Ce sont là les questions que nous souhaitons approfondir dans cette partie. Bien que les mesures en faveur de la conciliation vie privée/vie professionnelle valent tant pour les hommes que pour les femmes, nous nous focaliserons, dans cette partie, sur le lien entre la vie privée et la vie professionnelle d'un point de vue féminin.

Le Tableau 2-13 reproduit la situation des femmes sur le marché du travail selon la composition de leur ménage, et ce pour le groupe d'âge de 25 à 49 ans (la période au cours de laquelle les obligations parentales sont les plus lourdes). Ces données nous permettent de faire une première estimation de l'impact des charges familiales sur l'activité des femmes ou sur la précarisation de leur carrière.

Tableau 2-13 : Situation sur le marché du travail par type de ménage (femmes de 25 à 49 ans, Belgique, en 2007)

	Actives	dont :		
		Au travail		Au chômage
		A temps plein	A temps partiel	
Isolées	87,0%	63,5%	14,8%	8,7%
Cohabitanes avec partenaire, sans enfant	82,8%	57,6%	21,5%	3,8%
Cohabitanes avec partenaire, avec un enfant	80,8%	43,7%	33,0%	4,1%
Cohabitanes avec partenaire, avec deux enfants	82,4%	38,9%	40,3%	3,2%
Cohabitanes avec partenaire, avec trois enfants ou plus	68,7%	29,3%	35,1%	4,3%
Mères célibataires	81,5%	40,8%	27,9%	12,8%
Habitant chez les parents	76,9%	53,2%	13,3%	10,4%
Autre	83,5%	54,0%	23,4%	6,2%
Total	80,9%	45,5%	29,3%	6,0%

Source : SPF Economie, Direction générale statistique et information économique, *Enquête sur les forces de travail 2007*

### *Inactivité et chômage*

Parmi les femmes du groupe d'âge de 25 à 49 ans, on dénombrait en Belgique en 2007 19,1% de femmes inactives (c'est-à-dire qu'elles n'avaient pas d'emploi et n'étaient pas à la recherche d'un emploi et/ou disponibles pour le marché du travail). Dans l'UE-15, ce chiffre est de 22,0 %. Les pays voisins notent des pourcentages oscillant entre 16,9% pour la France et 17,8% pour l'Allemagne. Il ressort du tableau ci-dessus que l'inactivité se rencontre le plus chez les femmes qui cohabitent avec un partenaire et qui ont trois enfants ou plus. Le taux d'activité des femmes habitant chez leurs parents est aussi plus faible que la moyenne. On peut supposer que cela est dû en partie au moins à une proportion plus importante de femmes encore aux études<sup>64</sup>. Cela est certainement encore plus vrai pour la tranche d'âge des 20 à 24 ans, qui ne se trouve pas dans l'échantillon pour des raisons de comparabilité internationale et de représentativité statistique. Il est toutefois intéressant de noter que, selon l'EFT 2007, 8,6 % des femmes entre 20 et 24 ans ont charge de famille et se trouvent certainement confrontées aux questions ici soulevées.

<sup>64</sup> Parmi les femmes de 25 à 49 ans, 7,1 % évoquent l'enseignement ou la formation comme raison à l'inactivité, cfr plus bas.

L'inactivité féminine peut bien entendu avoir de nombreuses raisons. Nous nous intéressons ici essentiellement aux raisons liées aux tâches éducatives ou d'assistance. Dans l'Enquête sur les forces de travail (EFT), il est demandé aux femmes qui ne cherchent pas d'emploi quelle en est la principale raison. Les résultats les plus récents de cette consultation figurent dans le Tableau 2-14. En Belgique, 16,7 % des femmes déclarent ne pas chercher de travail en raison de la prise en charge des enfants ou d'adultes nécessitant des soins. Ce chiffre est manifestement plus élevé dans les pays voisins – et également dans l'UE-15 (31,9%)<sup>65</sup>. Les autres raisons majeures pour ne pas chercher du travail sont en Belgique : 'Autres raisons de nature personnelle ou familiale (35,5%)', 'Maladie ou incapacité de travail' (19,1%) et 'Autres raisons' (non spécifiées) (15,2%).

Tableau 2-14: Raisons de ne pas chercher du travail (femmes de 25 à 49 ans, en 2007)

	Allemagne	France <sup>1</sup>	Pays-Bas	Belgique
Maladie ou incapacité de travail	8,1%	9,4%	30,2%	19,1%
Prise en charge des enfants ou d'adultes nécessitant des soins	34,30%	38%	41,50%	16,7%
Autres raisons de nature personnelle ou familiale	33,0%	na	4,0%	35,5%
Enseignement ou formation	9,9%	na	6,8%	7,1%
Pension	2,7%	15,1%	na	2,0%
Manque présumé de travail	0,9%	13,4%	5,6%	4,3%
Autres raisons	11,0%	24,1%	11,9%	15,2%

Note 1 : données peu fiables ou incertaines

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

'Actif' ne signifie cependant pas nécessairement 'au travail'. C'est en particulier souvent le cas des mères seules. Il ressort en effet du Tableau 2-13 que 81,1 % des mères seules (célibataires) sont certes actives mais que 13,3 % d'entre elles sont au chômage. Malgré cette proportion importante, il est intéressant de noter que, pour ce profil, l'évolution entre l'année 2005 et 2007 va vers une augmentation de l'emploi temps plein (34,8% en 2005 contre 40,1% en 2007) et une diminution du chômage (17,1% en 2005, 13,3% en 2007)<sup>66</sup>. L'étude de Geurts (2006) décrit en détail la position des parents seuls sur le marché du travail en 2002. Il apparaît que la problématique du chômage<sup>67</sup> est la plus aigüe chez les mères seules de moins de 30 ans ainsi que chez les mères seules dont les enfants n'ont pas atteint l'âge de 3 ans. La gravité du problème ressort de la durée du chômage : au moment de l'étude, pas moins de trois mères seules sur quatre au chômage se trouvaient sans emploi depuis au moins un an<sup>68</sup>.

Pour avoir une vue globale de l'effet « inactivité » et « chômage » parmi les femmes de cette tranche d'âge, il est utile d'analyser le taux d'emploi de cette population. L'enquête sur les forces de travail nous permet de faire la comparaison des taux d'emploi des femmes (de 20 à 49 ans) sans enfant avec celui des femmes ayant au moins un enfant de moins de 7 ans. Il apparaît que, pour l'année 2006, le taux d'emploi des femmes sans enfant n'est supérieur que de 0,9 point de pourcentage à leurs homologues ayant des enfants. Cette différence est l'une des plus faibles d'Europe, la différence moyenne dans l'UE-15 étant de 13,3 points de pourcentage. En Allemagne, cette différence s'élève à 26,5 points de pourcent, en France à 9,7 et aux Pays-Bas à 8,1.

<sup>65</sup> Attention, cette donnée est considérée par Eurostat comme peu fiable ou incertaine.

<sup>66</sup> La proportion totale de femmes actives dans ce profil étant restée quasiment stable : 81,4% en 2005 et 81,1% en 2007. On peut supposer qu'il ne s'agit pas uniquement d'un effet conjoncturel, étant donné que le taux de chômage des femmes, en général, ne diminue que de 0,6 point de % et le taux en emploi temps plein n'augmente que de 2 points de %.

<sup>67</sup> Que l'on note également les importants écarts régionaux de taux de chômage de mères seules (selon la définition administrative) : Flandre 21,2 %, Wallonie 46,4 % et Bruxelles 38,2 %.

<sup>68</sup> Il s'agit ici d'une répartition du « stock » de chômeuses. On ne peut pas en conclure qu'une femme seule avec enfant qui entrerait au chômage aurait seulement 25% de chance d'en sortir dans l'année, en raison du fait que, l'échantillon étant pris à un moment dans le temps, les chômeuses de longue durée sont surreprésentées dans l'échantillon.

Il semble donc que la présence de jeunes enfants n'a globalement, en Belgique, que relativement peu d'impact sur le travail des femmes. Comme on l'a vu, cette observation ne semble plus valable lorsqu'on décompose la population par profils de ménages, certains d'entre eux (en particulier les mères célibataires et cohabitantes avec au moins trois enfants) présentant une propension à l'inactivité ou au chômage nettement plus prononcée.

### *Travail à temps partiel*

La décision d'aller travailler ou non ne dépend donc peut-être pas de la présence de jeunes enfants (sauf dans certains cas particuliers, voir ci-dessus) ; mais il en va tout autrement de la durée du travail. Ceci transparaît du Tableau 2-13. La présence d'enfants conduit à des pourcentages remarquablement plus élevés de travail à temps partiel<sup>69</sup> chez les femmes : on peut en effet remarquer que tous les profils présentant un pourcentage de travailleuses à temps partiel plus élevé que la moyenne (26,9%) sont des femmes avec enfant(s). En outre, il ressort du Tableau 2-15 que la prise en charge des enfants ou d'adultes nécessitant des soins est une raison importante pour les femmes d'opter pour un travail à temps partiel (c'est la raison choisie par 28,9% des femmes travaillant à temps partiel). Au niveau international, la prise en charge d'enfant(s) ou d'adultes nécessitant des soins est aussi une raison largement invoquée par les femmes travaillant à temps partiel, le pourcentage de réponse allant jusqu'à 64,8% aux Pays-Bas.

Tableau 2-15 : Raisons de travailler à temps partiel (femmes de 25 à 49 ans, en 2007)

	Allemagne	France	Pays-Bas	Belgique
Enseignement ou de formation	3,4%	1,2%	3,0%	0,8% <sup>1</sup>
Maladie ou incapacité de travail	1,5%	2,8%	3,2%	2,5%
Prise en charge des enfants ou d'adultes nécessitant des soins	31,0%	49,8%	64,8%	28,9%
Autres raisons de nature personnelle ou familiale	35,5%	9,2%	6,6%	34,8%
Impossibilité de trouver du travail à temps plein	17,9%	30,9%	4,0%	13,0%
Autres raisons	10,7%	6,1%	18,4%	20,1%

Note 1 : donnée peu fiable ou incertaine

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

Ce constat est confirmé par la lecture des raisons invoquées par les femmes en fonction de leur âge (voir Tableau 2-17). En effet, on peut remarquer qu'entre 15 et 24 ans, les femmes travaillant à temps partiel donnent pour principale explication l'impossibilité de trouver un travail à temps plein. Comme on l'a vu, ce sont ensuite, entre 25 et 49 ans, les raisons familiales qui prennent le dessus (tâches d'assistance et éducation et « autres raisons de nature personnelle ou familiale). En fin de carrière, les raisons « de nature personnelle ou familiale » sont encore plus présentes, d'autres raisons non spécifiées représentant aussi un pourcentage important des réponses.

<sup>69</sup> Notons qu'il n'y a pas de définition précise du temps partiel dans l'EFT. Est considérée comme travaillant à temps partiel la personne qui se déclare comme telle (cfr questions 17 et 19 du questionnaire).

Tableau 2-16 : Travail à temps partiel chez les femmes par raison et par âge en Belgique en 2007

	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Enseignement ou de formation	19,7%	0,8% <sup>1</sup>	n.d.
Maladie ou incapacité de travail	n.d.	2,5%	4,4%
Prise en charge des enfants ou d'adultes nécessitant des soins	9,0%	28,9%	10,1%
Autres raisons de nature personnelle ou familiale	10,9%	34,8%	44,0%
Impossibilité de trouver du travail à temps plein	37,7%	13,0%	8,6%
Autres raisons	22,4%	20,1%	32,6%

Note 1 : donnée peu fiable ou incertaine

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

### *Accueil des enfants*

Pour pouvoir combiner travail et famille, les parents au travail font appel à diverses possibilités d'accueil des enfants (en dehors de l'enseignement obligatoire). En Belgique, en 2005 et selon l'EFT, 40,1 % des femmes occupées ayant au moins un enfant de 14 ans ou moins optent pour un accueil formel des enfants (centres d'accueil des enfants (crèches, gardiennes rémunérées), enseignement pré-gardien et gardien)<sup>70</sup>. Dans les pays voisins, la France et les Pays-Bas<sup>71</sup>, le recours à ce type d'accueil est moins répandu (respectivement 35,5% et 23,4%). Bien que l'offre de places d'accueil pour les enfants avant l'école maternelle soit une des meilleures d'Europe (CSE 2007, chiffres EU SILC 2004<sup>72</sup>), il semble toutefois qu'elle reste insuffisante. C'est en tout cas une des observations faites par Meulders et O'Dorchai (2008), qui épinglent, malgré une évolution favorable ces dernières années, un taux de couverture insuffisant pour rencontrer la demande, en 2006, de 34,2% en communauté flamande et de 23,4% en communauté française<sup>73</sup>. Ces taux cachent encore de grandes disparités sub-régionales. Qui plus est, les auteurs soulignent aussi le manque de services de garde pour les enfants de 3 à 5 ans en dehors des heures scolaires ainsi que les dangers d'une trop grande rigidité des heures et des jours d'ouverture des services. La présence de listes d'attente de plusieurs mois (alors que le demandeur d'emploi doit être disponible, selon les critères ILO, dans les deux semaines) semble confirmer ce manque d'offre.

Il est également important de signaler que les personnes hautement qualifiées optent davantage que les personnes faiblement qualifiées pour les crèches et garderies pour la prise en charge des enfants pendant les heures de travail. En s'appuyant sur les résultats de l'enquête sur les forces de travail de 2005, on peut constater que 15,1 % des personnes faiblement qualifiées occupées à temps plein ont choisi ce type d'accueil des enfants contre 40,8 % lorsqu'ils s'agit de personnes hautement qualifiées occupées à temps plein. Les personnes faiblement qualifiées font plus souvent appel au partenaire cohabitant (33,6 %). Allant un pas plus loin dans l'observation, l'étude de Ghysels et Debacker (2007) conclut que les parents moins qualifiés préfèrent ne pas aller travailler plutôt que de conduire leurs enfants dans un centre d'accueil lorsqu'il n'y a pas d'accueil par la famille (par exemple les grands-parents).

<sup>70</sup> Ces pourcentages ne comprennent pas la garde via l'enseignement obligatoire, pendant la semaine normale en dehors des vacances scolaires et des solutions d'urgence. On peut en déduire que, pour les heures de semaine « normale », les chiffres portent donc principalement sur les enfants entre 0 et 6 ans.

<sup>71</sup> Les chiffres relatifs à l'Allemagne ne figurent pas ici en raison de leur manque de représentativité.

<sup>72</sup> Le Conseil supérieur de l'Emploi cite un chiffre de 30,6 % d'enfants de moins de 3 ans bénéficiaires. L'objectif fixé dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003 est de 33 % d'ici à 2010.

<sup>73</sup> Ces chiffres sont basés sur les rapports annuels de Kind en Gezin et de l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Ces deux taux ne sont pas calculés exactement de la même façon : en communauté française, il s'agit du nombre de places / une estimation du nombre d'enfants entre 0 et 2,5 ans (= nombre de naissances sur l'année x 2.5). En communauté flamande, il s'agit du nombre de places / le nombre d'enfants entre 0 et 3 ans, sachant que le nombre de places est quelque peu augmenté artificiellement car il n'est pas possible, dans certaines structures, de distinguer les places destinées aux enfants de moins de 3 ans d'autres plus âgés.

### *La question des soins aux personnes âgées*

Nous avons jusqu'ici largement développé le lien entre la charge d'enfants et la trajectoire professionnelle des femmes. Dans notre société vieillissante, il semble important de se poser aussi la question des soins aux personnes dépendantes, en particulier aux personnes âgées. Comme l'indique le Conseil Economique et Social des Nations Unies, on constate ces dernières années, dans la plupart des économies à travers le monde, deux tendances inverses : une demande croissante de prestataires de soins de longue durée pour s'occuper de la population vieillissante et l'entrée d'un nombre accru de femmes sur le marché du travail. Les données relatives à ce sujet sont malheureusement très rares. L'EFT, comme indiqué plus haut, ne fait pas la distinction entre la charge éducative d'enfants et les soins à des adultes dépendants, les résultats évoqués sont donc une première indication sur la question. L'enquête EU-SILC nous permet ensuite de remarquer qu'en 2005, 0,051% de notre PIB était utilisé comme dépense pour l'assistance aux personnes âgées (allocations de soins, hébergements et assistance dans la vie quotidienne). Ce pourcentage est nettement inférieur à la moyenne EU-15 (0,545%<sup>74</sup>), ainsi qu'à celui des pays de référence (Allemagne (0,344%), France (0,324%) et Pays-Bas (0,874%)<sup>75</sup>).

### *Peut-on améliorer la combinaison entre le travail et la vie privée ?*

On l'a vu, le lien entre vie privée et trajectoire professionnelle est, en Belgique, complexe. Si les taux d'emploi entre les femmes ayant un (ou plusieurs) jeune(s) enfant(s) et celles sans enfant ne varient que très légèrement, une proportion non négligeable des femmes inactives invoquent la famille comme raison à cette inactivité. De plus, le lien entre travail à temps partiel et maternité semble robuste.

Ces informations ne nous permettent pas, cependant, de tirer de conclusion concernant le souhait des femmes belges. L'enquête sur les forces de travail nous permet de répondre partiellement à cette question. Selon les chiffres de 2005, une majorité considérable de femmes, en Belgique, est satisfaite de la combinaison (choisie) quant au travail et aux tâches éducatives et d'assistance. Comme indiqué dans le Tableau 2-18, seules 13,3 % d'entre elles souhaitent organiser différemment cette combinaison, soit en travaillant plus (5,6 %), soit en travaillant moins (7,7 %). Ici aussi, « le piège » des soins de la famille qui entraîne les femmes contre leur volonté dans l'inactivité semble limité. Il serait toutefois déplacé d'en conclure qu'il n'y a aucun problème.

Il y a en effet un plus grand degré d'insatisfaction chez les femmes qui travaillent et qui, ayant au moins un enfant, font appel à l'accueil formel pour ces derniers. Parmi celles-ci, 18,3% disent souhaiter changer leur temps de travail, 14,9% pour une diminution de celui-ci.

Ce constat renvoie à la question de l'organisation du travail et met, à nouveau, en exergue l'importance en matière d'accueil des enfants d'une offre disponible suffisante, de qualité, souple et abordable pour tout le monde (hautement et faiblement qualifiés). Cette question est d'autant plus importante pour les parents seuls qui risquent de basculer dans le chômage en raison des tâches au foyer (voir Tableau 2-13 Tableau 2-14). Comme abordé plus haut, cela pose aussi la question de l'accessibilité et de l'offre de services adaptés pour les personnes dépendantes, en particulier les personnes âgées.

---

<sup>74</sup> Valeur estimée.

<sup>75</sup> Les trois pourcentages des pays de référence sont des chiffres provisoires.

Tableau 2-17 : Souhait d'organiser différemment le travail et les tâches de prise en charge (femmes ayant au moins un enfant de 14 ans ou moins ou s'occupant d'un adulte au moins nécessitant des soins, 15-64 ans, 2005)

	Oui			dont :					
				Souhaite travailler moins pour avoir plus de temps pour les tâches de soins			Souhaite travailler ou fournir plus d'heures (et consacrer moins de temps aux tâches de soins)		
	France	Pays-Bas	Belgique	France	Pays-Bas	Belgique	France	Pays-Bas	Belgique
Total	24,7%	24,2%	13,3%	2,2%	3,5%	7,7%	22,5%	20,7%	5,6%
Femmes inactives	25,6%	25,6%	7,4%	-	-	-	-	-	-
Femmes au travail	15,2%	19,6%	13,6%	3,5%	5,3%	11,2%	11,7%	14,3%	2,4%
(1) à temps plein	37,6%	16,8%	14,3%	34,5%	13,4%	13,3%	3,1%	3,4%	1,0%
(2) à temps partiel	26,5%	12,2%	12,8%	15,0%	3,9%	8,9%	11,5%	8,3%	3,9%
Femmes au travail ayant recours à l'accueil formel des enfants <sup>1</sup>	10,9%	18,4%	18,3%	5,2%	10,2%	14,9%	5,7%	8,2%	3,4%

Note 1 : Centres d'accueil d'enfants

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail

## 2.5 Promotion de la reprise du travail par les chômeurs de longue durée

### 2.5.1 Contexte

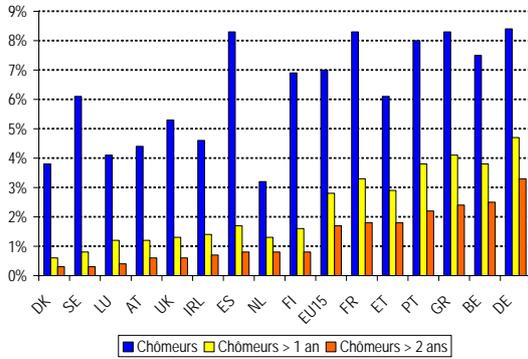
Le marché belge du travail – tant en Flandre qu'en Wallonie – est confronté à une pénurie persistante, à savoir une pénurie qui se manifeste dans des périodes économiques favorables et défavorables. La partie « Tensions sur le marché du travail » du chapitre sur la formation des salaires examine cette question plus en détail. Dans un tel contexte, il est d'autant plus important d'assurer un passage rapide et harmonieux du chômage au travail. Bien que cette transition (voir Graphique 1-9, partie droite) semble se dérouler de manière plus fluide depuis quelques années, la Belgique figure toujours parmi les quelques États membres de l'UE-15 présentant un taux élevé de chômage de longue durée (voir Graphique 1-9, partie gauche) : en 2007, 3,8 % de la population active ou 50,4 % des chômeurs étaient au chômage depuis plus d'un an, contre respectivement 2,8 % et 40,2 % dans l'UE-15. Fournis par Eurostat (New Cronos) sur la base de son « Enquête sur les forces de travail », ces chiffres ont été établis suivant les critères de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>76</sup>.

<sup>76</sup> Selon les critères de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est :

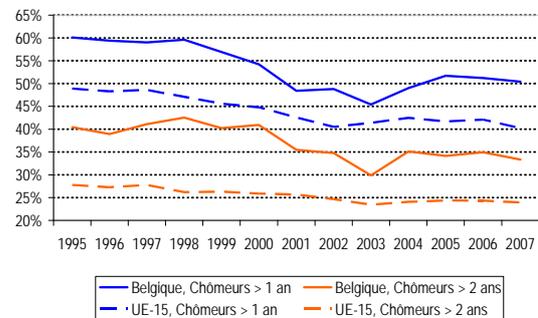
- *Occupé*, celui ou celle qui a effectué pendant la semaine de référence au moins une heure de travail sous contrat de salarié (en tant que travailleur), une heure pour compte propre ou une heure de travail en tant que membre du ménage aidant non rémunéré. Celui ou celle qui n'a pas été en état d'effectuer son travail (par exemple pour cause de maladie, de vacances, etc.) est également repris parmi les personnes occupées, tout comme celui ou celle qui bénéficie d'une interruption de carrière complète ou d'un crédit-temps à temps plein (pour autant que la durée n'en excède pas trois mois) ;
- *Chômeur*, celui ou celle qui, durant la semaine de référence, n'a pas d'emploi rémunéré, est activement à la recherche d'un emploi et est disponible pour un travail dans un délai de deux semaines ;
- *Inactif*, celui ou celle qui n'entre pas dans les deux catégories précédentes.

Graphique 2-9 : Chômage de longue durée en Belgique – Comparaison internationale en 2007 et évolution de 1995 à 2007

Le chômage selon sa durée dans l'UE-15 en 2007 (en % de la population active, 15-64 ans)



Le chômage de longue durée en Belgique et dans l'UE-15 de 1995 à 2006 (en % de la population au chômage, 15-64 ans)



Source : Eurostat (New Cronos), Enquête sur les forces de travail 1995 – 2007

Dans un souci d'exhaustivité, précisons qu'une comparaison internationale s'appuyant sur ce type de chiffres d'enquête peut être faussée, en ce qui concerne le passage du chômage au travail, par des différences en matière de réglementation du chômage (voir par exemple l'étude de Card e.a., 2007). Dans les États (membres) où les allocations sont moins, ou ne sont pas du tout, limitées dans le temps, comme en Belgique, les chômeurs de longue durée interrogés seraient plus enclins à répondre qu'ils/elles recherchent du travail, étant donné que ce comportement figure parmi les critères d'octroi de l'allocation de chômage. La situation est tout autre dans les États (membres) où la période d'allocation est brève et où les chômeurs de longue durée ne perçoivent donc plus aucune allocation de chômage ou retombent sur une allocation d'assistance, ce qui explique que les chômeurs de longue durée apparaissent moins dans les chiffres.

La réponse politique à la problématique du chômage de longue durée peut agir aussi bien sur la demande (les employeurs) que sur l'offre (les occupés, les chômeurs et les inactifs) du marché du travail. Initialement, cette réponse consistait surtout à atténuer la problématique du coût salarial, notamment en diminuant les cotisations patronales sur les bas salaires ainsi qu'en réduisant les cotisations en cas d'engagement d'un demandeur d'emploi de longue durée. Ce n'est qu'il y a quelques années que l'on a commencé à mettre davantage l'accent sur les problèmes survenant du côté de l'offre du marché du travail, en partie sous la pression des instances de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi<sup>77</sup>. La pénurie persistante sur le marché du travail exige en outre une approche plus axée sur l'offre. Quels sont les obstacles susceptibles d'entraver la transition du chômage vers l'emploi ?

<sup>77</sup> C'est ce qu'il ressort notamment des lignes directrices *intégrées* pour 2005-2008. Ainsi, la *ligne directrice 19* stipule : « Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives ».

Une série d'aspects financiers et non financiers peuvent faire hésiter un chômeur à reprendre le travail. Les considérations financières concernent notamment la perte ou la diminution d'« avantages sociaux » (allocations de chômage ou d'assistance<sup>78</sup>, allocations d'études, tickets modérateurs réduits, tarifs réduits pour les transports publics, ...), les frais liés au travail et/ou à la recherche d'un emploi (frais de déplacement, frais de garde des enfants, achat de vêtements pour satisfaire aux exigences vestimentaires sur le lieu de travail, ...) et les attentes salariales. Quant aux considérations non financières, elles peuvent inclure les problèmes de santé (de nature physique et/ou psychologique), les caractéristiques de l'emploi (exigences de fonction (par exemple formation, expérience, langue), contrat à durée déterminée ou indéterminée, horaires de travail, perspectives de carrière, ...), la qualité et la disponibilité tant de l'accueil des enfants que des transports publics, etc. La notion de pièges du chômage renvoie à une situation dans laquelle les « bénéfices » du passage du chômage au travail sont inférieurs aux « coûts » qui y sont liés.

Dans cette note, nous aborderons uniquement la problématique des pièges financiers du chômage, et plus précisément la question de savoir dans quelle mesure le travail est financièrement attractif pour un chômeur de longue durée en Belgique. Les résultats du « Standaard Simulatiemodel Sociale Zekerheid » (STASIM) du Centrum voor Sociaal Beleid (CSB)<sup>79</sup> en forment le point de départ. Nous résumons ensuite les résultats de l'évaluation du « Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs » réalisée début 2007 par l'« Institut de Recherches économiques et sociales (IRES) ».

Le CCE et le CNT ont organisé conjointement deux demi-journées d'étude autour de la problématique des pièges du chômage. Un compte rendu détaillé s'intéressant notamment au « mesurage » des pièges financiers du chômage et des effets (politiques) des incitants financiers sur le passage du chômage au travail, mais aussi aux obstacles non financiers auxquels les chômeurs peuvent être confrontés, sera présenté ultérieurement.

## 2.5.2 Incitants financiers à la reprise du travail

### *STASIM – Standaard Simulatiemodel Sociale Zekerheid*

Le modèle STASIM calcule les conséquences financières du passage du chômage de longue durée au travail pour différents cas types :

- Six types de ménage :
  - (1) sans enfant (isolé, couple à un revenu, couple à deux revenus), ou
  - (2) avec un enfant de 6 ans et un enfant de moins de 3 ans (ménage monoparental, ménage à un revenu, ménage à deux revenus), ouvrant donc le droit à des allocations familiales (majorées).

---

<sup>78</sup> Il est à noter que de plus en plus de chômeurs introduisent une demande auprès du CPAS à la suite d'une suspension (définitive ou non) par l'ONEm. Une étude de la fédération wallonne des CPAS, publiée en décembre 2007, révèle que 6,3 % du nombre total des usagés sont des chômeurs ayant été sanctionnés par l'ONEm (situation au 31 octobre 2007), ce qui représente une hausse de 580 % par rapport à 2005.

<sup>79</sup> Nous remercions Madame Kristel Bogaerts de nous avoir communiqué ces chiffres.

- Situation de départ :
  - (1) chômage – plus d'un an et chômeur de moins de 50 ans (sans complément d'ancienneté) – avec octroi de l'allocation maximale<sup>80</sup>, de l'allocation minimale ou du forfait de la 3<sup>ème</sup> période d'allocations (pour le cohabitant dans un ménage à deux revenus dans lequel l'autre partenaire travaille à 130 % du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG), ou
  - (2) aide sociale, avec octroi du revenu d'intégration.
- Situation finale :
  - (1) travail – en tant qu'employé dans le secteur privé – à 11 niveaux salariaux possibles (100 % - 110 % - ... – 190 % - 200 % du RMMMG pour soit un travail à temps plein soit un travail à mi-temps, et
  - (2) accueil des enfants<sup>81</sup> dans un ménage monoparental et un ménage à deux revenus (aux tarifs ONE pour un(e) accueillant(e) d'enfants conventionné(e) et une crèche agréée).

La comparaison financière entre la situation de départ et la situation finale s'effectue à l'aide du « différentiel de revenu », à savoir l'écart en pour cent entre le revenu après impôts et cotisations sociales en « situation de travail » (après déduction des éventuels frais de garde d'enfants) et le revenu après impôts et cotisations sociales en « situation de chômage »<sup>82</sup>. Le modèle STASIM tient également compte de la possibilité de compléter le salaire par une allocation : l'allocation de garantie de revenu (AGR)<sup>83</sup> pour un chômeur complet indemnisé qui reprend le travail à temps partiel – minimum 30 % - (sous réserve de satisfaction à certains critères) et la « prime » dite d'intégration socioprofessionnelle (ISP)<sup>84</sup> pour un bénéficiaire du revenu d'intégration qui retourne travailler. Ces deux suppléments visent à garantir aux travailleurs à temps partiel un revenu supérieur ou au moins égal à l'allocation qu'ils percevraient s'ils étaient restés au chômage. Le STASIM calcule donc le revenu disponible sur base annuelle du ménage dans son ensemble. Pour ce faire, il s'appuie sur la réglementation en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en question et il extrapole pour l'année complète.

### *Quelques observations*

Avant d'entamer l'analyse des résultats STASIM, nous pouvons formuler quelques observations concernant la méthode utilisée ci-dessus pour calculer les incitants financiers à la reprise du travail.

---

<sup>80</sup> Notez que l'allocation maximale découle d'un salaire plafonné qui est considérablement moins élevé que le salaire brut moyen dans le secteur privé, à savoir pour 2007 : 1796,51 euros contre 2961,92 euros.

<sup>81</sup> S'agissant du passage au travail à temps plein, on suppose 230 « jours de garde d'enfants » tandis que pour le passage à un travail à temps partiel (50 %), on envisage 115 jours.

<sup>82</sup> Note : le modèle STASIM calcule l'impôt des personnes et la taxe communale (hypothèse : 7 %) dus après le décompte final (et donc pas le précompte professionnel). Ceci signifie donc que les résultats tiennent compte de la possibilité de déduire fiscalement les frais de garde d'enfants.

<sup>83</sup> Montant de l'AGR = [allocation de chômage + montant mensuel du supplément horaire pour les heures qui dépassent le tiers d'un horaire à temps plein – salaire net à temps partiel], où le salaire net = [salaire brut – (cotisations sociales – bonus à l'emploi) – précompte professionnel], à condition que le salaire brut mensuel soit inférieur au RMMMG. Il est à noter que le supplément horaire dépend de la situation familiale et que le montant de l'AGR possède à la fois un plafond et un seuil. Quelques modifications du calcul du montant de l'AGR sont cependant entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (cf. intra).

<sup>84</sup> Montant de la prime ISP = [revenu d'intégration – (salaire net – montant de l'exonération ISP)], où le salaire net = [salaire brut – (cotisations sociales – bonus à l'emploi) – précompte professionnel]. La « prime » est octroyée si, et seulement si, le salaire net diminué du montant de l'exonération est inférieur au revenu d'intégration. Il est également à remarquer que le montant de l'exonération ne dépend pas de la situation familiale.

Premièrement, à l'exception des frais de garde d'enfants, le modèle STASIM ne tient pas compte des coûts liés au travail, ni de la perte ou de la diminution d'autres « avantages sociaux » que l'allocation proprement dite (allocations d'études, tickets modérateurs réduits, tarifs réduits pour les transports publics, etc.). Les résultats du STASIM doivent par conséquent être interprétés comme une valeur plafond du bénéfice financier de la reprise du travail.

Deuxièmement, le modèle STASIM permet uniquement d'identifier les cas types pour lesquels le risque de piège financier est le plus grand. Pour pouvoir évaluer leur importance, il est toutefois nécessaire de connaître la représentativité des cas types utilisés. Quelles sont les perspectives de salaire d'un chômeur ? Quelles sont les situations familiales les plus fréquentes ? Ces questions exigent des études complémentaires reposant sur des données réelles.

Enfin, l'analyse des pièges financiers du chômage se contente ici de comparer les avantages financiers « immédiats » et les coûts financiers « immédiats ». Il s'agit en d'autres termes d'une analyse statique. Les pièges financiers du chômage peuvent pourtant aussi être examinés dans une perspective dynamique. Il ressort de l'étude de Gangji et Plasman (2007) qu'une durée de chômage plus longue débouche sur des perspectives de salaire inférieures. Une durée de chômage d'un à deux mois entraînerait une perte de salaire mensuel de 5,6 %, pour atteindre ensuite 11 % si cette période se prolonge au-delà de 4 ans. Une étude de l'OCDE de Quintini et Martin (2006) montre quant à elle que pour les jeunes faiblement qualifiés (qui, comme les chômeurs de longue durée, présentent une employabilité moindre, cf. supra), un contrat temporaire peut déboucher sur un contrat de travail à durée indéterminée et qu'un emploi à faible rémunération peut constituer un tremplin vers un travail offrant de meilleures conditions salariales. Dans quelle mesure est-ce également le cas pour un chômeur de longue durée qui reprend le travail dans le cadre d'un contrat temporaire et/ou à un salaire relativement bas ?

### *Incitants financiers à la reprise du travail – Année 2008*

Les résultats du modèle STASIM, repris au Graphique 1-10 et au Graphique 1-11, reflètent la situation au 1<sup>er</sup> janvier 2008 (suivant la réglementation en vigueur à cette date). Les graphiques indiquent le « niveau » du différentiel de revenu (la hauteur de la courbe) ainsi que le degré avec lequel « un salaire brut plus élevé » se traduit en « un différentiel de revenu plus élevé » (la pente de la courbe). Différents paramètres politiques sont plus ou moins déterminants en la matière : le montant des allocations, le montant du RMMM, le régime (para)fiscal, le régime tarifaire pour la garde d'enfants (dans le cas du ménage monoparental et du ménage à deux revenus), et le régime des compléments de revenu (dans le cas d'un travail à temps partiel). Nous nous limiterons ci-après aux principales conclusions<sup>85</sup> et porterons notre attention sur les cas types pour lesquels le différentiel de revenu est généralement le plus bas, à savoir les cas où l'emploi est rémunéré par le RMMM. Il s'agit en d'autres termes du « scénario du pire », là où le risque de piège financier est le plus grand.

Examinons tout d'abord le niveau du différentiel de revenu. Le montant de l'allocation est bien entendu important. Par rapport à l'allocation minimale, un travail à temps plein rapporte au moins 24,6 % de plus. En ce qui concerne le passage d'une allocation de chômage maximale à un travail à temps plein au RMMM, nous remarquons que le différentiel de revenu d'un parent isolé ne représente que 10,3 %, alors que ce différentiel est d'au moins 19,4 % pour les autres types de ménage. Le passage à un travail à temps plein est le plus profitable – sauf dans le cas des parents isolés<sup>86</sup> – aux bénéficiaires du revenu d'intégration, le différentiel oscillant de 20,9 % à 69,6 % au RMMM.

<sup>85</sup> Nous y reviendrons plus en détail dans le compte rendu des journées d'étude (cf. supra) par le biais d'une analyse des résultats STASIM par paramètre politique.

<sup>86</sup> En effet, le différentiel de revenu est plus élevé pour les parents isolés au départ de l'allocation minimale du régime de chômage.

La présence ou non d'enfants peut avoir un impact considérable sur le différentiel de revenu : par exemple, un travail à temps plein au RMMMG rapporte, en comparaison avec l'allocation maximale, un différentiel de 23,2 % à un couple à un revenu, ce qui représente un écart de 3,8 % vis-à-vis d'un ménage à un revenu. Dans les cas d'un isolé et d'un couple à deux revenus, cet écart se creuse encore pour atteindre respectivement 9,1 % et 16,2 %. Les frais de garde d'enfants réduisent le différentiel de revenu. Au départ de l'allocation maximale, le différentiel de revenu en cas de travail à temps plein au RMMMG s'élève avant déduction des frais de garde d'enfants à 14,3 % pour le parent isolé et à 33,6 % pour le ménage à deux revenus. Après déduction des frais de garde d'enfants, ces pourcentages diminuent pour se fixer respectivement à 10,3 % et 24,6 %. Du reste, ces chiffres tiennent compte de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants, ce qui adoucit quelque peu la perte subie en termes de différentiel de revenu.

Par ailleurs, nous constatons que le passage à un travail à temps plein est bien entendu plus avantageux que le passage à un travail à mi-temps. Parmi les travailleurs à mi-temps qui bénéficiaient auparavant d'une allocation de chômage, le différentiel de revenu est le plus faible pour les ménages à deux revenus (qui recevaient précédemment un forfait de la 3<sup>ème</sup> période d'allocations), tout au moins en ce qui concerne les échelles salariales les plus basses<sup>87</sup>. Les différentiels de revenu d'un couple à un revenu et d'un ménage à un revenu sont plus élevés que celui d'un isolé, de par le fait que le calcul de l'AGR se révèle plus favorable pour un chef de ménage<sup>88</sup>. En ce qui concerne les bénéficiaires du revenu d'intégration, le différentiel de revenu en cas de travail à temps partiel est néanmoins le plus faible pour les couples et les ménages à un revenu, avec respectivement 2,2 % et 1,6 % au RMMMG : alors que les deux partenaires bénéficiaient auparavant du revenu d'intégration octroyé à une « personne cohabitante », l'occupation à temps partiel de l'un des deux entraîne également la perte du revenu d'intégration de l'autre partenaire et, puisque le calcul de la « prime » d'intégration socioprofessionnelle tient uniquement compte du revenu d'intégration précédent du partenaire occupé, le différentiel de revenu est très faible.

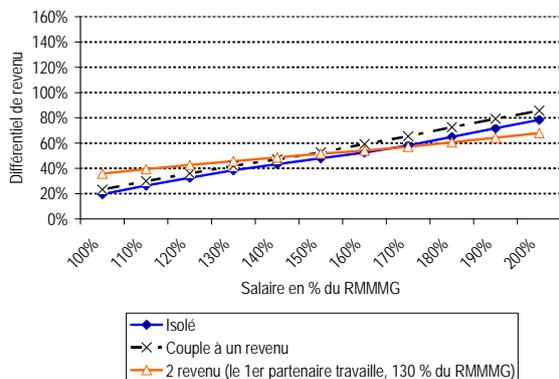
---

<sup>87</sup> Il est à remarquer que, contrairement aux autres types de ménage, le ménage à deux revenus et le couple à deux revenus ne peuvent pas bénéficier d'une allocation de garantie de revenu.

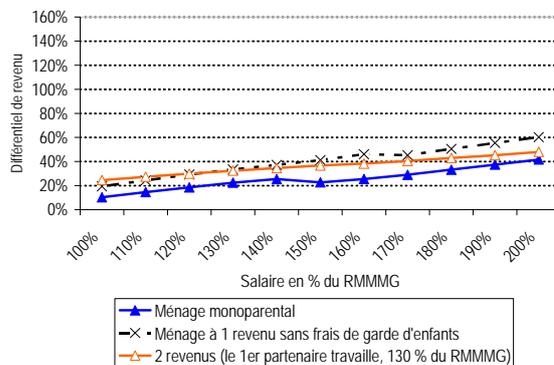
<sup>88</sup> Voir la formule de calcul de l'AGR (cf. supra) : le supplément horaire d'un chef de ménage est supérieur à celui qui est accordé à un isolé.

Graphique 2-10: Conséquences financières du passage du chômage de longue durée ou de l'aide sociale à un emploi à temps plein : le différentiel de revenu (en %), situation au 1er janvier 2008

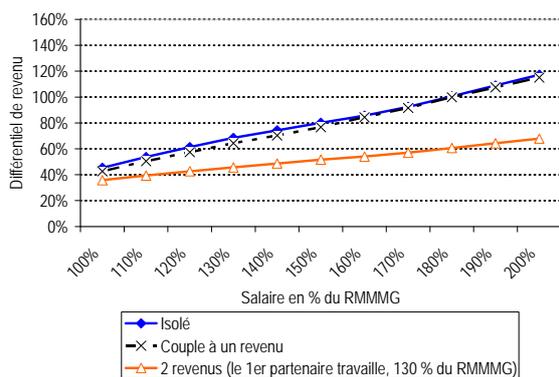
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et SANS enfant à charge



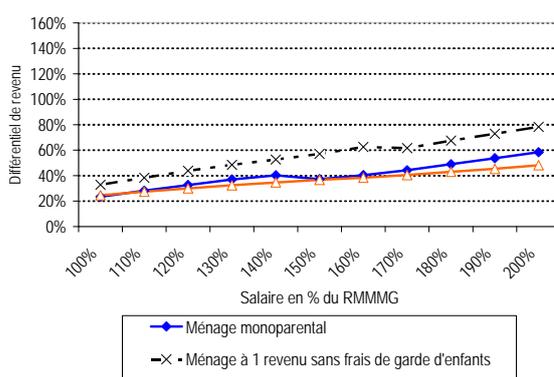
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)



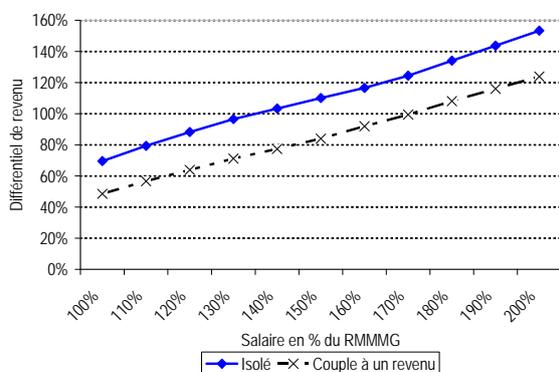
Au départ d'une ALLOCATION MINIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et SANS enfant à charge



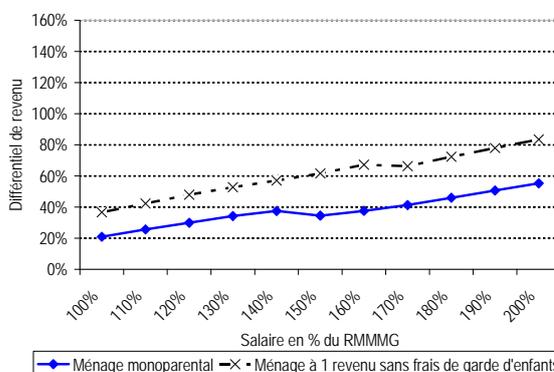
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)



Au départ du REVENU D'INTEGRATION et SANS enfant à charge

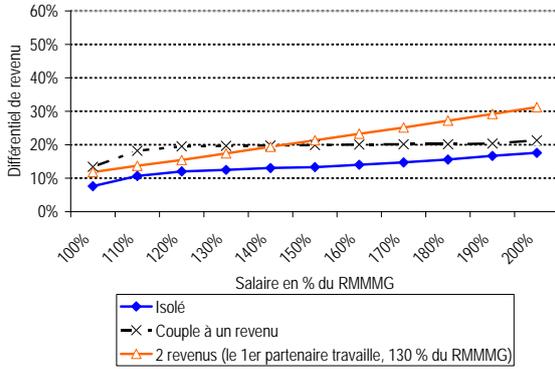


Au départ du REVENU D'INTEGRATION et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)

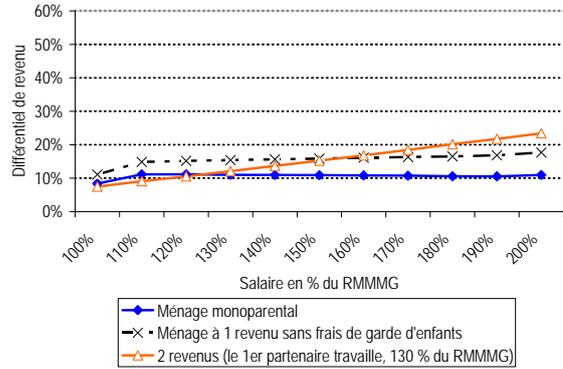


Graphique 2-11 : Conséquences financières du passage du chômage de longue durée ou de l'aide sociale à un emploi à mi-temps : le différentiel de revenu (en %), situation au 1er janvier 2008

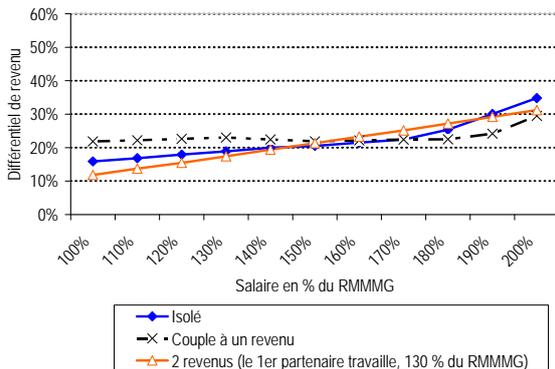
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et SANS enfant à charge



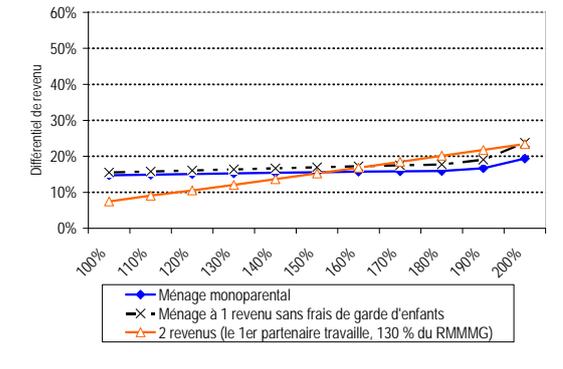
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)



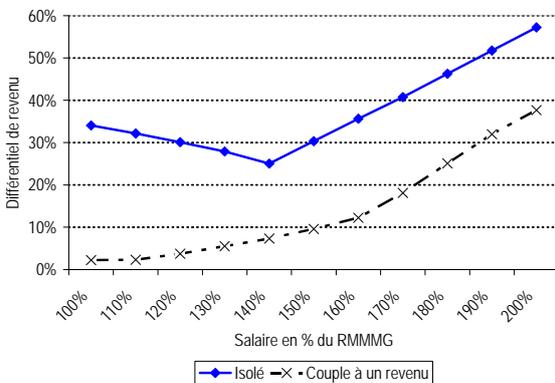
Au départ d'une ALLOCATION MINIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et SANS enfant à charge



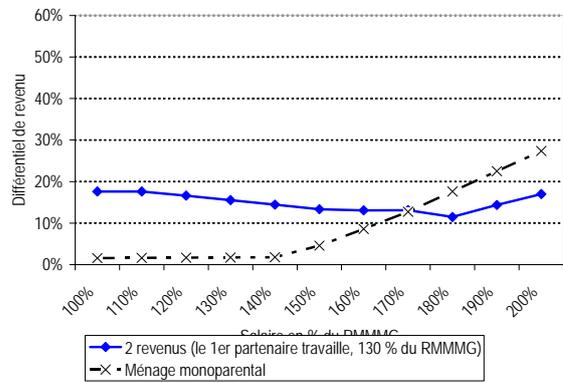
Au départ d'une ALLOCATION MAXIMALE de la 2ème période (FORFAIT de la 3ème période pour cohabitants) et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)



Au départ du REVENU D'INTEGRATION et SANS enfant à charge



Au départ du REVENU D'INTEGRATION et DEUX enfants à charge (<3 et 6 ans)



Comment une augmentation du salaire brut se traduit-elle par un accroissement du différentiel de revenu ? La pente des courbes des graphiques 1-10 et 1-11 indique en points de pourcentage la variation du différentiel de revenu consécutive à une hausse du salaire brut de 10 % du RMMMG. Les résultats relatifs au travail à mi-temps sont les plus marquants. Ceci s'explique entièrement par les allocations de complément de revenu : l'allocation de garantie de revenu (AGR) et la « prime » d'intégration socioprofessionnelle (ISP). Ces deux allocations « aplatissent » les courbes : un salaire plus élevé induisant un complément de revenu inférieur, le différentiel de revenu varie peu en cas de hausse du salaire. Les deux compléments garantissent en quelque sorte un certain différentiel de revenu au travailleur à temps partiel. Lorsque le droit à l'allocation disparaît totalement, un salaire plus élevé peut avoir un impact plus grand sur l'augmentation du différentiel de revenu. Il est à noter que le montant de l'AGR ne peut dépasser un certain plafond, et ce afin d'éviter que le travailleur à temps partiel ne gagne plus que s'il ou elle exerçait ses fonctions à temps plein. Il en résulte que le différentiel de revenu est légèrement plus faible en cas de passage d'une allocation maximale à un emploi à mi-temps au RMMMG.

Depuis l'an dernier, le monde politique a pris plusieurs décisions (voir encadré) susceptibles d'influencer dans une mesure plus ou moins large les incitants financiers à la reprise du travail pour les chômeurs (de longue durée). Étant donné que le modèle STASIM reflète toujours la situation au 1<sup>er</sup> janvier de l'année correspondante (sur la base, par conséquent, de la réglementation applicable à cette date), les résultats précités ne tiennent pas compte des mesures qui sont entrées ou entreront en vigueur dans le courant de l'année 2008. En outre, toutes les décisions politiques, ainsi que leurs conséquences pour le différentiel de revenu, n'apparaissent pas dans les résultats, notamment lorsqu'il s'agit d'un cas type qui n'est pas envisagé dans cette analyse (par exemple la hausse du pourcentage de calcul (1<sup>ère</sup> période) pour les chômeurs cohabitants).

Quelles sont les conséquences de ces récentes décisions politiques sur les incitants financiers à la reprise du travail ? Nous ne donnerons ici que quelques indications, des simulations complémentaires s'avérant en effet nécessaires pour en dresser un état des lieux précis.

Le CSB a calculé l'impact du relèvement de 25 euros du RMMMG et de l'adaptation du bonus à l'emploi en octobre 2008 pour un isolé. Au départ d'une allocation minimale et d'une allocation maximale (de la 2<sup>ème</sup> période), le différentiel de revenu en cas de travail à temps plein augmenterait respectivement dans ce cas de 2,9 et de 2,4 points de pourcentage (au RMMMG).

L'augmentation de 250 euros du montant exonéré d'impôt pour les bas et moyens revenus équivaut à une hausse du revenu disponible (sur base annuelle) de 62,50 euros<sup>89</sup>. Pour un isolé bénéficiant soit d'une allocation maximale soit d'une allocation minimale, cette mesure engendre une hausse de 0,54 et de 0,65 point de pourcentage de son différentiel de revenu s'il reprend le travail à temps plein, et ce si son salaire brut est inférieur ou égal à 140 % du RMMMG. Les salaires bruts plus élevés n'entrent plus en ligne de compte pour une augmentation du montant exonéré d'impôt.

La décision dont l'impact est le plus considérable est néanmoins la réforme de l'allocation de garantie de revenu (AGR) pour les chômeurs qui reprennent le travail à temps partiel tout en continuant à chercher un emploi à temps plein. Le calcul de l'AGR a fait l'objet de modifications substantielles (voir encadré). Quelles en sont les conséquences ? Le plafond du salaire mensuel brut pour l'octroi de l'AGR est relevé de 3,9 %, ce qui a pour effet que davantage de chômeurs reprenant un travail à temps partiel (et continuant à chercher un emploi à temps plein) entrent en ligne de compte pour le complément de revenu. Par ailleurs, une personne isolée peut dorénavant bénéficier du supplément horaire maximal (et, partant, d'une AGR plus élevée), qui était auparavant uniquement réservé aux chefs de ménage<sup>90</sup>.

<sup>89</sup> À savoir 25 % (le taux d'imposition marginal le plus faible) de 250 euros.

<sup>90</sup> Par exemple, en cas de reprise de travail à mi-temps, le supplément horaire mensuel d'un isolé est passé de 54,08 euros à 76,94 euros, ce qui représente une différence de 274,32 euros sur base annuelle (montants indexés, en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2008)

Par conséquent, le niveau du différentiel de revenu augmente et le droit à l'AGR ne disparaît totalement qu'à partir d'une hausse plus élevée du salaire. Le cohabitant peut en principe également bénéficier de cette mesure, la question demeurant toutefois de savoir s'il ou elle entre en ligne de compte pour l'AGR avec le faible forfait de la 3<sup>ème</sup> période d'allocations (ce n'était pas le cas avant la réforme). La décision de ne plus prendre en compte le bonus à l'emploi dans le calcul de l'AGR, cette fois-ci également pour le chef de ménage (et donc pour le ménage monoparental, le couple à un revenu et le ménage à un revenu)<sup>91</sup>, a un impact similaire sur le différentiel de revenu. Il importe d'examiner si, et dans quelle mesure, le plafond imposé au montant de l'AGR atténuera l'impact de ces mesures. Des simulations additionnelles s'imposent dans ce domaine.

### **SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DÉCISIONS FÉDÉRALES RÉCENTES AYANT UN IMPACT SUR LES INCITANTS FINANCIERS À LA REPRISE DU TRAVAIL**

#### **Chômage :**

- 1er janvier 2007 : relèvement de 1 % du plafond de calcul (et, partant, de l'allocation maximale).
- 1er avril 2007 : augmentation de 2 % de l'allocation d'attente pour les isolés de plus de 21 ans.
- 1er janvier 2008 : (1) augmentation de 2 % des minima et des allocations forfaitaires (sauf interruption de carrière et crédit-temps), et (2) hausse des pourcentages de calcul qui passent à 53 % (au lieu de 50 % durant la 2<sup>ème</sup> période) pour les chômeurs isolés et à 58 % (au lieu de 55 % durant la 1<sup>ère</sup> période) pour les chômeurs cohabitants.
- 1er juillet 2008 : (1) relèvement du plafond de revenu du partenaire d'un chômeur ayant charge de famille à 600 euros brut par mois (au lieu de 414,44 euros net), (2) prise en compte des périodes d'activité indépendante dans le temps d'attente<sup>92</sup>, et (3) plusieurs modifications concernant l'allocation de garantie de revenu, à savoir (a) relèvement du plafond du salaire mensuel brut pour l'octroi de l'AGR à 1 415,68 euros<sup>93</sup>, (b) le montant du supplément horaire ne dépend plus de la situation familiale (le montant accordé à toutes les catégories de ménage correspond au montant octroyé avant le 1er juillet aux travailleurs ayant charge de famille), et (c) le calcul du salaire net à temps partiel (pour la formule de calcul, cf. supra) ne tient plus compte du bonus à l'emploi.

#### **Aide sociale :**

- 1er avril 2007 : relèvement de 2 % du revenu d'intégration.
- 1er janvier 2008 : relèvement de 2 % du revenu d'intégration.

#### **Allocations familiales :**

- 1er janvier 2007 : maintien des allocations familiales majorées pendant deux ans (au lieu de six mois) après la reprise du travail.
- 1er octobre 2008 : deux modifications concernant le droit des ménages monoparentaux à un supplément d'allocations familiales : (1) le plafond de revenu à ne pas dépasser pour avoir droit au supplément est relevé de 1 846,53 euros à 2 060,91 euros bruts par mois et (2) un relèvement du supplément à 42,46 euros pour le 1<sup>er</sup> enfant et à 26,32 euros pour le 2<sup>ème</sup> enfant (au lieu de 21,22 euros dans les deux cas).

<sup>91</sup> Par exemple, en cas de reprise d'un travail à mi-temps au RMMMG, le bonus à l'emploi s'élève à 71,50 euros (montant mensuel) ; l'AGR peut augmenter du même montant, pour autant que le plafond ne soit pas atteint. (Pour information : ce montant s'élève sur base annuelle à 858 euros).

<sup>92</sup> Un jeune ayant terminé ses études n'a droit à une allocation d'attente qu'après un stage d'attente de 9 à 12 mois, pendant laquelle il s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi ou a travaillé comme salarié ou (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008) comme indépendant.

<sup>93</sup> Il s'agit d'un montant indexé, valable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008.

**Salaire minimal :**

- 1er avril 2007 : augmentation de 25 euros du RMMM.G.
- 1er octobre 2008 : augmentation de 25 euros du RMMM.G.

**Fiscalité :**

- 1er juillet 2008 : augmentation (exercice d'imposition 2009) du montant exonéré d'impôt de 250 euros (pour atteindre 6 400 euros) pour un revenu imposable n'excédant pas 22 870 euros par an (par contribuable), avec répercussion dans le précompte professionnel à partir du 1er juillet 2008.

**Parafiscalité :**

- 1er octobre 2008 : augmentation du bonus à l'emploi de 32 euros par mois pour les personnes à bas revenu (cette hausse du bonus décroît progressivement à mesure que le salaire augmente, pour atteindre 0 euro dès que le salaire atteint 300 euros de plus que le RMMM.G).

### *Conclusion*

On pourrait tirer comme principal constat que la reprise du travail est certes avantageuse (à temps plein ou à temps partiel), mais pas de la même manière pour tout le monde. Nous nous sommes surtout intéressés dans ce cadre aux résultats observés dans le « scénario du pire », à savoir un emploi au salaire minimum. Dans certains cas types, l'avantage financier reste limité pour la main-d'œuvre à bas salaire : surtout pour les parents isolés dans le cas d'un emploi à temps plein et surtout pour les couples et ménages à un seul revenu qui bénéficiaient d'un revenu d'intégration dans le cas d'un travail à temps partiel. La reprise d'un travail à temps partiel peut également s'avérer peu profitable pour un cohabitant appartenant à un couple ou à un ménage à deux revenus. La réforme de l'AGR pourrait améliorer cette situation, mais des simulations futures devront le prouver. Il importera également d'examiner à l'avenir la représentativité de ces cas types.

En outre, les résultats du modèle STASIM indiquent uniquement la valeur plafond de l'avantage financier (immédiat) induit par la reprise du travail. En réalité, le bénéfice est très probablement inférieur. À l'exception des frais de garde d'enfants, les résultats ne tiennent en effet pas compte des coûts liés au travail. Dans le Rapport technique de 2007, nous avons par exemple déjà montré que les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail pouvaient réduire considérablement le différentiel de revenu. Les résultats ne prennent pas non plus en considération la perte ou la diminution d'autres « avantages sociaux » que l'allocation proprement dite, comme les allocations d'études, les tickets modérateurs réduits, les tarifs réduits pour les transports publics, etc.

Pour conclure, nous pouvons affirmer que le conflit entre la protection des revenus d'une part et la promotion de la participation au travail d'autre part est inhérent au débat sur les pièges financiers du chômage. Des mesures visant à renforcer la protection des revenus, tels que le relèvement des minima (renforcement du caractère solidaire) et des pourcentages de calcul (renforcement du caractère assurantiel), peuvent atténuer les incitants financiers à la reprise du travail (et vice versa). L'importance de ce conflit dépend toutefois de l'importance de ces incitants pour la promotion de la reprise du travail des chômeurs (de longue durée) vis-à-vis, par exemple, de l'importance des systèmes d'accompagnement et de suivi des chômeurs et de l'importance d'autres « obstacles » potentiels comme les problèmes de santé physiques et psychologiques. Des recherches empiriques complémentaires sont requises en la matière<sup>94</sup>.

---

<sup>94</sup> Dans le courant de cette année ont été publiés les résultats d'une enquête réalisée en France sur ce que les chômeurs perçoivent comme des obstacles à la reprise du travail (voir Bonnefoy e.a. (juin 2008), « *La question financière : une préoccupation importante des actifs sans être perçue comme le principal frein au retour à l'emploi* », Premières informations et premières synthèses, Dares et Drees, 8 p.). Aucune étude similaire récente n'est cependant disponible pour la Belgique.

### 2.5.3 L'accompagnement et le suivi des chômeurs

Le 'Plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs' a été mis en oeuvre en plusieurs phases à partir de juillet 2004<sup>95</sup>, tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans bénéficient alors d'un accompagnement dans leur recherche de travail, combiné au contrôle du respect des critères des allocations de chômage. Le plan comprend en outre la description des tâches de l'ONEm ainsi que des services régionaux d'emploi et de formation professionnelle (VDAB, FOREM et ACTIRIS).

Concrètement, l'ONEm se charge du suivi des chômeurs indemnisés : contrôle de leur disponibilité pour le marché du travail et de leurs efforts pour trouver un emploi. Premièrement, l'ONEm envoie, à l'issue d'une certaine période d'inactivité (7 mois pour les - de 25 ans et 13 mois pour les + 25 ans), un avertissement écrit au chômeur lui rappelant son obligation de chercher du travail et d'être disponible pour le marché du travail et, à titre de complément d'information, la procédure de suivi. Deuxièmement, 8 mois après l'avertissement écrit, un premier entretien a lieu avec le chômeur afin de juger ses efforts en vue de trouver du travail ; ce premier entretien est éventuellement suivi d'un deuxième et/ou d'un troisième s'il a été estimé que les efforts pour trouver du travail sont insuffisants. Une collaboration jugée insuffisante de la part du chômeur peut avoir pour conséquence la suspension de l'allocation de chômage ou la réduction du montant de l'allocation. Les éléments cruciaux de cette appréciation sont les informations que l'ONEm reçoit par échanges électroniques des services régionaux en ce qui concerne la participation à des initiatives, le refus d'emplois ou d'actions, l'absence en cas de convocation ...

Contrairement au suivi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi est pris en charge au niveau régional par le VDAB en Région flamande, le FOREM en Région wallonne et ACTIRIS en Région de Bruxelles-Capitale. Le fil conducteur de cet accompagnement se trouve dans les recommandations contenues dans la première ligne directrice de la Stratégie européenne pour l'emploi de 2003-2005 (voir annexe 2), le plan ayant été l'occasion d'y souscrire. L'accompagnement contient une partie préventive ainsi qu'une partie curative. La partie préventive a pour but d'aider à un stade précoce le demandeur d'emploi dans ses efforts pour trouver du travail ou de lui faire entreprendre une formation professionnelle, et ce en tenant compte de l'âge, du niveau de formation, des aptitudes, des circonstances sociales et familiales et des possibilités de déplacement. La partie curative s'adresse aux chômeurs de longue durée et les incite à faire appel aux services de promotion de leur réinsertion dans le processus du travail.

Début 2007, l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) de l'UCL a émis un rapport d'évaluation de l'effet de la nouvelle *procédure de suivi* (Cockx e.a., 2007a) ainsi que de quelques mesures d'accompagnement régionales portant - notamment - sur la reprise du travail. Il s'agit :

- en Région de Bruxelles-Capitale : des conséquences de l'avertissement (ONEm) combiné à une session d'information collective organisée par ACTIRIS ;
- en Région wallonne : des conséquences de l'avertissement (ONEm) combiné à un accompagnement individualisé par le FOREM (session d'information collective et entretien individuel d'évaluation) ;
- en Région flamande : des conséquences de l'avertissement (ONEm).

Le groupe cible de cette évaluation se compose des chômeurs complets indemnisés obligatoirement inscrits comme demandeurs d'emploi, âgés de 25 à 29 ans, qui ont reçu ce premier avertissement écrit de l'ONEm entre juillet et octobre 2004 parce qu'ils avaient atteint leur 13<sup>e</sup> mois de chômage. Leur parcours socioéconomique est comparé à celui des chômeurs complets indemnisés de 30 à 34 ans qui n'ont pas bénéficié des mesures susmentionnées au cours de la période considérée (il s'agit du groupe de contrôle). Nous ne considérons ici que les résultats relatifs au passage à une situation de travail : dans quelle proportion les mesures augmentent-elles les chances d'être au travail cinq mois après l'avertissement écrit ?

---

<sup>95</sup> A partir de juillet 2004, pour les - de 30 ans, à partir de juillet 2005, pour les - de 40 ans et à partir de juillet 2006, pour les - de 50 ans.

L'étude a mis en lumière les résultats suivants<sup>96</sup>. *Premièrement*, on constate la reprise accélérée du travail de jeunes chômeurs indemnisés en Flandre et en Wallonie : les chances d'emploi s'élèvent à 35 % en Flandre et à 30 % en Wallonie, soit une augmentation d'environ 5 points de pour cent<sup>97</sup> dans chacune des deux régions. Ceci peut indiquer que ces chômeurs ont vu dans la lettre d'avertissement une pression qui les a amenés à chercher un emploi encore avant le premier entretien. *Deuxièmement*, il apparaît que cet effet n'est pas généralisé. Les mesures bénéficient essentiellement aux chômeurs dont le profil est plus favorable à l'embauche : les détenteurs d'un diplôme d'enseignement supérieur, disposant d'une expérience récente d'emploi et résidant dans une sous-région où le chômage est plus faible. Selon les auteurs (Cockx et al., 2007b, p. 10), il semble que l'annonce d'un contrôle renforcé ne favorise l'obtention d'un emploi, pour les autres catégories de demandeurs, que si cette annonce s'accompagne d'autres mesures régionales (jobhunting, jobcoaching, formation ...) et de mesures fédérales (stimulation de la demande de travail par exemple par le biais de réductions ciblées des cotisations patronales, c'est-à-dire par une 'activation' douce des employeurs). *Troisièmement*, la lettre d'avertissement semble favoriser en Flandre l'insertion dans des emplois à temps partiel faiblement rémunérés (le salaire pouvant alors être éventuellement complété par une allocation de garantie de revenu). *Enfin*, les mesures ne débouchent pas sur le relèvement de l'emploi des jeunes chômeurs indemnisés résidant à Bruxelles mais l'échantillon bruxellois est trop restreint pour établir une estimation précise.

## 2.6 Travail atypique

Cette partie s'attache à donner un aperçu de l'ampleur et des formes de travail autres que le travail à durée indéterminée et presté selon un horaire régulier. Plus précisément, on distingue actuellement quatre formes de travail atypique : le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail à horaire décalé et les heures supplémentaires. Etant donné qu'il sera fait principalement usage d'informations venant de l'enquête sur les forces de travail (2007), ce sont les concepts de cette enquête qui seront utilisés : on entend, tout d'abord, par travail temporaire tout contrat d'une durée autre qu'indéterminée (dans le privé) ou ne s'inscrivant pas dans le cadre d'une nomination définitive (au niveau des autorités publiques). Le travail temporaire comprend donc, notamment, les travailleurs avec un contrat à durée déterminée, ceux occupés via une agence d'intérim, un contrat « chèque service » ou ALE, les étudiants et stagiaires ou encore les travailleurs occasionnels. Le travail à temps partiel est considéré comme tel sur la base de la question 'Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?' et non pas sur la base du nombre effectif d'heures ouvrées. Le travail à horaire décalé concerne toute forme de travail qui s'effectue essentiellement (pour plus de la moitié du temps) en dehors des heures régulières. Il s'agit ici du travail en équipe, du travail de nuit, du travail du samedi et du travail dominical. Enfin, le travail supplémentaire est le fait de salariés qui ont presté des heures supplémentaires rémunérées ou non pendant la semaine de référence. Le Tableau 2-17 montre le degré de recours à ces formes de travail en Belgique, dans les pays voisins et dans l'UE-15.

<sup>96</sup> Pour une discussion plus détaillée, que l'on se reporte à Cockx et al. (janvier 2007b) 'Le Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi?', Regards économiques, n° 49.

<sup>97</sup> Les auteurs soulignent néanmoins que cet effet est estimé avec peu de précision et n'exclut pas qu'il soit proche de zéro ni qu'il soit de l'ordre de 10 points de pourcentage (Cockx et al., 2007b, p. 101).

Tableau 2-17 : Travail atypique des personnes au travail/ salariés (15-64 ans) en 2007

	Oui			dont :					
				Souhaite travailler moins pour avoir plus de temps pour les tâches de soins			Souhaite travailler ou fournir plus d'heures (et consacrer moins de temps aux tâches de soins)		
	France	Pays-Bas	Belgique	France	Pays-Bas	Belgique	France	Pays-Bas	Belgique
Total	24,7%	24,2%	13,3%	2,2%	3,5%	7,7%	22,5%	20,7%	5,6%
Femmes inactives	25,6%	25,6%	7,4%	-	-	-	-	-	-
Femmes au travail	15,2%	19,6%	13,6%	3,5%	5,3%	11,2%	11,7%	14,3%	2,4%
(1) à temps plein	37,6%	16,8%	14,3%	34,5%	13,4%	13,3%	3,1%	3,4%	1,0%
(2) à temps partiel	26,5%	12,2%	12,8%	15,0%	3,9%	8,9%	11,5%	8,3%	3,9%
Femmes au travail ayant recours à l'accueil formel des enfants <sup>1</sup>	10,9%	18,4%	18,3%	5,2%	10,2%	14,9%	5,7%	8,2%	3,4%

Note 1 : BE=Belgique, DK=Danemark, GR=Grèce, ES=Espagne, IT=Italie, NL=Pays-Bas, FI=Finlande, UK=Royaume-Uni.

Note 2 : donnée peu fiable ou incertaine

Note 3 : ces chiffres concernent la population de 15 ans et plus.

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000 et 2007

Le travail à temps partiel semble être entré un peu plus dans les mœurs en Belgique que dans l'UE-15 mais l'écart avec les Pays-Bas, qui restent en tête, est considérable. Il s'agit d'un phénomène typiquement féminin : 40,5 % des femmes au travail sont occupées à temps partiel en Belgique contre 7,1 % des hommes au travail (voir Tableau 2-18). Il est intéressant de remarquer que ce pourcentage, chez les femmes, augmente nettement avec l'âge. On note d'ailleurs une évolution contrastée de ces proportions : depuis 2004, la tendance est à la baisse pour les femmes entre 25 et 49 ans et à la hausse pour celles entre 50 et 64 ans. On peut remarquer dans le Tableau 2-20 que les interruptions de carrière sous forme de régime à temps partiel sont des mécanismes de plus en plus utilisés.

Tableau 2-18 : Part des travailleurs à temps partiel parmi les personnes au travail, par sexe et âge en Belgique en 2007

	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	15-64 ans
Hommes	11,1%	5,1%	11,6%	7,1%
Femmes	32,0%	39,2%	48,7%	40,5%
Total	20,5%	20,6%	26,5%	21,9%

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

Tableau 2-19 : Evolution des régimes d'interruption de carrière pour les femmes (en milliers)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>1. Secteur privé</b>	<b>48,5</b>	<b>57,0</b>	<b>67,4</b>	<b>77,3</b>	<b>85,3</b>	<b>93,1</b>	<b>98,1</b>
<i>a. A temps plein</i>	<i>15,8</i>	<i>15,6</i>	<i>14,3</i>	<i>14,2</i>	<i>13,8</i>	<i>13,8</i>	<i>13,6</i>
classique; < 50 ans	10,3	9,9	8,5	8,3	7,9	7,6	7,2
classique; 50 ans ou plus	0,8	0,9	1,0	1,2	1,2	1,3	1,2
total classique	11,1	10,8	9,5	9,5	9,2	8,9	8,4
total thématique	4,7	4,8	4,9	4,7	4,6	4,9	5,2
<i>b. A temps partiel</i>	<i>32,7</i>	<i>41,5</i>	<i>53,1</i>	<i>63,1</i>	<i>71,5</i>	<i>79,3</i>	<i>84,4</i>
classique; <50 ans; 1/5	10,5	13,9	16,2	19,1	21,8	24,3	25,3
classique; < 50 ans; 1/2	9,4	9,7	9,4	9,7	9,6	9,1	8,7
total classique; < 50 ans	19,9	23,6	25,5	28,8	31,4	33,4	34,0
classique; 50 ans ou plus; 1/5	1,8	3,4	5,7	7,7	9,9	12,1	14,5
classique; 50 ans ou plus; 1/2	8,5	10,1	11,8	13,3	14,8	16,2	17,5
total classique; > 50 ans	10,3	13,5	17,5	21,0	24,7	28,3	32,0
total classique	30,1	37,1	43,1	49,9	56,1	61,7	66,0
total thématique	2,6	4,3	10,0	13,2	15,4	17,6	18,4
<b>2. pouvoirs publics</b>	<b>44,8</b>	<b>47,3</b>	<b>50,4</b>	<b>51,5</b>	<b>52,6</b>	<b>54,3</b>	<b>56,5</b>
<i>a. A temps plein</i>	<i>9,1</i>	<i>9,0</i>	<i>8,8</i>	<i>8,5</i>	<i>8,2</i>	<i>8,1</i>	<i>8,0</i>
<i>b. A temps partiel</i>	<i>35,7</i>	<i>38,3</i>	<i>41,7</i>	<i>43,0</i>	<i>44,4</i>	<i>46,2</i>	<i>48,5</i>
<b>3. Total</b>	<b>93,3</b>	<b>104,3</b>	<b>117,8</b>	<b>128,8</b>	<b>137,9</b>	<b>147,4</b>	<b>154,5</b>
<i>a. A temps plein</i>	<i>24,9</i>	<i>24,6</i>	<i>23,1</i>	<i>22,7</i>	<i>22,0</i>	<i>21,9</i>	<i>21,6</i>
<i>b. A temps partiel</i>	<i>68,4</i>	<i>79,8</i>	<i>94,7</i>	<i>106,1</i>	<i>115,9</i>	<i>125,5</i>	<i>132,9</i>

Note : Dans le secteur privé, les interruptions de carrière « classiques » correspondent au régime de « crédit-temps ». Ce système permet soit une interruption complète du temps de travail (cfr temps plein), soit, comme indiqué au niveau des temps partiels, une réduction d'une moitié ou d'un cinquième du temps de travail. Les interruptions « thématiques » sont formées des congés parentaux, congés pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs. Dans le secteur public, les congés thématiques sont toujours possibles, le crédit-temps étant remplacé par un système propre à la fonction publique.

Source : Bureau fédéral du Plan, sur la base des données de l'ONEm

Comme évoqué dans le point 2.4 Conciliation vie privée et professionnelle, les raisons du travail à temps partiel invoquées par les femmes varient en fonction de leur âge. La charge d'enfant ou d'adulte nécessitant des soins reste un facteur décisif pour les femmes entre 25 et 49 ans. Enfin, la comparaison entre le taux d'emploi en termes d'individu ou en terme d'équivalent temps plein offre un éclairage intéressant sur le travail à temps partiel dans notre pays. Le lecteur trouvera ces informations dans le chapitre 4 : « Formation des salaires ».

Le travail temporaire est relativement moins répandu en Belgique ; 8,6 % des salariés ont ici un contrat temporaire contre 14,8 % dans l'UE-15<sup>98</sup>. Comme l'indique le Tableau 2-20, ce type de contrat se retrouve le plus auprès des jeunes (entre 15 et 24 ans), bien que ce phénomène soit moins prononcé qu'en UE-15 où 42,8% des jeunes salariés ont un contrat temporaire. Les contrats temporaires sont aussi plus répandus auprès des femmes que des hommes, ce constat étant aussi fait -bien que dans une moindre mesure - au niveau européen (dans l'UE-15, 14% des salariés entre 15 et 64 ans ont un contrat temporaire, contre 15,7% des salariées). Selon le dernier rapport du CSE (2008), basé sur l'analyse des chiffres des bilans sociaux<sup>99</sup>, la part des contrats à durée déterminée est nettement plus prononcée dans certains secteurs que dans d'autres (en tête, on retrouve l'horeca (NACE H) et l'énergie et eau (NACE E)). En moyenne, entre les années 1998 à 2006, le taux de croissance nette d'emplois est évalué à 1,6% pour les contrats à durée indéterminée et 3,7% pour les contrats à durée déterminée.

<sup>98</sup> L'enquête sur les forces de travail comprend une question relative aux raisons ayant mené au travail temporaire mais les résultats belges ainsi que les résultats des autres Etats membres de l'UE-15 sont considérés par Eurostat (New Cronos) comme non fiables et incertains.

<sup>99</sup> Cette étude concerne les salariés du secteur privé, secteurs NACE C à K (exception faite des travailleurs intérimaires).

Tableau 2-20 : Part des salariés ayant un contrat temporaire parmi l'ensemble des salariés, par sexe et par âge en Belgique en 2007

	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	15-64 ans
Hommes	28,3%	5,2%	2,8%	6,8%
Femmes	35,6%	8,8%	6,5%	10,8%
Total	31,6%	6,9%	4,3%	8,6%

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2007

Il est aussi à remarquer que selon l'Enquête sur les forces de travail 2007, parmi les salariés (de 15 ans et plus) occupés temporairement, 1,8% se dit lié, en Belgique, à un bureau d'intérim. Ce chiffre est assez proche de celui de l'Allemagne (1,9%), tandis que les proportions sont quelque peu plus importantes en France (2,7%) et aux Pays-Bas (3,6%). Parmi les personnes travaillant sous contrat intérim, il est intéressant de noter, bien que cette donnée soit considérée comme peu fiable ou incertaine par Eurostat, que 80,5% donnent comme raison le fait de ne pas avoir trouvé de travail fixe. La proportion de travailleur en intérim évoqué plus haut est toutefois nettement plus faible que celle que l'on peut calculer via les chiffres disponibles à l'ONSS. En effet, selon ces derniers, le pourcentage de travailleurs (en terme d'équivalents temps plein) inscrits à la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) s'élève en 2007 à 3,3% de l'ensemble de l'économie (hors indépendants et administrations provinciales et locales). Cette proportion ne cesse d'augmenter ces dernières années, le pourcentage étant de 2,4% en 2003.

En ce qui concerne le travail à horaire décalé, le Tableau 2-17 permet de constater qu'il est nettement moins répandu en Belgique que dans l'UE-15, bien que l'on constate une augmentation de presque toutes ces formes de travail en Belgique entre 2000 et 2007. C'est le travail le samedi qui est le plus fréquent. Le travail de nuit est, par contre, le moins utilisé.

Enfin, en ce qui concerne les heures supplémentaires, la Belgique est le pays (en comparaison avec les trois pays de référence) dans lequel les heures supplémentaires rémunérées sont les moins fréquentes (3,0% des salariés). Les heures supplémentaires non rémunérées sont légèrement plus utilisées qu'en Allemagne, mais restent nettement moins courantes qu'aux Pays-Bas, où 18,9 % des salariés disent fournir ce genre de prestation. Notons qu'en Belgique, parmi les 6,6% de salariés prestant des heures supplémentaires non rémunérées, 35% disent en avoir presté au moins 11h durant la semaine de référence.

## ***Bibliographie***

*Accord interprofessionnel pour une économie novatrice et pour l'emploi*, décembre 2006

AGHION Ph. et E. COHEN (2004), *Education et croissance*, La documentation française, Paris

DIRECTION GENERALE EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL (2007), *Label Egalité Diversité*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, mars 2007

BICHARA K., M. MARTINIELLO, A. REA et Ch. TIMMERMAN (eds.) (2006), *Penser l'immigration et l'intégration autrement*, Bruylant

BONNEFOY V., B. MIROUSE, F. MIKOL et A. VICARD (2008), La question financière : une préoccupation importante des actifs sans être perçue comme le principal frein au retour à l'emploi, Première Synthèses, n°24.1, DARES en DREES.

CARD D., R. CHETTY et A. WEBER (2007), The spike at benefit exhaustion : leaving the unemployment system or starting a new job ?, Discussion Papers, n° 2590, Institute for the study of labor (IZA).

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Perspectives économiques 2008-2013*, mai 2008, Bruxelles

COCKX B., A. DEFOURNY, M. DEJEMEPPE et B. VANDERLINDEN (2007a), *Le nouveau système de suivi des chômeurs : une évaluation*, rapport final, janvier 2007

COCKX B., M. DEJEMEPPE et B. VANDERLINDEN (2007b), « Le Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? », *Regards économiques*, IRES, n° 49, janvier 2007

CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE (2007), EMCO working group report: *Active Ageing*, 9262/07ADD1, mai 2007

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL (2007), rapport du secrétaire général : *principaux faits nouveaux survenus dans le domaine du vieillissement depuis la deuxième assemblée mondiale*, E/CN.5/2007/1, Nations Unies.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2006), *Rapport 2006*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2007), *Rapport 2007*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2008), *Rapport 2008*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

D'ADDIO A.C., I. DE GREEF et M. ROSHOLM (2002), "Assessing unemployment traps in Belgium using panel data sample selection modes", *IZA Discussion Papers*, n° 669, Institute for the study of labor (IZA)

FONDATION ROI BAUDOIN et CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES, *Débats belges pour une politique migratoire, Facts and figures*, février 2008, Bruxelles, 134p.

GANGJI A. et R. PLASMAN (2007), The matthew effect of unemployment : how does it affect wages in Belgium ?, Working Paper, n° 07-19.RS, DULBEA.

GEURTS (2006), *De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders, nieuwe bevindingen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*, eindrapport WAV.

GHYSELS J. et M. DEBACKER (red.) (2007), *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen : Een dagelijkse evenwichtoefening ?*, Acco

IDEA CONSULT (2008), *Evaluation du dispositif des titres services pour les services de proximité 200076 : rapport final*, mai 2008

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, SPF EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE, BUREAU FEDERAL DU PLAN, *L'écart salarial entre les femmes et les  
hommes en Belgique – Rapport 2008-*

MEULDERS D., S. O'DORCHAI (2008), "Childcare in Belgium", DULBEA, WP N°08-08RR, 40p.

OCDE (2007), *Des emplois pour les jeunes ?*, Paris, OCDE

ONEM, *Rapport annuel 2007*, 440 p.

*Pacte de solidarité entre les générations*, novembre 2005

QUINTINI G. et S. MARTIN (2006), "Starting Well or Losing their Way ? The position of youth in the labour  
market in OECD countries", OECD – social, employment and migration – Working Papers, n° 39, Paris



## **3 Cohésion sociale**

## Tableau de bord

		Allemagne	Pays-Bas	France	UE-15	Belgique
Inégalité de revenus (Rapport interquintile de revenus)	2006	4,1	3,8	4	4,7	s 4,2
Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux - total <sup>1</sup>	2006	26%	21%	25%	26%	s 27%
Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux - total	2006	13%	10%	13%	16%	s 15%
Risque de pauvreté - total (%)	-	-	-	-	-	-
Répartition des taux régionaux d'emploi - total - (Coefficient de variation, NUTS 2)	2006	5,2	2,2	7,5	n.d.	8,7
Jeunes qui ont abandonné prématurément leurs études - total (% 18/24 ans)	2007	12,7%	12,0%	12,7%	16,4%	12,3%
Chômeurs de longue durée (%) - total	2007	4,7%	1,3%	3,3%	2,8%	e 3,8%
Part en % des enfants de 0-17 ans vivant dans des ménages où personnes ne travaille - total	2007	9,3%	5,9%	9,8%	9,3%	e 13,5%
Part en % des personnes de 18-59 ans vivant dans des ménages où personnes ne travaille - total	2007	9,5%	6,5%	10,9%	9,1%	e 12,5%

Note 1 : Il est à noter que les pensions ne sont pas incluses ici dans les transferts sociaux.

s : Estimation EUROSTAT, e : Valeur estimée

Source : Eurostat

En dehors de la croissance économique et de l'emploi, la stratégie de Lisbonne porte aussi sur la cohésion sociale. Il importe donc, dans le cadre du suivi de la stratégie de Lisbonne, que les États membres de l'UE soient également évalués sur le plan de la progression sociale<sup>100</sup>. C'est à la lumière de ce constat qu'est organisée chaque année une enquête sur les revenus et les conditions de vie des ménages privés, dénommée enquête EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions). Chaque État membre de l'Union européenne est tenu de réaliser cette enquête prescrite par un règlement européen depuis 2004<sup>101</sup>.

Seuls sont examinés ici les résultats relatifs aux conditions de revenus, en particulier l'inégalité des revenus et la pauvreté financière. Pour une discussion et une analyse plus vastes, nous vous renvoyons à la publication annuelle « Pauvreté et exclusion sociale » de l'OASeS<sup>102</sup>, qui décrit le caractère multiple de la pauvreté. En plus des conditions de revenus, les conditions de vie (p.ex. le logement et la santé) sont également étudiées.

Le « Rapport stratégique sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2008-2010 » a été rédigé dans la même optique. Dans le contexte de la méthode dite « méthode ouverte de coordination », chaque État membre de l'UE élabore un rapport de ce type. Il rassemble les constats et les priorités nationales pour la période 2008-2010 en matière d'inclusion sociale, de pensions et de soins de santé<sup>103</sup>.

<sup>100</sup> Le tableau de bord repris plus haut présente les « indicateurs structurels » de la Commission européenne pour la cohésion sociale – établis dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Outre l'aspect du revenu, il présente également d'autres aspects de la cohésion sociale, dont le phénomène des jeunes quittant prématurément l'école et le chômage de longue durée. Nous n'abordons pas ces aspects ici étant donné qu'ils sont largement détaillés dans d'autres chapitres du présent rapport.

<sup>101</sup> Les enquêtes EU-SILC remplacent les enquêtes ECHP – European Community Household Panel (Panel des ménages) – qui ont été organisées entre 1994 et 2001. Ces deux enquêtes divergent sur un certain nombre de points importants dont la définition du revenu ; les chiffres relatifs à la pauvreté et à l'inégalité ne sont dès lors pas comparables.

<sup>102</sup> « Onderzoeksgroep Armoede, Sociale uitsluiting en de Stad » (Groupe d'étude sur la pauvreté, l'exclusion sociale et la ville) de l'Université d'Anvers.

<sup>103</sup> Les rapports peuvent être librement téléchargés à l'adresse suivante : [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/strategy\\_reports\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_fr.htm).

## LA DEFINITION DU REVENU DANS LES RESULTATS DE L'ENQUÊTE EU-SILC

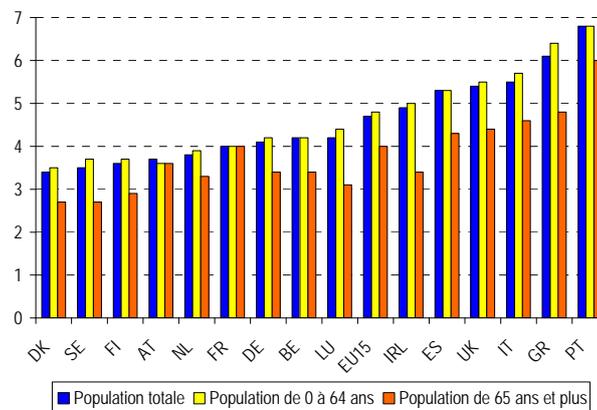
Les indicateurs de l'inégalité des revenus et de la pauvreté sont calculés à partir du « revenu disponible au niveau individuel », qui est déduit du « revenu disponible au niveau du ménage ». Il est question ici de ménages privés ; les personnes vivant dans des ménages collectifs (hômes, hôpitaux, etc.) ne figurent pas dans cette enquête<sup>104</sup>. Ce revenu disponible des ménages est égal à la somme de tous les revenus de tous les membres du ménage, après impôts, cotisations sociales et transferts entre ménages. Ce montant peut englober les revenus suivants : les revenus issus d'un travail salarié ou indépendant, les revenus du capital (p.ex. intérêts et dividendes), les revenus de la propriété et les allocations sociales. Pour obtenir le revenu disponible individuel, le revenu disponible du ménage est corrigé en fonction de la taille du ménage. La méthode de calcul consiste à diviser le revenu disponible du ménage, non pas par le nombre de membres composant le ménage, mais par un « facteur d'équivalence » établi selon « l'échelle modifiée de l'OCDE » : un poids de « 1 » est octroyé à la personne de référence du ménage, un poids de « 0,5 » à toute autre personne âgée de plus de 14 ans et un poids de « 0,3 » à chaque enfant.

Il est à noter que les questions relatives aux revenus dans l'enquête EU-SILC portent toujours sur l'année calendrier précédente. Le présent chapitre discute donc les résultats de l'enquête EU-SILC qui concernent l'année 2005.

### 3.1 Inégalité des revenus

Nous mesurons ici l'inégalité des revenus à l'aide du « rapport interquintile de revenu ». Cet indicateur compare le revenu total perçu par les 20 % de la population ayant le revenu le plus haut (quintile supérieur) à celui perçu par les 20 % de la population ayant le revenu le plus bas (quintile inférieur). Pour la Belgique, ce ratio s'élève à 4,2 pour la population totale. Les pays voisins obtiennent un résultat comparable, tandis que les pays scandinaves, d'une part, obtiennent un meilleur résultat, et les pays d'Europe du Sud et les pays anglo-saxons, d'autre part, obtiennent un moins bon résultat. Il convient de remarquer également qu'en ce qui concerne les personnes âgées, l'écart de revenu entre les 20 % les plus riches et les 20 % les plus pauvres est systématiquement plus faible dans les pays de l'UE-15. Ainsi, en Belgique, ce ratio est de 3,4, alors que l'inégalité des revenus y est bien plus grande parmi les personnes de moins de 65 ans, à savoir 4,2.

Graphique 3-1 : Rapport interquintile de revenu (S80/S20)



Source : EU-SILC 2006

<sup>104</sup> Le SPP Politique scientifique fédérale réalise actuellement un projet d'enquête EU-SILC complémentaire. L'objectif est de recueillir des informations sur les groupes de population qui ne sont pas encore représentés dans EU-SILC.

### 3.2 *Risque de pauvreté*

Le « risque de pauvreté » est de loin le principal indicateur (monétaire) de la pauvreté. Il se définit comme la part de la population dont le revenu disponible est inférieur à un seuil défini. En tant que tel, le risque de pauvreté est une mesure relative de la pauvreté. Ici, le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du revenu disponible médian au niveau individuel. Il s'agit de la « norme européenne de pauvreté » utilisée pour les comparaisons internationales au sein de l'Union européenne<sup>105</sup>. La valeur en euros du seuil de pauvreté (corrigé en fonction des parités de pouvoir d'achat) varie fortement dans l'UE-15, ce qui reflète les écarts de niveau de vie entre les États membres. Par exemple, ce seuil de pauvreté (montant annuel) varie, pour un isolé, de 5 216 euros au Portugal à 17 208 euros au Luxembourg. En Belgique, le seuil est de 9 915 euros (il est de 9 256 euros dans l'UE-15).

Le Tableau 3-1 indique le risque de pauvreté après transferts sociaux pour l'ensemble de la population ainsi que pour la population ventilée selon le sexe, l'âge, le type de ménage, le statut d'activité, l'intensité de travail, le niveau d'instruction et la propriété d'un logement en Belgique, dans les pays voisins et dans l'UE-15. Nous constatons que le risque de pauvreté de l'ensemble de la population est de 15 % en Belgique, soit certes un pour cent de moins que dans l'UE-15, mais considérablement plus qu'aux Pays-Bas, qui ont amenuisé ce risque le plus fortement, le ramenant à 10 %. L'Allemagne et la France, pays voisins, obtiennent également de meilleurs résultats avec un pourcentage de 13 %. Le chiffre relatif à la pauvreté en Belgique dissimule en outre d'importants écarts entre la Flandre et la Wallonie, où le risque de pauvreté s'élève respectivement à 11,3% et 17 %. En ce moment, nous ne disposons pas de chiffre sur la pauvreté statistiquement représentatif pour Bruxelles sur la base de l'enquête EU-SILC.

Une analyse plus détaillée nous permet d'identifier les groupes de la population qui encourent, en Belgique, un risque accru de pauvreté. Trois zones fragiles (le taux de pauvreté est indiqué entre parenthèses) se dégagent en fonction du type de ménage : les isolés (24 %), les ménages monoparentaux (33 %) et les couples dont l'un des deux membres au moins a plus de 65 ans (21 %). Il est également certain que les personnes âgées représentent le groupe d'âge le plus vulnérable, même davantage en Belgique que dans les pays voisins. Les travailleurs peu qualifiés encourent également un risque accru de pauvreté, à savoir de 22 %. Nous remarquons en outre que le risque de pauvreté des locataires est presque trois fois supérieur à celui des propriétaires.

---

<sup>105</sup> Le choix du seuil de pauvreté (50 %, 60 % ou 70 %) peut fortement influencer les résultats en matière de pauvreté. Nous y reviendrons ultérieurement.

Tableau 3-1 : Risque de pauvreté après transferts sociaux par sexe, âge, type de ménage, statut d'activité, intensité de travail, niveau d'instruction et propriété du logement (seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian)

	Allemagne	Pays-Bas	France	UE-15 max <sup>1</sup>	UE-15 min <sup>1</sup>	UE-15	Belgique
<b>Total</b>	13%	10%	13%	21% GR	10% NL	16%	15% <sup>2</sup>
<b>Sexe</b>							
Homme	12%	10%	12%	20% GR	10% NL	15%	14%
Femme	13%	10%	14%	21% GR, ES, IT	10% NL	17%	16%
<b>Age</b>							
0-15 ans	12%	14%	13%	24% ES, IT, UK	9% FI	18%	15%
16-24 ans	15%	18%	20%	28% DK	12% AT	20%	16%
25-49 ans	12%	9%	11%	18% IT	9% NL	13%	11%
50-65 ans	14%	6%	11%	19% GR	5% DK, SE	14%	13%
65 ans et plus	13%	6%	16%	31% ES	6% NL	20%	23%
<b>Type de ménage</b>							
Isolé	22%	15%	19%	46% IRL	15% NL	24%	24%
Ménage monoparental	24%	32%	29%	49% LU	18% FI	32%	33%
Deux adultes (tous les deux < 65 ans)	11%	5%	8%	18% PT	5% DK, NL	10%	10%
Deux adultes (min 1 > 65 ans)	11%	7%	13%	30% ES	5% SE	17%	21%
Ménage sans enfant	14%	9%	13%	19% GR, PT	9% NL	15%	16%
Deux adultes et 1 enfant dépendant	8%	6%	10%	18% IT	4% DK	12%	9%
Deux adultes et 2 enfants dépendants	9%	8%	9%	22% IT, ES	4% DK	14%	8%
Deux adultes et 3 enfants dépendants ou plus	13%	16%	19%	42% ES	12% DK, FI	22%	14%
Ménage avec enfants	11%	11%	13%	23% GR, IT	8% DK	17%	13%
<b>Statut d'activité<sup>3</sup></b>							
Personnes occupées	5%	4%	6%	14% GR	4% BE, DK, FI, NL	7%	4%
Personnes sans emploi	19%	14%	19%	32% UK	14% NL	24%	24%
Chômeurs	43%	27%	31%	57% UK	24% SE	39%	31%
Pensionnés (y compris les prépensionnés)	13%	6%	13%	28% UK	6% NL	17%	20%
Autres inactifs	18%	19%	25%	34% UK	17% LU	26%	25%
<b>Intensité de travail (IT)<sup>4</sup></b>							
Ménage sans enfant, IT = 0	30%	16%	21%	50% IRL	16% NL	30%	33%
Ménage sans enfant, 0 < IT < 0,5	22%	14%	27%	34% UK	14% NL	21%	18%
Ménage sans enfant, 0,5 < IT < 1	7%	5%	5%	11% UK	4% IRL	7%	5%
Ménage sans enfant, IT = 1	5%	3%	5%	11% GR	2% BE	5%	2%
Ménage avec enfants, IT = 0	49%	51%	70%	74% PT	43% DK	61%	72%
Ménage avec enfants, 0 < IT < 0,5	23%	23%	47%	57% LU	22% NL	40%	35%
Ménage avec enfants, 0,5 < IT < 1	8%	8%	13%	27% IT	6% FI	18%	8%
Ménage avec enfants, IT = 1	5%	5%	5%	12% GR	4% AT, BE, DK, FI, NL	6%	6%
<b>Niveau d'instruction</b>							
Faible	19%	9%	14%	29% UK	9% NL	22%	22%
Moyen	11%	9%	10%	16% UK	9% AT, LU, NL	12%	12%
Elevé	7%	7%	7%	10% SE	3% LU, PT	7%	6%
<b>Propriété du logement</b>							
Propriétaire	9%	6%	10%	21% GR	6% NL	13%	10%
Locataire	17%	18%	20%	34% IRL	17% DE	23%	28%

Note 1 : BE=Belgique, DK=Danemark, DE=Allemagne, GR=Grèce, ES=Espagne, FR=France, IRL=Irlande, IT=Italie, LU=Luxembourg, NL=Pays-Bas, AT=Autriche, PT=Portugal, FI=Finlande, SE=Suède, UK=Royaume-Uni. Chiffres provisoires pour le Portugal.

Note 2 : Risque de pauvreté en Flandre : 11,4% et en Wallonie : 17 % ; aucun chiffre de la pauvreté statistiquement représentatif n'est disponible pour Bruxelles.

Note 3 : Le « statut d'activité » est défini comme étant le statut que les personnes (de 16 ans et plus) déclarent avoir eu au cours de l'année précédente pendant plus de la moitié du nombre de mois.

Note 4 : « L'intensité de travail » mesure le rapport entre le nombre de mois travaillés (de tous les membres du ménage âgés de 16 à 64 ans) et le nombre de mois qu'il est possible de travailler.

Source : EU-SILC 2006

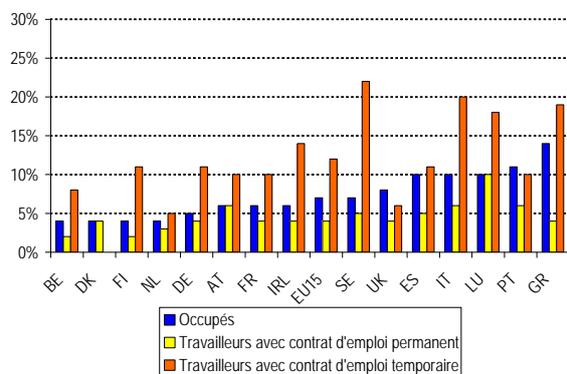
Mais c'est surtout le risque de pauvreté des ménages avec enfants dont aucun des membres n'a travaillé l'année précédente qui saute aux yeux. Le risque de pauvreté est alors de pas moins de 72 % ! Il semble qu'il s'agisse ici, en Belgique plus que dans l'UE-15, d'un groupe non négligeable de la population : en Belgique, 14 % du groupe d'âge de moins de 18 ans et 21 % du groupe d'âge de 18 à 64 ans vivent dans un ménage dont aucun membre n'est au travail, tandis que dans l'UE-15, ces pourcentages sont respectivement de 10 % et 14 % seulement. Le risque de pauvreté diminue toutefois fortement lorsque « l'intensité de travail » du ménage s'accroît. Le risque de pauvreté d'une personne occupée est dès lors extrêmement faible, à savoir de 4 %, soit le pourcentage le plus bas de l'UE-15 (pourcentage qu'affichent également la Finlande, le Danemark et les Pays-Bas). Le problème des « travailleurs pauvres » ne se pose que de façon limitée en Belgique. Le travail est donc la meilleure protection contre la pauvreté à condition qu'il s'agisse d'emplois de qualité.

On signalera toutefois une nuance en matière de risque de pauvreté, des écarts considérables peuvent survenir entre les travailleurs en fonction du type de contrat (permanent ou temporaire)<sup>106</sup> et du temps de travail (temps plein ou temps partiel)<sup>107</sup>. C'est la conclusion que l'on peut tirer du Graphique 3-2. En Belgique, le risque de pauvreté d'un travailleur sous contrat temporaire est quatre fois plus élevé que celui d'un travailleur sous contrat permanent (respectivement 8 % et 2 %), ces deux pourcentages restant néanmoins nettement inférieurs au risque de pauvreté de l'ensemble de la population (15 %). Des recherches complémentaires et plus approfondies (voir les remarques ci-dessous) devront toutefois montrer si ces chiffres cachent des caractéristiques différentes. Par exemple, si le contrat temporaire est plus fréquent chez les travailleurs peu qualifiés, l'écart de taux de pauvreté selon le type de contrat pourrait plutôt refléter une différence de niveau d'instruction, la moins bonne situation de revenus étant la conséquence d'un niveau d'instruction plus faible.

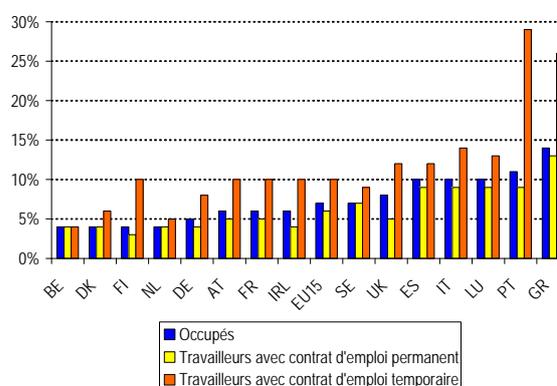
Aucun écart de taux de pauvreté n'apparaît entre les travailleurs occupés à temps partiel et à temps plein en Belgique, et ce contrairement à la situation qui prévaut dans les autres États membres de l'UE-15. Cet écart a d'ailleurs toujours été limité en Belgique (ainsi qu'aux Pays-Bas), ce qui montre qu'il s'agit d'une donnée structurelle. Une explication plausible pourrait être qu'en Belgique, les travailleurs à temps partiel vivent plus souvent – par rapport aux autres pays de l'UE-15 tout au moins - dans un ménage au sein duquel le partenaire travaille à temps plein et que, par conséquent, il y a moins d'isolés (avec ou sans enfants) occupés à temps partiel. Des recherches complémentaires s'imposent également afin de répondre à ces questions et de déterminer les différentes raisons possibles<sup>108</sup>.

Graphique 3-2 : Risque de pauvreté des travailleurs selon le type de contrat et le temps de travail (temps partiel ou temps plein), avec un seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian

#### Type de contrat d'emploi (permanent ou temporaire)



#### Temps de travail (temps plein ou partiel)



Source : EU-SILC 2006

<sup>106</sup> Un contrat d'emploi *permanent* renvoie à un contrat à durée indéterminée ou à une nomination définitive (statutaire, fonction publique), tandis qu'un contrat d'emploi *temporaire* désigne entre autres un contrat à durée déterminée, un contrat avec une agence d'intérim, un contrat d'apprentissage et un contrat de formation ou de stage. Notez par ailleurs que nous parlons ici d'un contrat de *salarié*.

<sup>107</sup> La personne interrogée (travailleur salarié ou indépendant) déclare elle-même dans l'enquête EU-SILC si elle travaille à temps plein ou à temps partiel. Le temps de travail *effectif* (c'est-à-dire le nombre *effectif* d'heures prestées) ne joue donc aucun rôle en la matière.

<sup>108</sup> On notera du reste également que le temps de travail moyen des occupés à temps partiel en Belgique est relativement élevé par rapport aux pays voisins : en 2007, il se chiffrait à 24,6 heures contre 17,6 heures en Allemagne, 19 heures aux Pays-Bas et 23,2 heures en France. Le chapitre consacré à la formation des salaires y revient de manière plus approfondie.

Contrairement aux travailleurs, les personnes sans emploi sont moins bien loties en Belgique que dans les pays voisins : le taux de pauvreté est de 24 % en Belgique, contre 19 % en Allemagne et en France et même 14 % aux Pays-Bas. Les groupes de population bénéficiant d'une allocation sociale sont exposés à un risque accru de pauvreté, respectivement 31 % et 20 % pour les chômeurs et les pensionnés en Belgique. Dans le contexte européen, nous constatons qu'en Belgique, le risque de pauvreté des chômeurs est plutôt faible, mais il n'empêche que parmi les pays voisins, les Pays-Bas ont réussi à amenuiser davantage ce risque de pauvreté. La comparaison internationale n'est pas favorable aux pensionnés de Belgique : l'UE-15 enregistre un risque de pauvreté de 17 % seulement, alors que ce chiffre oscille même entre 6 et 13 % dans les pays voisins. Des informations supplémentaires sur la propriété d'un logement chez les pensionnés nous permettraient de mieux juger de la situation de leurs revenus en Belgique par rapport aux autres États membres de l'UE-15. Il apparaît qu'en Belgique, les occupants d'un logement en sont plus souvent les propriétaires que dans les autres États membres de l'UE-15. Les pensionnés propriétaires de leur logement ont souvent remboursé leur crédit hypothécaire, de sorte que les frais de logement sont en général inférieurs à ceux que doivent supporter les locataires. Or, le revenu disponible, tel que défini dans l'enquête EU-SILC, ne tient pas compte de cet élément. Les « autres inactifs » connaissent également un risque de pauvreté plus grand (25 %), qui est comparable à celui de l'UE-15.

Enfin, nous formulerons deux remarques à propos du Tableau 3-1. Premièrement, afin de dresser un tableau plus complet de la problématique de la pauvreté (financière), il est indiqué d'ajouter aux chiffres de pauvreté précités des statistiques relatives à la durée de pauvreté. Quel est le risque de pauvreté persistante ? Des résultats devraient être disponibles à ce sujet à partir de 2009, sur la base des données longitudinales de quatre années d'enquête EU-SILC, au moins pour les treize États membres de l'UE qui ont démarré l'enquête en 2004 (parmi lesquels la Belgique).

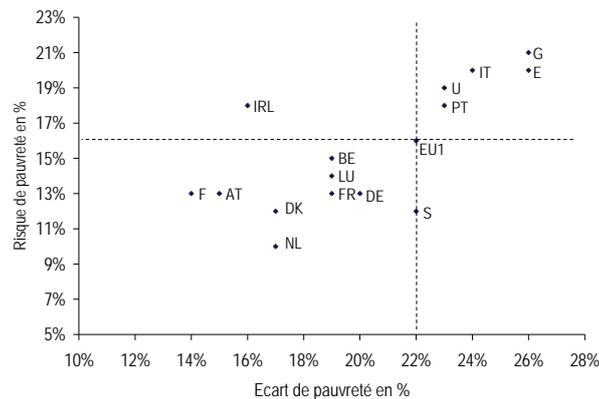
Deuxièmement, nous ne pouvons pas déduire du tableau ci-dessus quelles sont les caractéristiques – ceteris paribus – les plus fortement liées au risque de pauvreté. Pour ce faire, une régression statistique s'avère en effet nécessaire (voir par exemple De Blander et Nicaise (2005 et 2007) sur la base des données du PCM pour la période 1993-1997). Une telle analyse est très importante dans le cadre des choix politiques. Ainsi, la variation du risque de pauvreté des travailleurs selon le type de contrat d'emploi (cf. supra) pose la question de savoir si cette différence résulte d'un écart de niveau d'instruction ou si elle est inhérente à un contrat d'emploi temporaire (qui irait donc de pair avec un salaire inférieur). Dans le premier cas, il est plus indiqué de mettre l'accent politique sur l'enseignement et la formation professionnelle continue. Dans le deuxième cas, il importe de vérifier si le contrat temporaire est réellement « temporaire » ou s'il peut constituer un tremplin vers un contrat permanent (et de meilleures conditions salariales). Comment assurer une transition fluide entre les contrats temporaires et les contrats fixes est dès lors une éventuelle question politique.

### ***3.3 Amplitude du risque de pauvreté***

Jusqu'à présent, seul le « risque de pauvreté », qui est un indicateur monétaire de la pauvreté, a été examiné. Le taux de pauvreté est toutefois très sensible aux seuils alternatifs de pauvreté. Par exemple, le risque de pauvreté de l'ensemble de la population est respectivement de 8 % et de 23 % en Belgique lorsque le seuil de revenu est fixé à 50 % et 70 % du revenu disponible médian, au lieu de 15 % lorsque ce seuil est fixé à 60 %. Cette sensibilité varie en outre fortement d'un État membre à l'autre. Ceci reflète des écarts d'amplitude ou d'intensité du risque de pauvreté : à quel point les « pauvres » sont-ils pauvres ?

Un indicateur standard à cet égard est « l'écart de pauvreté », à savoir l'écart entre le revenu disponible médian des pauvres et le seuil de 60 % du revenu, exprimé en pourcentage de ce seuil. Même s'il transparaît du Graphique 3-3 que l'écart de pauvreté est étroitement lié au risque de pauvreté, nous pouvons nuancer davantage les résultats précités en matière de pauvreté. C'est ainsi que la Belgique, dont l'écart de pauvreté est de 19 %, obtient un résultat convenable par rapport à l'UE-15 (où l'écart est de 22 %) : la moitié de la population en pauvreté vit d'un revenu disponible inférieur à 81 % du seuil de pauvreté, et ce alors que la Belgique n'obtient qu'un score moyen en termes de risque de pauvreté. En revanche, l'Allemagne et la Suède connaissent un faible risque de pauvreté mais réussissent moins bien à limiter l'écart de pauvreté.

Graphique 3-3 : Le risque de pauvreté et l'écart de pauvreté dans l'ensemble de la population (seuil de pauvreté à 60 % du revenu disponible équivalent médian)



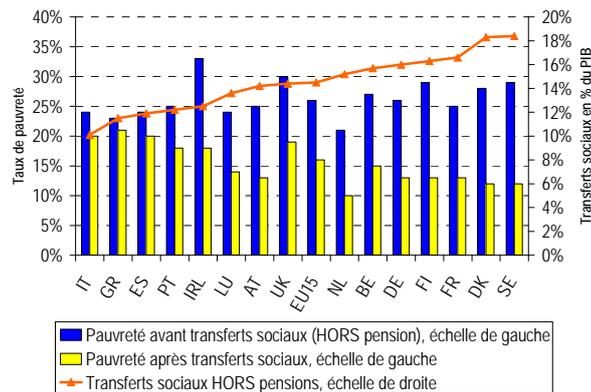
Source : EU-SILC 2006

### 3.4 Adéquation des transferts sociaux minimaux et du salaire minimum

Les transferts sociaux ont un impact important sur la pauvreté, ainsi que le démontre clairement le Graphique 3-4 : des dépenses sociales plus élevées (en pour cent du PIB) induisent en général une baisse plus marquée du taux de pauvreté<sup>109</sup>. En Belgique, par exemple, le risque de pauvreté est réduit de douze points de pourcentage. Néanmoins, les risques de pauvreté des groupes de la population bénéficiant d'une allocation sociale restent considérables (cf. supra), ce qui pose la question de l'adéquation des minima sociaux.

<sup>109</sup> Ces résultats ne tiennent pas compte des changements de comportement individuel. La présence ou l'absence de transferts sociaux peut toutefois engendrer des modifications de comportement, cf. par exemple la problématique des pièges du chômage.

Graphique 3-4 : Impact des allocations sociales (à l'exclusion des pensions) sur la pauvreté de l'ensemble de la population



Source : EU-SILC 2006 et EUROSTAT, New Cronos

Le Tableau 3-2 apporte un peu de clarté en la matière. Les allocations minimales nettes y sont exprimées sous forme de pourcentage du seuil de pauvreté européen qui, de façon standard, est fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian. À l'exception de la pension minimale d'un isolé (109,1 %), et de l'allocation minimale d'invalidité tant d'un isolé (109,1 %) que d'un ménage monoparental avec deux enfants (112,6 %), tous les montants minimaux se situent en dessous du seuil de pauvreté. Les allocations d'assistance sont celles qui se situent le plus bas par rapport au seuil de pauvreté, avoisinant - pour un couple avec ou sans enfants - les minima définis dans le régime du chômage.

Tableau 3-2 : Minima sociaux – Montants nets en pourcentage du seuil de pauvreté (fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian), situation au 1<sup>er</sup> septembre 2008

	Pension Travailleurs	Invalidité Travailleurs	Chômage	Assistance sociale	Salaires minimal
Isolé	109,1%	109,1%	92,8%	79,6%	134,9%
Couple	90,9%	90,9%	73,6%	70,7%	105,1%
Ménage monoparental avec deux enfants	-	112,6%	96,9%	94,4%	112,0%
Couple avec deux enfants	-	89,2%	73,8%	71,8%	93,8%

Note 1 : Le seuil de pauvreté concerne les revenus de l'année 2005, mais il est exprimé – comme les montants des allocations – par rapport à un indice-pivot de 110,51 (dernier dépassement en août 2008).

Note 2 : Puisque les chiffres reflètent la situation au 1<sup>er</sup> septembre 2008, l'augmentation du salaire minimum et l'adaptation du bonus à l'emploi d'octobre 2008 ne sont pas incluses dans les chiffres relatifs au salaire minimum.

Source : Calculs propres sur la base des données de l'EU-SILC 2006 et du CPS.

Quel est l'historique de ces minima sociaux ? L'an dernier, à la demande du SPF Sécurité sociale, Van Mechelen et al (2007) a publié un rapport d'étude sur l'évolution du pouvoir d'achat et du bien-être des minima sociaux en Belgique et dans les pays voisins au cours de la période 1970-2006. En voici quelques grandes lignes pour la Belgique.

Concernant le pouvoir d'achat (évolution par rapport à l'indice des prix à la consommation), il convient de distinguer deux périodes, entre 1970 et 2000, pour l'évolution des allocations minimales dans le régime des salariés (pour un chef de ménage) : une courte période « maniaque » avec des hausses exceptionnelles (les années '70) et une longue période de stagnation (les années '80 et '90). Les allocations d'assistance semblent avoir poursuivi la tendance à la hausse jusqu'au début des années '90 pour connaître ensuite un développement similaire. Une rupture de tendance a eu lieu entre 2000 et 2006 : la croissance réelle de la pension minimale garantie s'est chiffrée à 7 % et celle des minima pour chômeurs et moins valides à seulement 2 à 3 %. Au cours de la même période, les allocations d'assistance pour personnes âgées ont augmenté nettement plus (15 %) que celles accordées aux personnes d'âge actif (5 %).

En matière d'évolution du bien-être des minima sociaux (pour un chef de ménage), nous constatons que la plupart des minima du régime des salariés, ainsi que les allocations d'assistance, ont augmenté plus rapidement que les salaires bruts moyens entre 1970 et 1985<sup>110</sup>. À partir du milieu des années '80, le bien-être s'est toutefois érodé, les minima du régime des salariés retombant en 1999, par comparaison avec le salaire moyen, à un niveau inférieur de 10 % à 15 % à celui de 1986. De 2000 à 2006, la pension minimale et la garantie de revenus des personnes âgées ont surpassé l'évolution du bien-être, le niveau de bien-être des travailleurs invalides et des chômeurs continuant toutefois à baisser<sup>111</sup>.

Ces dernières années, des efforts importants ont été consentis en Belgique afin de revaloriser la protection minimale des revenus. Ainsi, outre les indexations, une série de majorations du revenu d'intégration sociale et des allocations analogues ont été approuvées (notamment l'allocation d'attente pour isolés de plus de 21 ans et l'allocation aux personnes handicapées) : 1 % le 1<sup>er</sup> octobre 2004, 1 % le 1<sup>er</sup> octobre 2006, 2 % le 1<sup>er</sup> avril 2007 et 2 % le 1<sup>er</sup> janvier 2008. L'avis « liaison au bien-être » des partenaires sociaux, du 21 septembre 2006, prévoyait en outre une majoration de 2 % des allocations minimales de sécurité sociale : le 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour les pensionnés, les invalides (y compris les personnes en incapacité de travail primaire), les victimes d'accidents du travail et les victimes de maladies professionnelles, et le 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour les chômeurs. Cet avis recommandait en outre un relèvement des allocations les plus basses et les plus anciennes : une hausse de 2 % au 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour les allocations versées depuis 20 ans ou plus et une hausse de 2 % au 1<sup>er</sup> septembre 2008 pour les allocations versées depuis 15 à 20 ans<sup>112</sup>. Outre les mesures instaurées en application de cet avis, le gouvernement a lui aussi pris des initiatives propres<sup>113</sup>. Il a ainsi décidé d'augmenter (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008) de 2 % également la pension minimale garantie ainsi que les minima y afférents dans l'assurance maladie et invalidité. Ces mesures n'ont cependant pas comblé le fossé entre les minima sociaux et le seuil de pauvreté (voir Tableau 3-2).

---

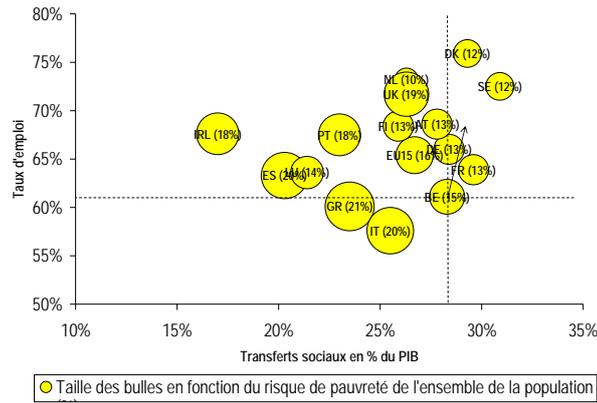
<sup>110</sup> Cette série chronologique se base sur des données administratives relatives à la masse salariale par équivalent temps plein, hommes et femmes.

<sup>111</sup> Nous renvoyons au rapport pour la même comparaison entre l'évolution des minima sociaux et le « revenu national net (par habitant) », ainsi que pour une analyse par type de ménage examinant l'évolution du fossé entre l'allocation nette et le salaire moyen net.

<sup>112</sup> Le gouvernement avait pourtant opté en 2007, concernant les pensions, pour l'introduction d'un bonus forfaitaire de bien-être annuel (AR du 9 avril 2007). En 2008, le gouvernement a décidé d'abandonner ce système et de revenir (entre autres) aux propositions initiales des partenaires sociaux (AR du 6 avril 2008).

<sup>113</sup> Que l'on se réfère, pour un aperçu de ces initiatives, à l'avis de la Commission d'étude sur le vieillissement de juillet 2008 relatif à l'enveloppe budgétaire 2009-2010 réservée aux adaptations au bien-être.

Graphique 3-5 : Le risque de pauvreté par rapport aux dépenses sociales et au taux d'emploi



Source : EU-SILC 2006 et EUROSTAT, New Cronos

Mais la lutte contre la pauvreté ne peut simplement s'en tenir à une sécurité sociale plus adéquate, comme il ressort du Graphique 3-5. Ce sont surtout les États providence qui allient un niveau de protection élevé à un taux d'emploi élevé qui parviennent à réduire le taux de pauvreté. Ainsi, avec un niveau de dépenses sociales identique à celui de la Belgique, l'Allemagne parvient à continuer à réduire le risque de pauvreté. Trop souvent, ce sont les groupes de la population dont le risque de pauvreté est le plus élevé qui sont précisément les groupes de population dont la position sur le marché est la plus faible : les allochtones, les ménages monoparentaux, les personnes faiblement scolarisées, les femmes... (voir ci-dessus le chapitre « Marché de travail »). L'accompagnement et le suivi des chômeurs et « l'activation » des inactifs sont donc essentiels dans la lutte contre la pauvreté. Qui plus est, l'accroissement du taux d'emploi consolide l'assise financière pour le relèvement des allocations sociales<sup>114</sup>

Dans ce contexte, les « conditions salariales » sont également importantes, en particulier la restriction de l'inégalité des revenus nets afin d'aboutir à un faible risque de pauvreté pour les personnes occupées. Selon une étude de Cholezas et Tsakoglou (2007), la Belgique se comporte en tout cas plutôt bien, en comparaison internationale, en matière d'inégalité des revenus nets (au niveau des données de salaire tant horaire que mensuel<sup>115</sup>). L'inégalité y est notamment plus faible qu'en France et en Allemagne, deux pays voisins. Différents facteurs peuvent jouer un rôle à cet égard, parmi lesquels la situation sur le marché du travail, la situation économique, la concertation sociale (centralisée ou décentralisée), et la progressivité du régime fiscal. Cholezas et Tsakoglou (2007) fournissent des informations plus détaillées sur la manière dont ces facteurs interviennent et ils renvoient à une vaste littérature en la matière. Nous nous concentrerons ici sur un facteur spécifique, à savoir le salaire minimum.

<sup>114</sup> La situation financière de la sécurité sociale est examinée dans le chapitre sur le contexte macro-économique, la partie consacrée aux perspectives des finances publiques.

<sup>115</sup> Ces données sont issues de l'enquête PCM de 2000 et 2001. Elles concernent un échantillon de personnes âgées de 18 à 64 ans occupées dans le secteur privé (à l'exception du secteur agricole). L'étude porte sur treize des États membres de l'UE-15 (sauf les Pays-Bas et la Suède).

Le Tableau 3-2 indique le salaire minimum net (pour un emploi à temps plein) en pourcentage du seuil de pauvreté de 60 %. Si l'on excepte la situation d'un couple avec deux enfants, le salaire minimal semble suffisant pour échapper à la pauvreté. Ces dernières années, différentes mesures ont eu un impact sur ces pourcentages, notamment la suppression du crédit d'impôt en 2005 (dès l'exercice d'imposition 2004), l'introduction du « bonus à l'emploi »<sup>116</sup> en 2005 et l'augmentation du salaire minimum brut (de 25 euros) en 2007, suivie d'une hausse équivalente en octobre de cette année. Sur le plan (para)fiscal, 2008 a vu un accroissement de la quotité exemptée pour les bas et moyens revenus avec prise en compte dans le précompte professionnel (à partir du 1<sup>er</sup> juillet) et une augmentation du bonus à l'emploi pour les personnes à bas revenus (à partir du 1<sup>er</sup> octobre).

Nous pouvons tirer comme conclusion que les risques de pauvreté ne sont pas exclusivement déterminés par des caractéristiques d'individus ou de ménages (cf. supra). Il s'agit essentiellement de caractéristiques augmentant la vulnérabilité des individus vis-à-vis de la pauvreté. La situation (macro)économique et les choix politiques en matière de revenu minimum garanti, de politique du marché du travail, d'enseignement, de coût salarial, de qualité du travail, etc. sont des facteurs eux aussi importants.

---

<sup>116</sup> Le montant de la réduction des cotisations sociales déjà appliquée a été relevé, mais simultanément, le seuil en dessous duquel les travailleurs bénéficient du bonus à l'emploi complet a été abaissé.

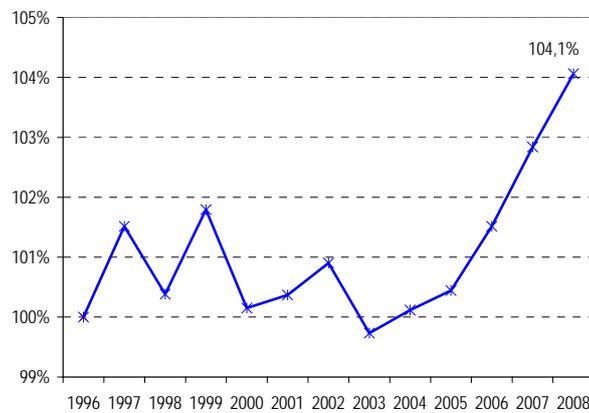
## 4 Formation des salaires

Tableau 4-1 : Tableau de bord Formation des salaires

	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>r</sup>
<b>Allemagne</b>						
Salaires conventionnels horaires	2,0%	1,2%	1,0%	1,1%	1,2%	2,3%
Effet des cotisations patronales	0,4%	-0,3%	-0,5%	0,1%	-0,6%	-0,7%
Dérive salariale horaire	0,5%	-0,7%	0,1%	0,2%	0,8%	0,9%
Coûts salariaux horaires	2,9%	0,2%	0,6%	1,4%	1,4%	2,5%
<b>Pays-Bas</b>						
Salaires conventionnels horaires	2,7%	1,5%	0,8%	2,0%	1,8%	3,3%
Effet des cotisations patronales	0,8%	0,9%	-0,4%	-0,2%	0,1%	-0,1%
Dérive salariale horaire	0,6%	1,5%	1,1%	0,9%	1,7%	1,1%
Coûts salariaux horaires	4,1%	3,9%	1,5%	2,7%	3,7%	4,3%
<b>France</b>						
Salaires conventionnels horaires	3,0%	3,0%	2,7%	2,9%	2,7%	
Effet des cotisations patronales	0,2%	-0,3%	-0,3%	0,3%	-0,2%	-0,4%
Dérive salariale horaire	0,1%	0,9%	0,4%	0,0%	0,2%	
Coûts salariaux horaires	3,3%	3,6%	2,8%	3,2%	2,7%	2,7%
<b>Moy.3</b>						
Salaires conventionnels horaires	2,4%	1,9%	1,6%	1,9%	1,9%	
Effet des cotisations patronales	0,4%	-0,1%	-0,4%	0,1%	-0,4%	-0,5%
Dérive salariale horaire	0,4%	0,1%	0,3%	0,2%	0,7%	
Coûts salariaux horaires	3,2%	1,9%	1,6%	2,2%	2,2%	2,7%
<b>Belgique</b>						
Salaires conventionnels horaires	1,9%	2,4%	2,3%	2,3%	1,9%	3,4%
Effet des cotisations patronales	0,0%	-0,2%	-0,4%	-0,2%	0,4%	-0,5%
Dérive salariale horaire	0,2%	0,1%	0,0%	1,2%	1,3%	1,1%
Coûts salariaux horaires	2,0%	2,3%	1,9%	3,3%	3,5%	4,0%

Source : Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2008), CPB (2008), Minefe (2008), Federaal Planbureau (2008), OCDE (2008), *Perspectives Economiques n° 83 juin 2008*, calculs propres du secrétariat

Graphique 4-1 : Evolution relative des coûts salariaux horaires Belgique/moy. 3



Source : Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2008), CPB (2008), Minefe (2008), Federaal Planbureau (2008), OCDE (2008), *Perspectives Economiques n° 83 juin 2008*, calculs propres du secrétariat

## 4.1 *Négociations salariales*

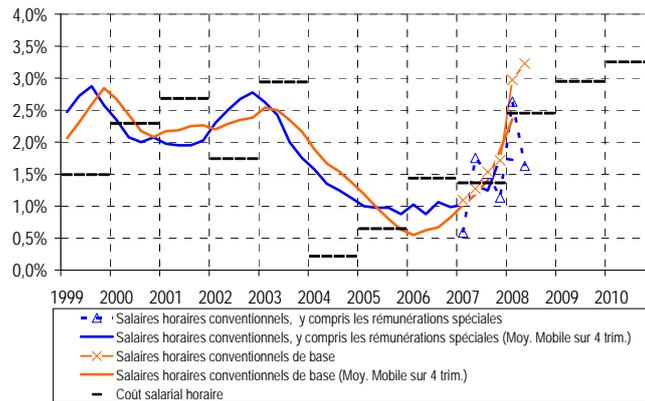
Le présent chapitre commente un certain nombre de résultats découlant des négociations salariales et donne un aperçu très sommaire des évolutions les plus récentes des salaires conventionnels en Belgique et dans les trois Etats membres de référence. Les indices des salaires conventionnels sont présentés par pays étant donné qu'ils se différencient les uns des autres par leur champ, leur composition et leur méthode de calcul. L'augmentation qu'enregistrent les salaires conventionnels moyens donne une première indication de l'évolution du coût salarial horaire. L'écart entre cette évolution des salaires conventionnels et l'évolution des salaires horaires bruts s'appelle dérive salariale ou "wage drift". Par ailleurs, le coût salarial horaire évolue plus rapidement ou plus lentement que les salaires horaires bruts en fonction des modifications apportées aux cotisations patronales de sécurité sociale. Etant donné qu'une part importante de la politique des revenus s'exerce, en Belgique et dans les Etats membres de référence, par le biais de réductions de cotisations de sécurité sociale, une large attention est réservée à cet aspect dans la partie consacrée à la fiscalité et à la parafiscalité. Ici, on ne trouvera cependant que les éléments qui importent lors de la concertation salariale.

La dérive salariale est influencée non seulement par l'évolution de certains facteurs structurels tels que la composition de la population active par âge, sexe, niveau de formation, activité économique (secteur), régime de travail (travail de nuit, en équipe...) mais aussi par l'évolution de facteurs conjoncturels tels que le taux d'heures supplémentaires prestées, la hauteur des dividendes... L'indice des salaires conventionnels ne tient cependant pas toujours compte des conventions conclues au niveau des entreprises (en Belgique, par exemple).

### 4.1.1 **Allemagne**

Au vu des chiffres de la Deutsche Bundesbank (Graphique 4-2), on peut considérer que l'augmentation des salaires horaires conventionnels de 2005-2006 s'est finalement stabilisée aux alentours de 1 %. Il apparaît qu'après les années 2003 et 2004, années difficiles sur le plan économique, les augmentations salariales structurelles ont été fortement tempérées lors des négociations des années 2005-2007. Toutefois, dans le courant de 2007, la pression sur les salaires s'est accrue du fait de l'évolution favorable sur le marché du travail et du regain de la croissance économique. Cette année, contrairement à l'an passé, on constate que l'évolution des salaires conventionnels, y compris les primes uniques (variables), est inférieure à l'évolution des salaires conventionnels de base, les primes n'ayant donc plus d'effet haussier sur l'augmentation du salaire horaire nominal. Le recours plus large, depuis l'an passé, aux primes variables (qui ne sont pas toujours versées au même moment) donne un cours quelque peu plus volatile qu'auparavant à l'augmentation des salaires conventionnels horaires notée par rapport à l'année précédente. C'est ainsi que le deuxième trimestre est biaisé à la hausse par le paiement dans le secteur du métal d'une prime de 400 euros en 2007. Le graphique présente donc l'augmentation salariale conventionnelle avec et sans primes uniques (que l'on se reporte à l'encadré pour plus d'informations).

Graphique 4-2 : Evolution du salaire horaire en Allemagne



Au début de 2008, on constate de nouveau une augmentation nettement plus vigoureuse des salaires conventionnels de base ; cette augmentation se chiffre à 3 % et peut être qualifiée de modérée vu l'inflation, les augmentations de productivité et la forte diminution du chômage (dont le chômage de longue durée). Les pénuries se sont également fortement multipliées l'an passé sur le marché du travail allemand et le nombre de postes vacants non pourvus ainsi que la durée moyenne de satisfaction des offres ont enregistré une hausse (Deutsche Bundesbank, 2007, p. 48-49).

#### Nouvelle statistique relative au salaire conventionnel établie par la Bundesbank

Ces dernières années, les CCT ont sans cesse gagné en complexité en Allemagne. De plus en plus souvent, les négociateurs décident de combler par des paiements uniques l'espace de temps entre l'arrivée à échéance d'un accord et l'entrée en vigueur du nouvel accord (Pauschalzahlungen ou primes forfaitaires). D'autres primes uniques versées en sus des salaires de base apparaissent aussi de plus en plus souvent. Ainsi, les secteurs et entreprises qui sont soumis à une pression concurrentielle toujours croissante peuvent rémunérer davantage leurs travailleurs en période d'amélioration conjoncturelle sans pour autant alourdir par trop les coûts salariaux futurs.

Les autres avantages fixés par CCT, tels que les pécules de vacances, les primes de fin d'année et autres primes, sont aussi inclus dans la statistique des salaires conventionnels au moment du paiement effectif. L'usage toujours plus répandu de ces primes uniques et l'irrégularité du moment du paiement compliquent quelque peu l'interprétation de l'indicateur utilisé en matière de salaires conventionnels.

C'est pourquoi la Bundesbank a décidé, ainsi qu'annoncé l'an passé, de calculer, outre l'indice global (qui comprend toutes les rétributions spéciales et les paiements uniques), plusieurs indices des salaires conventionnels<sup>117</sup>, à savoir un indice hors paiements uniques et un indice ne portant que sur les salaires de base. Alors qu'en 2003 et 2004, l'augmentation globale des salaires conventionnels était encore, du fait de la diminution des avantages octroyés en sus des salaires de base, inférieure de 0,3 point de pour cent à la hausse des salaires de base, elle est passée, en 2005 et 2006, respectivement à + 0,1 et à + 0,3 % (essentiellement en raison des primes uniques plus élevées) (Deutsche Bundesbank, 2007, p. 50-52). En 2007, l'augmentation des salaires conventionnels de base surpassait de 0,3 point de pour cent la hausse globale des salaires conventionnels, rétributions spéciales comprises. Tel sera sans doute de nouveau le cas en 2008.

L'étude détaillée des accords salariaux conclus durant le premier semestre de 2008 révèle clairement une accentuation des augmentations salariales par rapport aux cycles de négociations précédents. Il est question d'augmentations salariales réelles (au-delà de l'inflation) dans les accords conclus. La recrudescence notable de l'inflation à la fin de 2007 et au début de 2008 a amplifié substantiellement les revendications salariales nominales des syndicats au début de 2008 par rapport aux précédents cycles de négociations. L'évolution des bénéfices des entreprises et le marché du travail se sont aussi considérablement améliorés et la croissance économique est restée solide durant les deux premiers trimestres de l'année en dépit des turbulences sur les marchés financiers (croissance à un an d'intervalle).

Les accords salariaux comprenant les hausses les plus sensibles ont été conclus dans un certain nombre de secteurs industriels classiques qui ont pu profiter ces dernières années de la bonne conjoncture économique, à savoir l'industrie métallurgique (5,2 %) et la chimie (4,4 % auxquels s'ajoute une prime non récurrente de 0,5 % contre un pourcentage de 3,6 % et une prime unique de 0,7 % l'an passé) qui ont ainsi donné le ton en début d'année - respectivement le 20 février et le 16 avril - pour les autres secteurs. Après des années de blocage salarial, le secteur public a lui aussi pu s'accorder sur une augmentation de 3,1 % (Bispinck et WSI-Tarifarchiv, 2008, p. 1-6). On ne peut bien sûr pas encore se prononcer définitivement sur le cycle de négociations 2008 car les nouveaux accords conclus ne concernent qu'un quart des travailleurs (4,4 millions) et la récession économique internationale qui s'annonce pourrait éventuellement inverser la tendance.

Un important secteur qui, après un an de négociations et de conflits, n'est toujours pas parvenu à un accord est celui du commerce de détail où l'on dénombre nota bene 2 millions de travailleurs. Dans les secteurs du métal et de l'électrotechnique où la dernière augmentation salariale de 1,7 % date du 1<sup>er</sup> juin, la CCT applicable à plus de 3,4 millions de travailleurs arrive à son terme à la fin du mois d'octobre ; un nouvel accord salarial doit donc être négocié. Et le secteur bancaire doit lui aussi, après 4 cycles de concertation, poursuivre les négociations pour parvenir à un accord.

La moyenne annuelle de l'augmentation salariale conventionnelle de l'année 2008 obtenue sur la base des **accords conclus** pour 9 millions de travailleurs au total se chiffre actuellement à 3,3 % (3,6 % provenant des accords conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 3,1 % résultant des accords antérieurs au début de cette année) contre 2,2 % et 1,5 % découlant des accords conclus respectivement pour les années 2007 et 2006. Par ailleurs, ainsi que signalé en 2007, aucun nouvel accord sectoriel n'a été conclu dans un certain nombre de secteurs dont l'important secteur du commerce de détail.

---

<sup>117</sup> Tous les chiffres relatifs aux indices des salaires conventionnels peuvent être consultés sur le site de la Bundesbank à l'adresse : [http://www.bundesbank.de/statistik/statistik\\_zeitreihen.php](http://www.bundesbank.de/statistik/statistik_zeitreihen.php) puis : Konjunktur / Konjunkturlage / Tarif-und Effektivverdienste

En tenant compte des secteurs où il n'y a pas encore d'accord ainsi que de la forte détérioration de la situation conjoncturelle allemande qui a fait chuter les prévisions économiques pour 2009 présentées dans le Gemeinschaftsdiagnose, on table (d'après la méthode de calcul de la Bundesbank pour l'ensemble de l'économie) sur une évolution moyenne du salaire horaire conventionnel de 2,3 % en 2008 et de 2,7 % l'an prochain. Les pourcentages moyens des augmentations salariales restent donc en deçà de l'inflation en 2008 pour la dépasser légèrement l'an prochain.

### Quelques accords spéciaux conclus au premier semestre de 2008

On trouvera ci-dessous une sélection d'accords conclus au premier semestre de 2008 (Bispinck et WSI-Archiv, 2008). L'accentuation de la flexibilité de la rémunération constatée au cours des dernières années se poursuit. Au niveau de l'entreprise, une marge est donnée qui permet de tenir compte des conditions économiques. La hauteur des primes (non récurrentes) peut être convenue – parfois à l'intérieur d'une fourchette définie – par le biais d'un accord au niveau de l'entreprise. Certaines augmentations uniques peuvent être postposées de quelques mois ou supprimées en fonction de la situation économique de l'entreprise. L'écart entre les pourcentages extrêmes des augmentations salariales négociées dans les diverses branches d'activité est cependant plus étroit que celui qui résultait des précédents cycles de négociation et est, selon les calculs de Bispinck, de 2,2 % à 4,3 %.

Les deux principaux accords qui ont vu le jour au début de cette année sont, comme il a déjà été dit, ceux qu'ont conclus le secteur métallurgique et la chimie. Les importantes industries du métal et de l'électrotechnique doivent veiller à ce qu'il y ait un accord dans les prochaines semaines car le précédent accord (de longue durée) expire à la fin du moins d'octobre. Dans la sidérurgie (108 000 travailleurs), un accord a été trouvé pour la troisième fois consécutive. Les excellents résultats que le secteur a affichés en 2007 avaient incité les syndicats à réclamer une augmentation salariale de 8 %. Après un certain nombre de grèves, les employeurs ont signé un accord pour 12 mois prévoyant, à partir de février, une hausse salariale de 5,2 % (contre 3,8 % et une prime non récurrente de 750 euros stipulés dans l'accord de septembre 2006 dont la durée était de 16 mois). L'accord dans la chimie (523 000 travailleurs) faisait souvent office de ligne directrice pour les autres négociateurs même si la situation économique n'est pas aussi favorable dans les autres secteurs que dans la chimie. Le 16 février, un accord a été signé ; il prévoyait une augmentation salariale structurelle de 4,4 % en 13 mois (débutant selon les régions en mars/avril ou en mai 2008) auxquels s'ajoutent 3,3 % durant les 12 mois suivants. La prime unique introduite par le cycle précédent de négociations est réitérée, autorisant une plus grande flexibilité au niveau de l'entreprise. En fonction de la situation économique de l'entreprise, il peut être décidé au sein du conseil d'entreprise de n'accorder que partiellement ces primes ou même de les supprimer.

Dans l'industrie de l'impression, il a été convenu dès début de l'année passée d'accorder une augmentation salariale de 3 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 et de 2,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008

Le secteur de la construction a, l'an passé, négocié un accord qui se prolonge jusqu'au 31 mars 2009. Il comprenait des augmentations salariales de 3,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007 et de 1,5 et 1,6 % respectivement au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> septembre 2008. Cet accord porte sur une longue période puisqu'il arrive à échéance le 31 mars 2009 et prévoit une clause d'ouverture (pour l'Allemagne de l'Est) permettant, sur la base d'une CCT d'entreprise, une dérogation allant jusqu'à 8 % sous le niveau des échelles salariales ouest-allemandes. Le salaire minimum est majoré afin d'éviter que les salaires ne continuent à s'éloigner les uns des autres selon que les entreprises sont liées ou non par l'accord.

A la Deutsche Bahn AG (134 000 travailleurs), une augmentation salariale de 4,1 % a été accordée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 conformément à l'accord de l'an passé. Les administrateurs ont été séparés et bénéficieront d'une nouvelle CCT. A la Deutsche Post AG (13 000 travailleurs), une augmentation salariale de 4 % a été accordée à partir du 1<sup>er</sup> novembre ; elle sera suivie d'une hausse de 3 % à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009. Les pauses rémunérées seront abrégées.

La Deutsche Telekom AG a créé l'an passé une nouvelle filiale, T-Service, dans laquelle ont été transférés 50.000 travailleurs. Ces travailleurs doivent se contenter d'un moins bon statut selon lequel le salaire horaire est réduit progressivement de 6,5 % tandis que la durée du travail est proportionnellement portée de 34 à 38 heures par semaine. Le salaire mensuel de ces travailleurs ne devrait donc pas diminuer. Les autres travailleurs de Deutsche Telekom doivent quant à eux se satisfaire de l'ancien accord qui est prolongé jusqu'à la fin de 2008 (cycle nul sans augmentation salariale). Les échelles à l'embauche de nouveaux travailleurs sont réduites de 30 %.

Sources : Bispinck et WSI-Tarifarchiv (2008)

Par le passé, nous avons déjà souligné qu'un certain nombre de facteurs sont à l'origine de la dérive salariale négative en Allemagne à la fin des années '90 et au début des années 2000 (plus exactement - 0,3 % l'an durant la période **1997-2004**).

Les accords salariaux conclus entre les parties offrent, par le biais de clauses d'ouverture, une plus grande liberté, au niveau de l'entreprise, de dérogation aux accords sectoriels, ce qui limite le renoncement aux accords sectoriels par un nombre encore plus grand d'entreprises. Ces dérogations semblent cependant être de nouveau moins aisées lors du cycle de concertation de 2008 étant donné que l'accord syndical est toujours requis pour l'obtention d'une clause dérogative. Les paiements en sus du salaire conventionnel se réduisent et il est fait de plus en plus souvent usage de primes uniques (flexibles) pour limiter les hausses salariales structurelles (Fischer et al., 2007, p. 47-48 ; Bispinck, 2007, p. 9,29 ; Instituts allemands de conjoncture, 2006, p. 47).

Selon une étude récente de Rhein et Stamm (2006), le groupe des bas salaires normaux (2/3 du salaire médian) connaît parmi les temps pleins (à l'exclusion des mini-emplois) une forte croissance, passant de 15,9 % en 1996 à 18,4 % en 2004. Le nombre de temps pleins peu rémunérés a fortement augmenté, surtout dans les branches d'activité de la construction, des transports et communications, et des autres services fournis aux entreprises.

Une étude de la fondation Hans-Böckler révèle, par ailleurs, que le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a augmenté ces dernières années, ce qui exerce un effet modérateur sur l'évolution du coût salarial horaire. Un cinquième des entreprises interrogées déclarent que des heures supplémentaires non rémunérées sont prestées, surtout dans les entreprises ayant instauré un compte épargne temps destiné à introduire une plus grande flexibilité des temps de travail et à autoriser les heures supplémentaires pendant les périodes plus chargées en vue de les convertir ensuite, dans un délai déterminé, en congés pendant les périodes plus calmes. Il apparaît toutefois que dans un tiers de ces entreprises, les travailleurs perdent une partie de ces heures accumulées, tout simplement parce qu'ils ne parviennent pas à les récupérer dans le délai convenu. Or, aucune compensation financière n'est prévue. En outre, si l'entreprise est insolvable, il apparaît souvent que ces crédits ne sont pas assurés et les travailleurs peuvent ainsi perdre facilement des milliers d'euros (Seifert, 2005; Instituts allemands d'études économiques, 2005, p. 51). Etant donné qu'on escompte une récession à la fin de 2008 ou au début de 2009, les heures supplémentaires accumulées sur les comptes épargne temps seront en baisse. A l'heure des pénuries de personnel qualifié et de la contraction de la population active (qui, pour la première fois, toucherait également l'Allemagne en 2008), les employeurs choisiraient de conserver leur personnel qualifié en résorbant les heures supplémentaires épargnées ou en réduisant le nombre d'heures prestées (Bach e.a., 2008, p. 1-12 ; Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, 2008, p. 56).

Par ailleurs, nous tenons à souligner l'importance des mesures prises ces dernières années au niveau du marché du travail pour l'évolution du coût salarial. Depuis 1991, le nombre de travailleurs exerçant un emploi de courte durée ou peu rémunéré (moins de deux mois par an ou max. 400 euros par mois) a connu une forte croissance. Le nombre de personnes vivant exclusivement d'un mini-emploi a, en raison du relèvement de la limite maximale de la rémunération mensuelle (portée à 400 euros en avril 2003), fortement augmenté en 2004 (il s'est établi à 4,742 millions) pour s'accroître encore jusqu'en 2007 et atteindre 4,861 millions. Ces mini-emplois ont cependant perdu leur effet modérateur sur l'évolution du coût salarial ainsi qu'il ressort des récentes perspectives des instituts de conjoncture allemands qui escomptent une baisse de 10 000 personnes en 2008 et de 40 000 personnes en 2009. Les mini-emplois sont dans la plupart des cas des emplois faiblement rémunérés (essentiellement féminins) dont le coût salarial horaire est bien inférieur à celui d'un emploi normal. Tout comme l'an passé, les emplois soumis à la sécurité sociale gagneraient en importance cette année-ci et l'an prochain, induisant ces dernières années une forte dérive salariale positive (Deutsche Bundesbank, 2007, p. 48, Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, 2008, p. 32-33 ; Schupp et Birkner, 2004, p. 1-11, Lesch, 2005, p. 1-2).

S'agissant de 2008 et 2009, les prévisions salariales apparaissant dans la version d'automne publiée le 14 octobre du Gemeinschaftsdiagnose allemand (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, 2008) se situent entièrement dans la ligne des prévisions de juin de l'OCDE ; le secrétariat ne réajuste donc pas l'évolution du coût salarial par personne telle que prévue pour 2008 et 2009 par l'OCDE. Les coûts salariaux horaires augmenteraient donc, durant la période 2007-2008, de 3,8 % cumulés, contre 2,5 % au cours des années 2005-2006, et ce en raison de l'accélération susmentionnée de l'évolution du salaire conventionnel et de la dérive salariale positive escomptée en fonction du relèvement des primes et bonus accordés face aux pénuries croissantes et à la hausse de la rentabilité des entreprises et en fonction de l'augmentation du nombre de travailleurs à temps plein (au détriment des mini-emplois). La forte compression des charges patronales en 2007 et 2008 compense pratiquement (à hauteur de 1,4 point de pour cent) la dérive salariale positive de 1,7 point de pour cent.

En ce qui concerne l'évolution escomptée des salaires en 2010, la prévision de l'OCDE inscrite dans le scénario à moyen terme est particulièrement incertaine dans le contexte actuel de détérioration économique. Le scénario à moyen terme sur lequel l'OCDE s'appuyait en juin ne tenait en effet pas compte de la récession que traverse l'Allemagne en ce moment et qui perdurera sans doute en 2009. L'écart de production et les tensions sur le marché du travail devraient se réduire fortement l'an prochain de sorte que la pression sur les salaires diminuera sans doute au cours des prochaines années. L'augmentation du coût salarial horaire qui irait s'accroissant et passerait de 3 % en 2009 à 3,3 % en 2010 semble peu probable entre autres en raison du ralentissement escompté de l'inflation.

#### 4.1.2 Pays-Bas

Au début du mois d'octobre, au coeur de la tourmente financière mondiale, les partenaires sociaux néerlandais et le gouvernement ont uni leurs efforts pour « faire ensemble ce qui est faisable » (voir extrait encadré de la Déclaration tripartite de la concertation d'automne) et ont conclu un accord apaisant et rassurant. Les syndicats et les organisations patronales se sont rejoints en adoptant une évolution « modérée » du coût salarial horaire (augmentation salariale brute ne dépassant pas l'inflation chiffrée à 3,5 % en 2009) en échange du maintien de la TVA à 19 % en lieu et place du passage à 20 % et d'une augmentation du pouvoir d'achat au bénéfice des employeurs et des travailleurs grâce à l'allègement de certaines de leurs charges et au bénéfice des personnes âgées et des isolés. A cela s'ajoute encore une légère modification des dispositions relatives aux licenciements : l'indemnité de licenciement est plafonnée, pour les travailleurs dont le salaire excède 75 000 euros, à l'équivalent d'un an de salaire.

**« Faire ensemble ce qui est faisable » : La Déclaration tripartite de la Concertation d'automne, le 7 octobre 2008-10-25**

« La concertation d'automne a lieu dans des circonstances turbulentes. Les effets de la crise du crédit se manifestent désormais dans toute leur étendue et à ce jour, nul ne peut dire clairement quand viendra le moment de la stabilisation et quelles seront finalement les répercussions sur la donne économique. En cette période marquée par l'incertitude, le gouvernement et les partenaires sociaux veulent s'atteler à la tâche et agir de concert en faveur du renforcement de l'assise économique et de l'élargissement de la participation au travail.

Lors de la Concertation de printemps qui s'est tenue le 23 avril 2008, le gouvernement et les partenaires sociaux ont abondamment discuté la situation économique. Ils ont constaté que le ralentissement de la croissance économique d'une part et l'accélération de l'inflation d'autre part constituent des évolutions préoccupantes. Les partenaires sociaux ont proposé concrètement de postposer l'augmentation envisagée de la TVA tout en préservant l'intention d'abaisser les cotisations dites WW (Werkloosheidswet ou loi sur le chômage). Le gouvernement a souligné lors de la Concertation de printemps qu'une évolution responsable des salaires (ou des coûts salariaux) revêt une grande importance car elle permet de continuer à assurer le renforcement structurel de l'économie et est une condition nécessaire à l'augmentation de la participation au travail, essentiellement des personnes (les plus) éloignées du marché du travail.

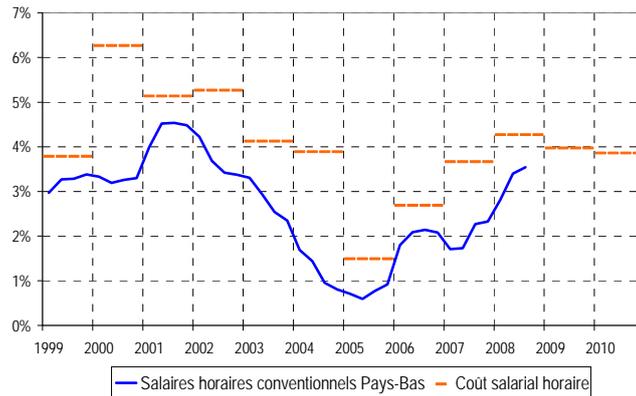
Les parties s'accordent à dire, considérant la situation économique actuelle, qu'une spirale salaires-prix doit être évitée. En outre, les employeurs sont animés du souhait d'au moins stabiliser le coût salarial tandis que les travailleurs désirent voir le pouvoir d'achat s'améliorer. Celui-ci est influencé par la satisfaction des revendications salariales et par les effets de la fiscalité et de la parafiscalité ainsi que de l'inflation. Les parties ont recherché ensemble la façon de mettre en oeuvre au mieux ces instruments afin de parvenir aux meilleurs résultats possibles pour tout un chacun. Tout particulièrement en ces temps où l'incertitude économique et financière prédomine dans le monde qui nous entoure et a de multiples conséquences, les parties sont conscientes de la nécessité de fournir un effort commun afin de dégager les meilleurs résultats possibles.

Les parties ont convenu ce qui suit :

D'une part, le gouvernement ne relèvera pas la TVA au cours de la présente période gouvernementale, abaissera en 2009 les cotisations à l'assurance chômage des employeurs et ramènera à zéro les cotisations à l'assurance chômage des travailleurs ; par ailleurs, les syndicats déclarent, eu égard à l'« évolution responsable des salaires (coûts salariaux) », que les revendications salariales de la prochaine année conventionnelle se définiront en fonction des revendications salariales de cette année-ci. Ils partent du principe que cet engagement vaut pour toutes les personnes actives au sein des entreprises. De cette manière, les parties contribuent à l'équilibre de la structure du pouvoir d'achat et veillent à éviter l'apparition d'une spirale salaires-prix, faisant ainsi en sorte que les effets négatifs qui affecteraient la position compétitive, le développement économique, l'emploi et les possibilités de participation soient écartés. » (Traduction propre). L'abaissement des cotisations à l'assurance chômage des travailleurs de 3,5 % à 0 % en 2008 signifie pour le Trésor une perte de revenus de 500 millions d'euros et une augmentation équivalente des salaires nets. En raison de l'alourdissement d'autres charges principalement fiscales des travailleurs (assurance soins de santé, taxe sur les billets d'avion, accises sur le diesel, le LPG et le tabac, et supplément d'impôt sur la voiture de société), on constate malgré tout une diminution du pouvoir d'achat en 2008 après deux années de forte hausse (grâce à la baisse significative de la cotisation de pension des travailleurs (de 7,9 % en 2006 à 4,4 % en 2008).

Il ressort des données du Centraal Bureau voor de Statistiek (Graphique 1-4) que l'augmentation conventionnelle du salaire horaire s'est amplifiée presque continûment depuis 2005. L'amélioration de la situation économique durant la période 2005-2007, amélioration qui s'est manifestée au travers d'une forte baisse du chômage et d'une offre élargie de postes vacants, a accru la pression sur les salaires, la tension sur le marché du travail ayant augmenté. Depuis les premiers trimestres de 2008, l'augmentation du nombre d'emplois vacants est moins sensible et la croissance économique se ralentit. Les tensions sur le marché du travail se relâcheront l'an prochain lorsque le chômage s'accroîtra de nouveau (Centraal Bureau, 2008, p. 58-65). L'évolution salariale a plus ou moins rejoint le sommet qu'elle avait atteint durant la précédente période de haute conjoncture, en 2000-2001.

Graphique 4-3 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas



Sources : Centraal Bureau voor de Statistiek, OCDE, calculs du secrétariat

Après avoir progressé vigoureusement en 2006, l'évolution des salaires contractuels s'est de nouveau accélérée à la fin de 2007 et au début de 2008. Bien entendu, un certain nombre de CCT de longue durée conclues par le passé et portant sur les années 2007 et 2008 dégagent encore leurs effets de sorte que l'augmentation calculée à partir des CCT indépendamment de leur date d'entrée en vigueur surpasse, tout comme l'an passé, l'augmentation moyenne calculée sur base annuelle. Les accords conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et portant sur l'année 2007 contiennent des hausses conventionnelles moyennes de 2,8 % alors que la progression en moyenne annuelle de l'année 2007 se chiffre à un peu moins de 2 %. Les CCT qui portent sur l'année 2008 sont pour presque la moitié des accords où l'augmentation est inférieure ou égale à 3 % et pour un peu plus de la moitié des accords où le pourcentage d'augmentation dépasse la barre des 3 % (Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, 2008, p. 3-7).

Le CPB table, après avoir constaté un léger ralentissement de l'évolution salariale au début de 2007, sur une évolution du salaire conventionnel passant de 1,8 % en moyenne en 2007 à 3,25 % en 2008 et à 3,5 % en 2009. Le regain d'inflation, les pénuries actuelles sur le marché du travail ainsi que les CCT conclues à ce jour sont responsables de ce glissement. Plus de 80 % des travailleurs sont déjà couverts par une CCT portant sur l'année 2008 tandis que les CCT portant sur l'année 2009 s'appliquent à 40 % des travailleurs. Le CPB considère que les accords encore à conclure produiront, conformément à l'accord tripartite, des augmentations salariales d'environ 3,5 %.

Selon les prévisions, les charges sociales des employeurs s'accroîtront en 2008 du fait de l'augmentation des cotisations à l'assurance soins de santé liées au revenu. Pour ce qui est de 2009, on table sur la baisse de la cotisation à la Caisse générale d'assurance-chômage (la cotisation AWF- Algemeen Werkloosheidsfonds – des employeurs passant de 4,75 % à 4,15 %), sur la réduction de la cotisation à l'assurance soins de santé liée aux revenus et sur la diminution conjoncturelle des absences pour cause de maladie (baisse des cotisations patronales imputées). La diminution de ces charges compense dès lors quelque peu le renforcement de l'évolution des salaires conventionnels et de la dérive salariale. La dérive salariale resterait positive, selon le Planbureau, cette année et l'année prochaine étant donné le relèvement régulier du niveau moyen de formation de la population au travail et l'effet haussier qu'il induit au niveau du salaire moyen (+ 0,5 % et 0,75 % au cours des années 2008-2009). Par ailleurs, l'évolution négative de la croissance économique pourrait tasser la dérive salariale par le biais de la baisse des participations aux bénéfices et des bonus (Centraal Planbureau, 2008, p. 58-61).

L'évolution globale du coût salarial dans le secteur privé est, selon les chiffres les plus récents du CPB pour les années 2006-2008, supérieure aux chiffres publiés par l'OCDE en juin 2008 sur la base de comptes nationaux dépassés et d'un chiffre d'inflation trop bas pour 2008. S'agissant de 2009, l'OCDE escompte une forte accélération de l'évolution salariale alors qu'il est d'ores et déjà clair que l'impulsion la plus forte donnée à l'inflation appartient déjà au passé. Le secrétariat revoit à la hausse les prévisions de l'OCDE en matière de coût salarial par personne pour 2008 qui, de 3,1 % passent à 4 %, et à la baisse pour 2009 de sorte que de 4,3 %, elles sont ramenées à 3,7 %. En conséquence de quoi, l'évolution du coût salarial horaire s'accélérait, passant de 3,7 % en 2007 à 4,3 % en 2008, soit 8,1 % cumulés durant la période 2007-2008, pour retomber à 4 % en 2009.

En ce moment, on ignore encore quel sera l'impact des krachs boursiers sur les actifs et les taux de couverture des fonds de pension néerlandais mais on escompte que les cotisations de pensions devront être majorées pour sauvegarder le taux de couverture ainsi que pour faire face au vieillissement de la population au travail. Le 23 octobre, on a appris que le Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) qui est l'un des plus grands fonds de pension des Pays-Bas - le troisième par sa taille - présentait un taux de couverture trop faible. L'ABP, qui est le plus grand fonds de pension, se trouve actuellement aussi confronté à ce problème. Ceci signifie que les deux géants des pensions doivent introduire un plan de redressement auprès de la Nederlandsche Bank.

### 4.1.3 France

Après avoir connu une évolution s'amplifiant de 2004 à 2006 (de 2,4 % à 2,9 % sur base annuelle), les salaires mensuels de base et les salaires horaires ont quelque peu ralenti leur marche en 2007 (2,7 %). Consécutivement au ralentissement de l'inflation au début de 2007 et à la revalorisation mitigée du salaire minimum (SMIC : + 2 % au 1<sup>er</sup> juillet 2007 contre + 3 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006, sans 'coup de pouce' donc), l'augmentation moyenne annuelle se révèle en 2007 inférieure à celle de 2006. La poussée inflationniste de 2008 (l'inflation passe de 2,1 % en 2007 à 3,4 % en 2008) et la diminution vigoureuse du chômage<sup>118</sup> font en sorte que les salaires de base devraient augmenter légèrement plus en moyenne en 2008, et ce surtout durant le premier semestre de l'année. A partir de la seconde moitié de l'année, la situation sur le

<sup>118</sup> Force est toutefois de constater que le chômage n'a diminué fortement dans le courant de 2006 et au début de 2007 que selon les chiffres administratifs. Cette évolution est bien moins vigoureuse si l'on a recours au concept de « demandeurs d'emploi » de l'Enquête sur les forces de travail. L'INSEE examine l'écart anormal entre les deux sources mais sans doute celui-ci s'explique-t-il en partie par la forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi non inscrits au bureau de chômage. Le fait est qu'en 2003, la durée pendant laquelle l'allocation de chômage est versée a été abrégée pour ne plus dépasser deux ans (INSEE, 2007, p. 91).

marché du travail se détériore sévèrement, touchée par les conséquences de la crise financière internationale et la pénétration progressive de ses effets dans l'économie réelle affectant particulièrement le marché du travail.

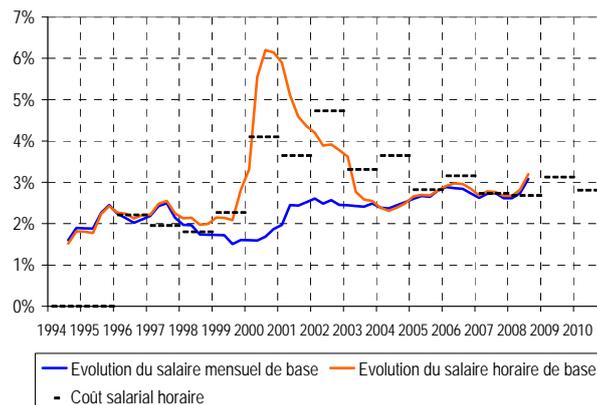
L'emploi diminuerait dès la fin de l'année et le chômage reprendrait sa progression. En outre, l'inflation mollirait sans doute considérablement en 2009 (pour retomber à 2,2 %), entre autres sous l'influence de la nouvelle loi destinée à renforcer la concurrence dans le secteur de la distribution, ce qui aurait pour effet de modérer les salaires (INSEE, 2008, p. 5 ; MINEFE, 2008, p. 2).

Selon les perspectives les plus récentes du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi (MINEFE) et de l'INSEE, le coût salarial moyen par personne augmente, dans le secteur marchand hors agriculture, de 3,6 % en 2008 et de 3,1 % en 2009. Parmi d'autres facteurs, la nouvelle loi sur les heures supplémentaires soutiendrait les salaires. Les pourcentages de hausse s'inscrivent dans la ligne des prévisions de l'OCDE relatives à l'évolution du coût salarial par personne dans le secteur privé (2,9 % en 2008, 3,3 % en 2009). Le secrétariat ne corrigera donc pas les prévisions afférentes à la France.

Puisqu'il y a lieu d'escompter, du fait entre autres de la nouvelle loi (ou des amendements législatifs) sur les heures supplémentaires (voir également l'encadré), une nouvelle augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel, l'évolution du coût salarial horaire est un peu plus faible que l'évolution du coût salarial par personne (à savoir 2,7 % en 2008 et 3,1 % en 2009). La hausse des prix à la consommation étant chiffrée à 1,5 % en 2007 et à 2,9 % en 2008, le pouvoir d'achat des salariés s'améliore encore légèrement (INSEE, 2008, p. 93-95, MINEFE, 2008). Une légère dérive salariale positive est également à prévoir en 2007-2008 puisque les entreprises accorderont, vu l'amélioration conjoncturelle, un peu plus de primes<sup>119</sup> et puisque le nombre d'emplois faiblement rémunérés et bénéficiant de réductions de cotisations (emplois jeunes, contrats emplois consolidés et contrats d'accompagnement dans l'emploi) diminue.

Depuis 2004, les salaires horaires de base et les salaires mensuels de base présentent une évolution tout à fait similaire puisque la plupart des entreprises sont passées, durant la période 1999-2003, à la semaine des 35 heures. D'ailleurs, depuis 2004, aucun accord sectoriel portant sur une réduction collective du temps de travail n'a plus été conclu.

Graphique 4-4 : Evolution des salaires mensuels et horaires<sup>120</sup> en France



Source : INSEE, OCDE, calculs du secrétariat

<sup>119</sup> Tout comme en 2005 également où des primes ont été accordées dans un certain nombre de secteurs tels que l'énergie, les finances, l'immobilier et les services aux entreprises (Dares, 2007a, p. 3-4).

<sup>120</sup> Ce n'est que sur la base de l'enquête ACEMO auprès des entreprises que l'on dispose de données trimestrielles sur la durée hebdomadaire normale du travail (comparables donc à une durée conventionnelle du travail). Nous devons souligner d'emblée que la baisse de la durée annuelle réelle du travail n'est pas aussi prononcée que les enquêtes ACEMO ne le donnent à penser. Assez bien d'entreprises ont, lors du calcul de la durée du travail, exclu du concept les anciens temps de repos de sorte que la réduction réelle de la durée du travail sera moindre que celle de la durée normale (Dares, 2002, p. 80).

L'examen minutieux des négociations salariales sectorielles montre que le nombre d'accords conclus est en hausse tant en 2007 que l'année précédente par rapport au passé. Si l'on considère le nombre d'accords salariaux<sup>121</sup>, c'est une légère baisse qui apparaît dans le courant de 2007. Il y avait alors 498 accords de ce type (chiffre provisoire, contre 556 en 2006) ; ce nombre est cependant encore supérieur de 25 % à celui de 2004. Au début de 2005, le ministre de l'Emploi a créé une commission de suivi spéciale « Salaires » au sein de la Commission nationale de la négociation collective. Cette Commission a été institutionnalisée et créée par décret en juillet 2007. Le but principal était de moderniser la concertation sociale et de vérifier la conformité, sur le plan sectoriel, des salaires (mensuels) minimums au salaire horaire minimum légal (d'une semaine de 35 h).

Dans la plupart des secteurs, les nouvelles échelles salariales sont entrées dans les faits ces trois dernières années. Au début de 2008, plus de 80 % des secteurs (comptant plus de 5 000 travailleurs) possèdent une nouvelle échelle majorée du salaire minimum. Dans trois « grands » secteurs où aucun accord salarial n'avait plus été conclu depuis plusieurs années déjà, des accords ont été négociés avec succès pour presque 2 millions de travailleurs ; ces secteurs sont l'horeca (qui n'était plus régi par un accord depuis 1997), le secteur des travailleurs occupés au sein des ménages privés, les bureaux d'études techniques... Dans un certain nombre de secteurs de plus petite taille, de nouveaux accords ont été conclus (là où il n'y avait pas d'accord auparavant ou là où les accords avaient été abandonnés pendant des années) ; il s'agit notamment du secteur des coopératives de consommation (11 000 travailleurs), de l'industrie textile (52 000 travailleurs non couverts par un accord depuis 2004), du commerce de détail non alimentaire (108 000 travailleurs)... Un blocage persistant subsiste dans une douzaine de branches d'activité et aucun accord n'y est plus conclu mais 22 secteurs ont connu, grâce au suivi spécial assuré par la nouvelle commission, une amélioration telle du climat de négociation que des accords y ont vu le jour (Commission nationale de la négociation collective, 2007 ; Dares, 2008, p. 118-124, 130-141). Le nombre de travailleurs relevant d'un secteur où une augmentation salariale a été convenue passe dès lors de 10,6 millions à 11,5 millions.

Les augmentations salariales moyennes convenues lors des négociations salariales de l'an passé dans les secteurs où un accord a été conclu sont en général certes un peu moins importantes qu'en 2006 mais sont supérieures à la hausse du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) qui se chiffrait à 2,1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2007. Les pourcentages d'augmentation tant des salaires minimums garantis<sup>122</sup> que des salaires minimums hiérarchiques sont, en 2007, légèrement inférieurs à ceux de 2006 (respectivement 2,9 % contre 3,4 % et 4 % contre 3,5 %). Le mouvement de rattrapage par rapport au SMIC est légèrement plus sensible au niveau des salaires minimums garantis qu'au niveau des salaires minimums hiérarchiques.

---

<sup>121</sup> En 2007, tout comme les années précédentes, les salaires restent le principal thème des négociations mais la formation professionnelle continue et l'apprentissage bénéficient également d'une attention soutenue dans les négociations sectorielles. C'est aussi le cas lors des négociations interprofessionnelles et des négociations au niveau de l'entreprise (Dares, 2008, p. 17-19).

<sup>122</sup> En France, on parle généralement de deux sortes de minimums: les minimums hiérarchiques et les minimums garantis. Les minimums hiérarchiques sont les salaires horaires ou mensuels minimums dont la composition correspond à celle du SMIC (ou s'en approche de très près), à savoir essentiellement le salaire de base, les primes individuelles de productivité ou de rendement et les avantages en nature. On parle de minimums hiérarchiques lorsque la base est plus large que celle du SMIC, comme lorsque l'on inclut les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail spécifiques. Dans environ la moitié des secteurs, les négociations portent sur les minimums hiérarchiques, tandis que dans l'autre moitié, elles portent sur les minimums garantis (Dares, 2006, p. 96).

Les prochaines années, la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise gagnera sans doute en importance lors des négociations car une loi du 30 décembre 2006 (n° 2006-1770) impose aux secteurs l'obligation de conclure un accord à ce sujet pour la fin de 2009. En 2007, seuls trois accords ont été signés dans le domaine de la participation des travailleurs et de l'épargne salariale (Dares, 2008, p. 173-177).

Lors du cycle de négociations de 2007, le nombre d'accords sur la durée du travail a diminué (54 contre 74 l'année précédente). Après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, les accords se sont souvent focalisés sur les heures supplémentaires. Cette nouvelle loi, d'ailleurs modifiée le 20 août 2008, prévoit en substance, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, des mesures fiscales et sociales en faveur des heures supplémentaires. La nouvelle loi prévoit un assouplissement supplémentaire de la semaine des 35 heures sans pour autant toucher à la durée légale du travail ; elle offre ainsi une plus grande liberté de négociation sur la durée du travail au niveau le plus pertinent : régulation au niveau du secteur ou adaptation en fonction des besoins de l'entreprise.

### **Evolution de la durée moyenne du travail des travailleurs dans le secteur privé**

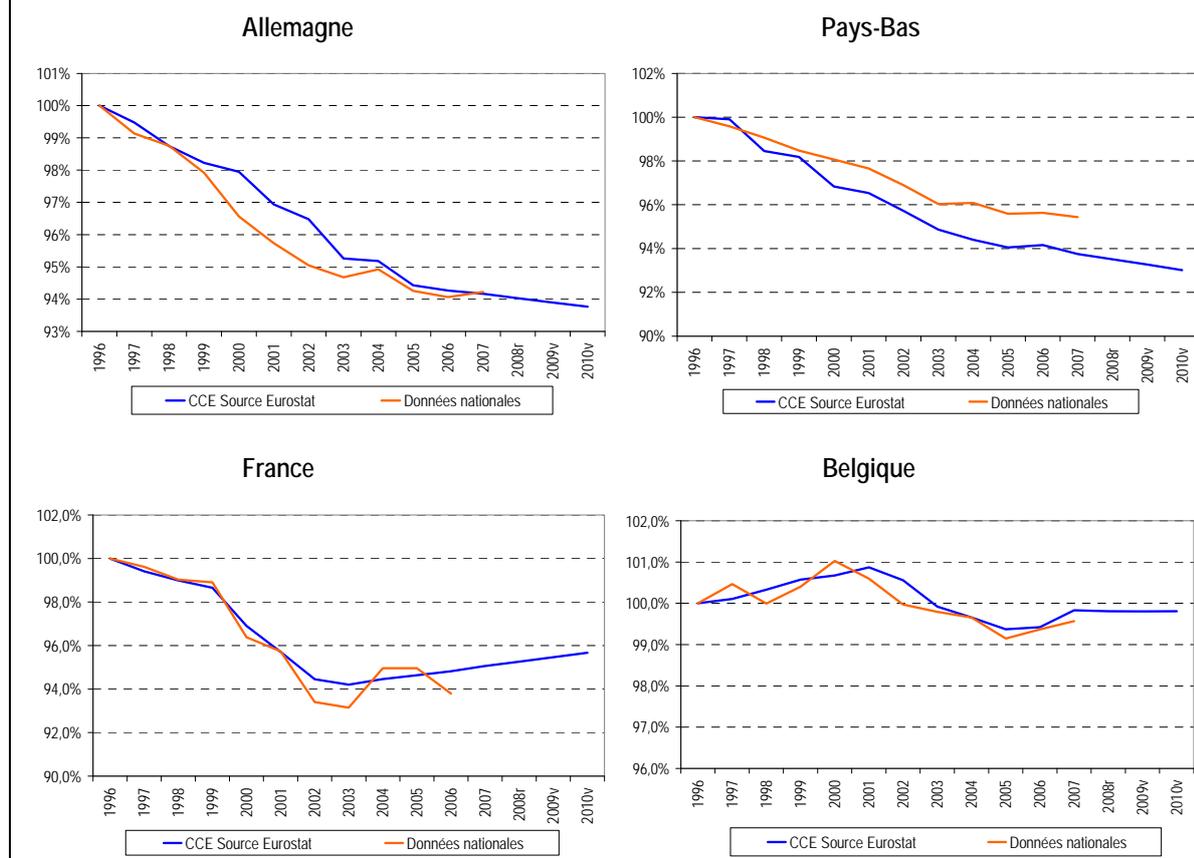
Le suivi des évolutions de la durée hebdomadaire et annuelle moyenne du travail est l'une des tâches essentielles du secrétariat du CCE car les principaux calculs de ce rapport technique sur les marges disponibles maximales pour l'évolution du coût salarial y trouvent leur fondement.

Le CCE a besoin pour ce faire de chiffres comparables internationalement sur le niveau et surtout sur l'évolution de la durée moyenne du travail. L'Enquête internationalement harmonisée sur les forces de travail fournit ces données sur la durée normale et hebdomadaire réelle du travail ; celles-ci sont disponibles annuellement depuis 1983 pour la plupart des pays et ont trait à une ou plusieurs semaines de référence au printemps. Depuis un certain nombre d'années, on dispose pour la plupart des pays de données en continu portant sur l'ensemble d'une année (pour l'Allemagne, seulement à partir de 2005). Ces données devraient permettre d'effectuer dans un proche avenir une meilleure analyse de la relation entre la durée du travail habituelle et la durée du travail réelle, considérée sur l'ensemble de l'année, et d'y inclure une comparaison internationale.

Depuis 1995, le CCE utilise l'évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail pour compléter la série sur l'évolution de la durée réelle annuelle du travail des travailleurs, calculée par le passé par Eurostat et ce aussi longtemps qu'Eurostat ne présente pas de nouvelle série actualisée et cohérente pour les travailleurs du secteur privé. Le concept de durée habituelle du travail est plus large que celui de durée conventionnelle du travail étant donné que les heures supplémentaires habituelles y sont incluses. Voici quelques années, l'obligation a été faite, dans le cadre des comptes nationaux, conformément au SEC, de publier des statistiques sur le nombre d'heures ouvrées, ventilées par branche d'activité. Mais jusqu'à présent, le mode de calcul et les méthodes sont trop peu harmonisés dans les différents pays pour pouvoir établir une comparaison fiable de l'évolution d'une année sur l'autre des heures ouvrées.

On constate sur une plus longue période (voir graphique 1.5) qu'aucun écart systématique important ne se manifeste sur la base des chiffres disponibles. Les séries présentent certes des profils qui diffèrent légèrement de celui des chiffres de l'Enquête sur les forces de travail mais ne divergent jamais fortement pendant une longue période. Le CCE opte dès lors pour les chiffres plus comparables de l'enquête. Les évolutions internationales dans ce domaine continuent à être suivies de près et seront incluses dans une note détaillée sur les évolutions de la durée du travail en Belgique et dans les Etats membres de référence que le secrétariat publiera dans quelques mois.

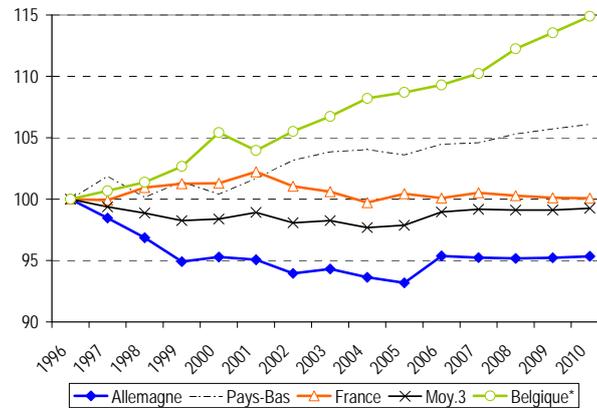
Graphique 4-5 : Evolution de la durée annuelle du travail : EFT/Source nationale



Sources : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail, BIT, CBS, INSEE, ICN-BFP; calculs du secrétariat

La durée du travail des travailleurs du secteur privé évolue de façon fort diversifiée dans les différents pays en fonction d'un certain nombre de facteurs. On constate en outre un certain nombre de changements intervenus ces dernières années (depuis 2004) par rapport à la tendance des années antérieures. C'est ainsi qu'aux Pays-Bas et en Allemagne, la réduction de la durée moyenne du travail durant la période 1997-2006 résulte pratiquement exclusivement de l'augmentation très marquée du travail à temps partiel (augmentation du pourcentage de travail à temps partiel), tandis qu'en France, c'est la baisse de la durée du travail des travailleurs à temps plein qui est l'élément déterminant (surtout durant la période 2000 – 2002). Aux Pays-Bas et en Allemagne, le pourcentage de travailleurs à temps partiel augmente pendant cette période de presque 10 points de % (passant de 39 % à 48 % aux Pays-Bas et de 16 % à 26 % en Allemagne). Les emplois qui ont été créés durant cette période étaient donc essentiellement des emplois à temps partiel (on y perçoit en Allemagne le succès des millions de mini-emplois), et ce souvent au détriment des emplois à temps plein. En Belgique en revanche, l'augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel (succès des « gros » temps partiels à 4/5<sup>e</sup>) a compensé en grande partie l'effet de l'amplitude moindre de l'augmentation de la part des travailleurs à temps partiel. En France, le pourcentage de travailleurs à temps partiel s'est orienté à la baisse lors de l'introduction des lois sur les 35 heures (passant de 18,2 % en 1999 à 16,5 % en 2002) et n'a recommencé à s'accroître légèrement que depuis quelques années, ce qui a fortement comprimé, pendant la période 1997-2006, l'effet du travail à temps partiel sur la durée moyenne du travail par comparaison aux autres pays. Bien des travailleurs à temps partiel sont d'ailleurs passés automatiquement à un emploi à temps plein à 35 heures.

Graphique 4-6 : Evolution de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel, comparaison internationale 1997-2010, 1996=100



Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

L'évolution de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel a également présenté un profil très différent dans les pays de référence (voir Graphique 1-6) par rapport à la forte augmentation de la durée moyenne des travailleurs à temps partiel en Belgique à raison de 10 % entre 1996 et 2006. De ce fait, la contribution de la durée du travail des travailleurs à temps partiel à l'évolution de la durée moyenne du travail de tous les travailleurs varie fortement d'un pays à l'autre (voir l'effet de la durée du travail à temps partiel au Tableau 1-2). En Allemagne, la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel diminue de 1996 à 2005 du fait du développement considérable des tout petits emplois ; il y a donc une contribution très négative à la durée moyenne du travail. Dans d'autres pays tels que les Pays-Bas et la Belgique, l'attention et la politique sont plutôt axées sur les « gros » emplois à temps partiel (interruption de carrière à mi-temps et à 1/5 et crédit-temps) ; il y a donc une contribution positive. La France occupe une position intermédiaire. En Allemagne, une rupture apparaît au-delà de 2005 lorsque les petits emplois cessent d'augmenter. On escompte dès lors que la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel se stabilisera ou pourra peut-être même recommencer à croître. Pour ce qui de la France, on table sur une stabilisation de la durée du travail des travailleurs à temps partiel tandis que l'on s'attend au maintien de la tendance haussière structurelle en Belgique et aux Pays-Bas.

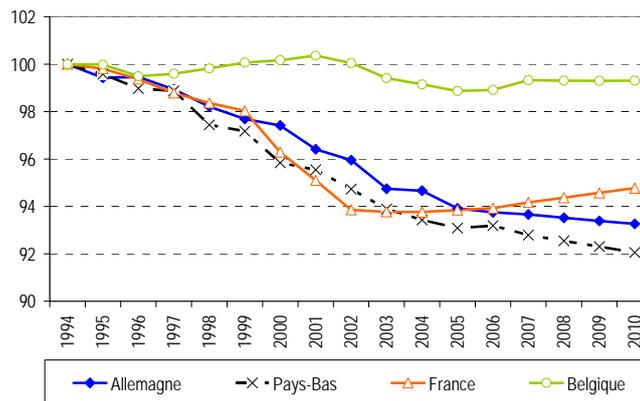
Tableau 4-2 : Analyse de l'effet des composantes partielles de la durée moyenne du travail, comparaison internationale, 1997-2010

	tous les salariés			effet durée d'un temps plein			effet durée d'un temps partiel			effet % temps partiel			effet solde		
	97-06	07-08	09-10	97-06	07-08	09-10	97-06	07-08	09-10	97-06	07-08	09-10	97-06	07-08	09-10
Allemagne	-5,7%	-0,2%	-0,3%	0,6%	0,0%	0,2%	-0,6%	0,0%	0,0%	-6,0%	-0,2%	-0,5%	0,3%	0,0%	0,0%
Pays-Bas	-5,8%	-0,7%	-0,5%	-1,1%	-0,1%	-0,1%	0,8%	0,3%	0,2%	-6,1%	-0,9%	-0,7%	0,6%	0,0%	0,0%
France	-5,5%	0,5%	0,4%	-4,9%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,5%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Moy.3	-5,8%	0,0%	0,0%	-1,9%	0,1%	0,2%	-0,5%	0,0%	0,0%	-4,0%	-0,1%	-0,2%	0,6%	0,0%	0,0%
Belgique	-0,6%	0,4%	0,0%	2,2%	0,2%	0,2%	1,5%	0,4%	0,4%	-3,8%	-0,3%	-0,6%	-0,4%	0,1%	0,0%

Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, calculs du secrétariat

La diminution de la durée du travail des travailleurs à temps plein est, surtout en France (du fait de l'introduction de la semaine des 35 heures), un important facteur explicatif de la diminution globale de la durée moyenne du travail des travailleurs, principalement durant la période s'étendant jusqu'à l'année 2002 incluse. Dès 2003 – 2004, on note en France et en Allemagne une légère augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein découlant des assouplissements de la législation et des accords entre les partenaires sociaux au sujet de l'augmentation de la durée conventionnelle du travail et du quota autorisé d'heures supplémentaires. Le nouvel assouplissement des règles régissant les heures supplémentaires autorisées qui sera d'application en octobre de cette année (loi du 20 août 2008) provoquera sans doute un allongement de la durée du travail des travailleurs à temps plein en France.

Graphique 4-7 : Durée moyenne du travail des travailleurs, comparaison internationale, 1997-2010



Source : Eurostat, fod Economie directie statistiek, Enquêtes sur les forces de travail, calculs du secrétariat

En Belgique, la durée du travail des travailleurs à temps plein se stabilise après avoir connu une forte augmentation à la fin des années 90. A cette époque, la durée du travail des travailleurs à temps plein a fortement augmenté, et ce essentiellement dans la Région flamande, du fait de l'effet structurel de la hausse de la part des personnes hautement qualifiées (la durée moyenne du travail des hautement qualifiés est plus élevée et s'accroît également davantage que la moyenne pendant cette période) et dans les branches d'activités où les pénuries se faisaient particulièrement sentir sur le marché du travail. La baisse de la durée moyenne du travail des travailleurs a été fortement freinée par ces facteurs dans le secteur privé. Le secrétariat prévoit une très légère augmentation de la durée des travailleurs à temps plein durant la période 2009-2010 en Belgique ainsi qu'en Allemagne où la pression sur le marché du travail s'est fortement intensifiée ces dernières années.

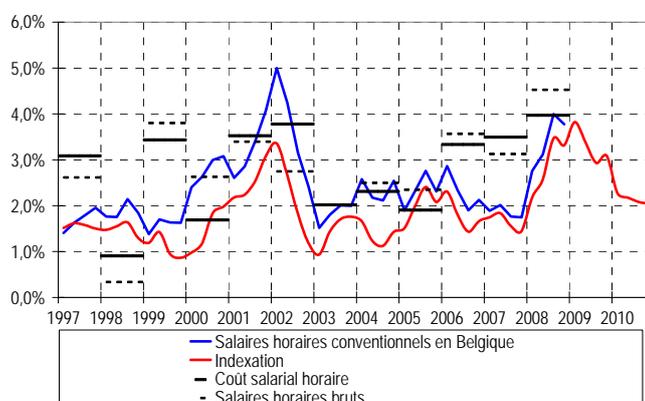
En conclusion, nous pouvons poser qu'en ce moment on peut considérer que la durée moyenne du travail ne diminue plus durant les périodes 2007-2009 et 2009-2010 dans les Etats membres de référence. L'augmentation en France compense les légères diminutions en Allemagne et aux Pays-Bas où apparaît encore une baisse de la durée du travail due à l'augmentation du pourcentage de travail à temps partiel.

#### 4.1.4 Belgique

##### *Evolution salariale conventionnelle dans le secteur privé*

A la demande du CCE, le SPF ETCS a fourni, sur la base des CCT sectorielles (portant sur la période 2007 – 2008) et sur la base des prévisions les plus récentes de l'indice santé (y compris l'observation de septembre 2008), une prévision de l'indice des salaires conventionnels (à l'exclusion des primes, gratifications, etc.) pour le dernier trimestre de 2008 (le chiffre de septembre 2008 est déjà définitif). Dans la perspective du calcul de l'impact des indexations au cours des prochaines années, le SPF ETCS a également chiffré, pour le Conseil, l'indexation escomptée pendant la période 2009-2010. Il s'est basé pour ce faire sur les prévisions les plus récentes de l'indice santé de l'inflation pendant les années 2009-2010 communiquées par le Bureau fédéral du Plan (le 13 octobre 2008).

Graphique 4-8 : Evolution des salaires horaires conventionnels, Belgique



Sources : SPF ETCS, calculs du secrétariat

Au départ de ces données quasiment définitives, on peut escompter que les salaires conventionnels du secteur privé augmenteront, durant la période 2007-2008, de 5,4 % en moyenne (soit 1,2 point de pour cent de plus qu'on ne l'escomptait l'an passé), contre 4,7 % au cours de la période 2005-2006. La forte augmentation des salaires conventionnels doit être entièrement imputée à l'indexation (certes fortement retardée) des salaires puisque les augmentations salariales conventionnelles réelles se chiffrent en moyenne à 0,7 %, soit 0,1 point de pour cent de moins qu'au cours de la précédente période conventionnelle qui s'étendait sur les années 2005-2006.

Le dépassement conventionnel de la norme salariale de 5 %<sup>123</sup> convenue dans l'AIP 2007-2008 est donc exclusivement dû à la violente poussée inflationniste qui est intervenue inopinément dans le courant de 2008. De ce fait, l'indice santé ne progresse plus de 3,9 % cumulés sur la période 2007-2008 (ainsi qu'escompté voici deux ans dans le Rapport technique de 2006 dans la perspective de la détermination de la marge salariale de 2007-2008) mais bien sans doute de 2,1 points de pour cent de plus pour atteindre pas moins de 6,1 % cumulés sur la période 2007-2008. Les éléments explicatifs de cette poussée inflationniste essentiellement temporaire ont déjà été traités en détail au chapitre 1.

<sup>123</sup> Selon le secrétariat, l'estimation la plus récente de l'évolution du coût salarial horaire dans les trois Etats membres de référence se chiffre encore et toujours à 5 %.

### *Impact de l'inflation sur l'évolution du coût salarial*

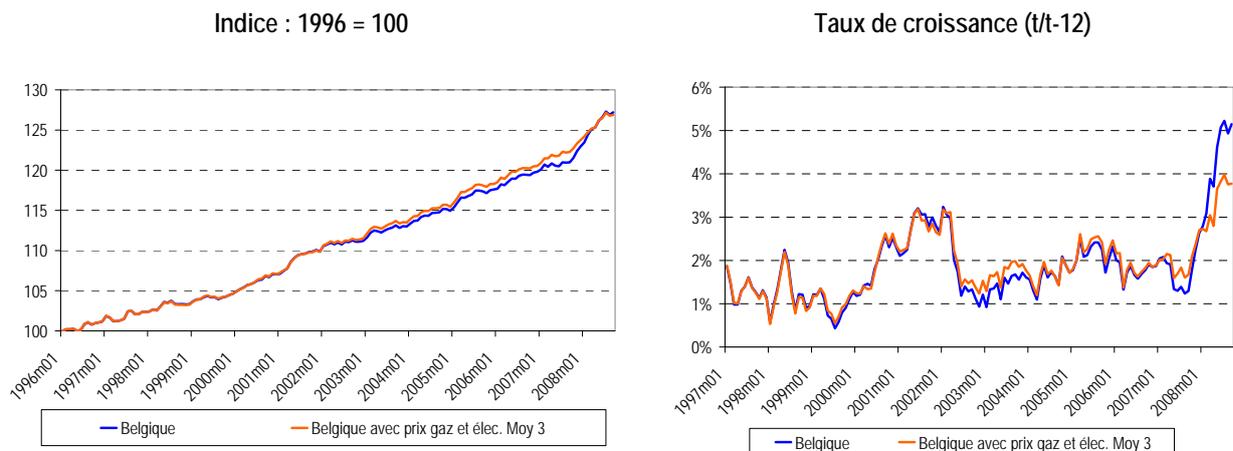
En application de la loi de 1996, le CCE examine également chaque année l'évolution relative du coût salarial en Belgique et dans les trois Etats membres de référence au cours de l'ensemble de la période débutant avec l'introduction de la loi sur la norme salariale. Le présent paragraphe récapitule toutes les données chiffrées liées à la détermination des marges salariales et des normes salariales depuis 1996 ainsi que toutes les révisions et décrit l'impact de toutes les composantes partielles de l'évolution salariale. L'influence de l'inflation sur l'évolution du coût salarial au cours de cette période retiendra tout particulièrement l'attention.

Ainsi qu'il ressort du Tableau 1-3, l'inflation (l'indice santé) est surestimée dans le Rapport technique pendant les deux premières périodes par rapport à la réalisation. Durant les quatre autres périodes, l'inflation est sous-estimée, surtout en 2001-2002 et, récemment, en 2007-2008. Les années précédentes, le CCE ne publiait pas de chiffres sur les prévisions en matière d'indexations salariales car il n'y avait qu'un faible écart par rapport aux chiffres de l'indice santé. Vu les divergences exceptionnellement grandes entre l'évolution de l'indice santé et l'indexation salariale, cette variable figurera désormais dans le Rapport technique et sa prévision s'appuiera sur l'indice des salaires conventionnels du SPF ETCS.

Si l'on effectue l'exercice hypothétique qui consiste à calculer l'évolution de coût salarial en supposant que l'inflation prévue dans le Rapport technique s'est répercutée chaque fois sur les indexations des salaires moyens, il apparaît que l'évolution cumulée du coût salarial horaire en Belgique au cours de la période 1996-2008 se serait élevée, en termes cumulés, à 1 % de moins (37,7 % contre 39,1 %). Les prévisions en matières d'inflation du Rapport technique ont, en termes cumulés, sous-estimé d'un pour cent les indexations salariales de fait au cours de la période 1996-2008.

Depuis 1996 l'évolution des prix des produits énergétiques a considérablement influencé l'évolution de l'indice santé, plus particulièrement les composantes prix de l'électricité et du gaz. Ceci peut être mis en évidence en comparant l'évolution de l'indice santé observé en Belgique avec celle d'un indice santé simulé dans lequel les prix du gaz et de l'électricité belges sont remplacés par ceux observés en moyenne dans les trois pays de référence. On peut ainsi constater que depuis 2002 les fluctuations entre l'indice observé et l'indice simulé sont de plus en plus amples pour devenir très forte au courant de l'année 2008. Les raisons de ces fluctuations sont évoquées dans la section consacrée à l'accélération de l'inflation.

**Graphique 4-9 : Indice-santé adapté avec prix du gaz et de l'électricité Moy. 3**



Source : Eurostat, calculs propres

Au cours de la période 2007-2008, presque 1% de l'accélération de l'indice santé est expliquée par l'évolution plus forte des prix du gaz et de l'électricité en Belgique que dans les pays de référence. Cette différence compense totalement le fait que de 1996 à 2007, les prix de l'électricité et du gaz avait augmenté plus faiblement en Belgique que dans les états de référence. Ces évolutions interfèrent avec le mécanisme de formation des salaires.

En effet, dans tous les pays, l'inflation influence la formation des salaires. En Belgique de manière mécanique au travers du mécanisme d'indexation automatique des salaires sur l'indice santé lissé, pour la plupart des salariés<sup>124</sup>. Dans les autres pays, la prise en compte de l'inflation se fait au moment des négociations collectives dans un arbitrage global concernant l'augmentation nominale des salaires. Le cadre de la loi de 1996 doit permettre de tenir compte de ces différences dans les mécanismes de formation des salaires de telle sorte que l'évolution des coûts salariaux en Belgique ne dépasse pas celle observée dans les pays de référence.

Si l'augmentation des prix à la consommation en Belgique devait devenir structurellement plus forte que dans les pays de référence, cela réduirait la marge de ce qui est négociable hors indexation et rendrait ainsi plus difficile le fonctionnement du cadre légal. De même, une sensibilité plus forte des prix en Belgique aux chocs des cours des matières premières énergétiques, induisant une accélération ou une décélération plus rapide des prix en Belgique que dans les pays de référence, interfère avec ce qui est négociable hors indexation, et rend ainsi aussi plus difficile le bon fonctionnement du cadre légal. Il est donc important pour le bon fonctionnement de la loi, et des mécanismes de formation des salaires en Belgique, que les mécanismes de formation des prix et la méthodologie de l'indice des prix à la consommation soient comparables en Belgique à ceux existants dans les pays de référence.

---

<sup>124</sup> Quelques dizaines de milliers de travailleurs dont le salaire est supérieur au salaire minimum ne recevront pas d'indexation étant donné qu'ils travaillent dans des secteurs où il n'y a pas de CCT portant sur l'indexation salariale. Il s'agit notamment de la commission paritaire n° 100 (Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers), de la commission paritaire n° 200 (Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés) et des nouvelles commission paritaires n° 322.01 (pour les entreprises de titres-services), n° 336 (professions libérales) et n° 337 (secteur non marchand). Les salaires minimums légaux et le RMMMG continuent bien sûr à être indexés.

Tableau 4-3 : Impact de l'inflation et des révisions sur l'évolution du coût salarial en Belgique par rapport aux Etats membres de référence

		97-98	99-00	01-02	03-04	05-06	07-08 <sup>e</sup>	97-08
<b>Ex-Ante</b>								
Marge salariale horaire : Rapport technique CCE	1	6,5%	5,9%	6,4%	6,0%	5,3%	5,5%	41,3%
Norme salariale : fixée par gouvernement ou AIP	2	6,1%	5,9%	6,4%-7%	5,4%	4,5%	5,0%	38,3%
Correction implicite		-0,4%	0,0%	0-0,6%	-0,6%	-0,8%	-0,5%	-2,3%
<b>Révisions : Inflation Belgique</b>								
Inflation attendue : indice-santé dans Rapport technique	3	4,2%	3,1%	3,1%	3,0%	3,3%	3,9%	22,6%
Augmentation indice-santé		2,6%	2,9%	4,6%	3,1%	4,0%	6,1%	25,5%
Indexations salaires conventionnels	4	3,1%	2,6%	4,8%	2,8%	3,8%	4,6%	23,8%
Sur+ (sous-)évaluation de l'inflation	4/3	1,1%	0,5%	-1,6%	0,2%	-0,5%	-0,7%	-1,0%
PM Coûts salariaux horaires si l'inflation attendue s'était avérée		5,2%	5,7%	5,7%	4,6%	4,8%	6,9%	37,7%
<b>Salaires de base sectoriels conventionnels</b>		<b>3,6%</b>	<b>4,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,4%</b>	<b>33,4%</b>
Indexations		3,1%	2,6%	4,8%	2,8%	3,8%	4,6%	23,8%
Hausses des salaires réels		0,5%	1,7%	2,1%	1,3%	0,8%	0,8%	7,6%
								0,0%
Salaires horaires bruts	5	3,0%	6,5%	6,2%	4,6%	6,0%	7,8%	39,2%
en comparaison avec la norme salariale	5/2	-2,9%	0,6%	-0,2%	-0,8%	1,4%	2,7%	0,7%
Cotisations patronales de sécurité sociale		1,0%	-1,3%	1,1%	-0,2%	-0,7%	-0,2%	-0,1%
part affectée au secteur public		0,3%	-1,0%	0,4%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	-0,8%
<b>Ex-Post Coûts salariaux horaires</b>								
Moyenne des 3	6	3,6%	5,4%	6,6%	5,2%	3,8%	5,0%	33,6%
Belgique	7	4,0%	5,2%	7,4%	4,4%	5,3%	7,7%	39,1%
Belgique/Moyenne des 3	7/6	0,4%	-0,2%	0,8%	-0,8%	1,4%	2,6%	4,1%
<b>Révisions : Coûts salariaux horaires Moy. 3</b>								
Sur(sous)évaluation (+) - Moyenne des 3	9-1	-2,7%	-0,4%	0,2%	-0,8%	-1,4%	-0,5%	-5,5%
Sur(sous)évaluation (+) Belgique	7-2	-2,0%	-0,7%	1,0%	-1,0%	0,8%	2,5%	0,6%
<b>Révisions : Temps de travail Moy. 3</b>								
marge	8	-1,0%	-0,7%	-1,0%	-0,4%	-0,8%	-0,8%	-4,6%
observation	9	-1,2%	-1,4%	-1,8%	-0,8%	-0,4%	0,0%	-5,5%
Sur(sous)évaluation de la diminution du temps de travail +(-)	9-8	0,2%	0,6%	0,9%	0,5%	-0,5%	-0,7%	1,0%
<b>Révisions : Coûts salariaux par personne Moy. 3</b>								
marge	10	5,5%	5,1%	5,3%	5,6%	4,5%	4,7%	34,9%
observation	11	2,4%	4,0%	4,7%	4,3%	3,5%	4,9%	26,2%
Sur(sous)évaluation des coûts salariaux per personne +(-)	11-10	-3,1%	-1,1%	-0,6%	-1,3%	-1,0%	0,2%	-6,8%

Source : CCE, divers Rapports techniques

En dehors des révisions des prévisions de l'inflation, il y a encore d'autres facteurs qui influencent l'évolution relative du coût salarial en Belgique par rapport à la moyenne des trois Etats membres de référence. En premier lieu, on constate essentiellement que l'évolution du coût salarial par personne telle que prévue par l'OCDE pour les trois Etats membres de référence pour les 12 mois écoulés est en général revue à la baisse (à raison d'un point de pour cent en moyenne par période interprofessionnelle de 2 ans). Cet écart a d'ailleurs été corrigé partiellement dans les Rapports techniques successifs en ajoutant l'estimation du secrétariat basée sur les prévisions les plus récentes des instituts nationaux.

§ 1. La première révision de l'évolution du coût salarial par personne concerne la période 2007-2008; il s'agit d'une révision à la hausse de 0,2 % par rapport au Rapport technique de 2006. La durée moyenne réelle du travail par travailleur du secteur privé n'a cependant plus, contrairement à la situation qui prévalait pendant les quatre premières périodes interprofessionnelles, diminué davantage que ce qui était prévu dans le Rapport technique. Pendant la dernière période, la durée du travail ne s'est pas réduite, comme escompté, de 0,8 % mais s'est stabilisée en moyenne dans les trois Etats membres de référence. S'agissant de la période à venir 2009-2010, le secrétariat, tenant compte des nouvelles tendances, table, comme il a déjà été signalé précédemment, sur une stabilisation de la durée moyenne du travail dans les Etats membres de référence.

§ 2. La moyenne du coût salarial horaire des trois Etats membres de référence a donc été revue pour ce qui est de la période 2007-2008 en fonction des estimations les plus récentes et est passée de 5,5 % (Rapport technique 2006) à 5 % en ce moment.

§ 3. La révision des estimations de l'évolution des coûts salariaux belges en 2007 est cette année remarquablement plus importante que d'habitude. Selon les comptes nationaux détaillés les plus récents, l'évolution du coût salarial horaire est bien plus vigoureuse qu'on ne pouvait le supposer sur la base des premières indications trimestrielles. Les attentes relatives à 2008 ont elles aussi été fortement revues à la hausse sur la base des comptes trimestriels les plus récents ainsi que du regain d'inflation et de ses conséquences en termes d'indexation salariale. Il a déjà été dit que les salaires conventionnels ont dépassé de 0,4 point de pour cent la norme salariale du fait du niveau plus élevé que prévu de l'inflation et de l'indexation des salaires.

§ 4. Par ailleurs, nous constatons, tout comme en 2006, une forte dérive salariale en 2007. Un certain nombre de facteurs exceptionnels expliquent l'augmentation des coûts salariaux en 2007, comme par exemple la nouvelle réglementation relative au pécule de sortie des employés (qui augmente non seulement la masse salariale brute mais aussi les cotisations patronales<sup>125</sup> en cas de cessation du contrat de travail ou de suspension du contrat dans la cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ou d'une période de crédit-temps). D'après les estimations de la BNB, le pécule de sortie augmente les coûts salariaux de 0,3 point de pour cent en 2007.

---

<sup>125</sup> Le pécule de sortie au 31 décembre 2006 :

Le pécule de sortie complet d'un employé se chiffrait au 31 décembre 2006 à 15,34 % du salaire annuel brut :

8 % de pécule simple de sortie, non soumis aux cotisations à l'ONSS ;

6,8 % de pécule double de sortie, uniquement soumis aux cotisations personnelles (13,07 %) ;

0,54 % de pécule double de sortie, non soumis aux cotisations à l'ONSS.

A partir de 2007 : nouveaux pourcentages et nouvel assujettissement à l'ONSS

Le pécule de sortie complet d'un employeur équivaut encore et toujours, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 à 15,34 % du salaire annuel brut mais la répartition diffère totalement :

7,6 % de pécule simple de sortie, soumis aux cotisations personnelles et patronales ordinaires à l'ONSS;

6,8 % de pécule double de sortie, uniquement soumis aux cotisations personnelles (13,07 %) ;

0,87 % de pécule double de sortie, non soumis aux cotisations à l'ONSS.

Vu l'assujettissement du pécule simple de sortie aux cotisations de sécurité sociale ordinaires, l'assujettissement ONSS au moment de la régularisation auprès du nouvel employeur est également modifié. En effet, pour éviter un double assujettissement, le nouvel employeur doit uniquement payer, lors de la prise des vacances, les cotisations de sécurité sociale (personnelles et patronales) sur la différence entre la rémunération normale de ces jours de vacances et le pécule simple de sortie déjà payé, pour autant que celui-ci ait bien été soumis aux cotisations ONSS.

Le CCE analysera prochainement plus en détail l'évolution de la dérive salariale. Une étude a été lancée avec le SPF ETCS afin de mieux comprendre la différence d'évolution qui se manifeste lors de la comparaison de l'indice des prix des salaires conventionnels de base et des coûts salariaux horaires tels qu'ils ressortent des comptes nationaux. L'Hiva réalise en ce moment ce projet qui doit être achevé pour l'année prochaine. L'importance d'une telle étude ne fait que croître étant donné que la dérive salariale s'est fortement amplifiée au cours des récentes années 2006 et 2007 et continuera sur cette voie selon les prévisions les plus récentes (2,3 points de pour cent en 2007-2008 contre 1,3 point de pour cent en 2005-2006).

Par ailleurs, il a y également eu des restructurations exceptionnelles dans le secteur automobile (par exemple les licenciements massifs chez Volkswagen à Forest) qui ont fortement gonflé les cotisations patronales imputées en 2007. Les nombres exceptionnellement élevés de travailleurs licenciés ont de ce fait un effet haussier sur l'évolution du coût salarial à raison de ...% dans la branche d'activité et de 0,3 point de pourcent au niveau macroéconomique du secteur privé. Par ailleurs, l'on sait que le recours croissant au chômage temporaire provoque une légère baisse des coûts salariaux. Dans ses perspectives, le Bureau fédéral du Plan escompte une augmentation du budget de l'ONEm destiné au chômage temporaire d'environ 40 millions d'euros (0,03 % de la masse salariale).

Par ailleurs, un autre rapport du CCE-CNT (CCE-CNT, 2008) constatait aussi que les primes et les heures supplémentaires augmentent de nouveau ces dernières années et qu'il y a une élévation prononcée du niveau moyen de la formation des travailleurs. Or ces éléments renforcent encore l'évolution moyenne des salaires.

### *L'indexation fortement retardée des salaires en 2007-2008*

Dans un certain nombre de secteurs, le mécanisme d'indexation a été fortement remanié durant l'actuelle période d'accord interprofessionnel. Deux systèmes se distinguent. D'une part, il y a l'indexation à date fixe et d'autre part, l'indexation sur la base d'un « système d'indice pivot », les salaires étant alors indexés de 1 ou 2 % chaque fois que l'indice pivot est atteint.

42,5 % des travailleurs du secteur privé relèvent d'un secteur où les salaires sont majorés d'un certain pourcentage (1 %, 2 %) chaque fois qu'un indice pivot est atteint. Plus l'inflation est faible et plus le temps de report moyen des indexations salariales s'allonge dans ce système. Si l'inflation s'accélère (et dépasse 2 %), les salaires sont plus rapidement indexés dans ces systèmes que dans les systèmes où il n'y a qu'une indexation par an.

Presque 38 % des travailleurs ne voient leurs salaires indexés qu'une seule fois par an. Dans un tel système, l'indexation salariale est en 'retard' de plus de six mois sur l'indice santé lissé (et retardé ou non de plusieurs mois). Dans d'autres secteurs, des indexations ont lieu deux, trois, quatre, six ou douze fois par an. Ces systèmes suivent bien sûr l'inflation de la façon la plus proche et n'ont un retard que de quelques mois.

Tableau 4-4 : Mécanismes d'indexation, secteur privé, Belgique

périodicité/année	Ouvriers		Employés		Total	
	Nombre CP	Part	Nombre CP	Part	Nombre CP	Part
saut x-%	63	18%	37	20%	100	42,5%
1	16	20%	6	18%	22	37,9%
2	3	3%	1	0%	4	3,6%
3			1	0%	1	0,2%
4	23	10%	1	0%	24	9,6%
6	4	0%	5	5%	9	5,1%
12	3	0%	1	1%	4	1,1%
<b>Total final</b>	<b>130</b>	<b>53%</b>	<b>64</b>	<b>47%</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>

Sources : SPF ETCS, calculs du secrétariat

Un sérieux rattrapage aura donc lieu dans un nombre assez élevé de secteurs au cours des prochains mois. Il ressort du Tableau 4-5 que plus d'un demi-million de travailleurs ne verront leurs salaires indexés en fonction de l'inflation de cette année-ci qu'au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> février 2009 (CP 112,149.2, et 149.4).

Tableau 4-5 : Commissions paritaires qui procéderont à leur indexation annuelle au début de 2009 (janvier ou février)

CP	Nombre	Part
118	57 998	2,9%
119	33 477	1,7%
142,1	790	0,0%
145	13 619	0,7%
149,1	14 511	0,7%
218	254 132	12,9%
220	26 643	1,4%
302	54 162	2,8%
302	6 076	0,3%
306	500	0,0%
112	29 509	1,5%
149,2	4 382	0,2%
149,4	11 000	0,6%
	<b>506 799</b>	<b>25,8%</b>

Source : SPF ETCS

Un certain nombre de secteurs qui recouraient auparavant à un système d'indice pivot pour l'indexation des salaires sont passés à un système d'indexation annuelle unique, souvent le 1<sup>er</sup> janvier pour simplifier les calculs et faciliter la comparaison avec la norme salariale. La norme salariale de la période 2007-2008 tient compte de l'inflation prévue pour les années 2007-2008. Dans les secteurs qui appliquent l'indexation au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'inflation des 12 derniers mois, on compare donc la norme salariale 2007-2008 aux indexations pratiquées les 1<sup>ers</sup> janvier 2007 et 2008 et reflétant l'inflation des années 2006 et 2007. De ce fait, la marge de l'augmentation salariale réelle s'est aussi élargie dans les secteurs qui avaient un accord all-in.

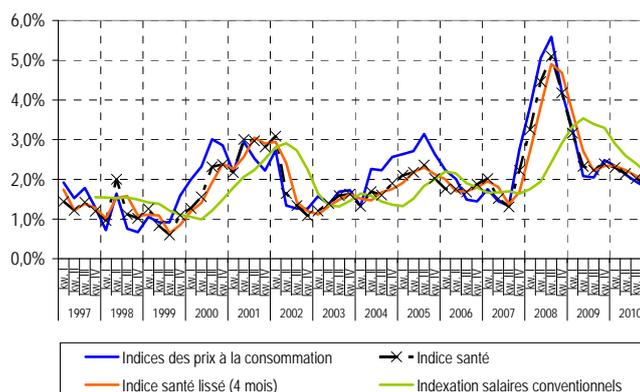
### *L'indexation des salaires durant la période 2009-2010*

L'accélération de l'inflation générale dans le courant de 2008 est tellement forte que dans de nombreux cas, elle ne se manifeste pas au niveau des moyennes annuelles des indexations salariales des commissions paritaires. Comme on l'a dit, l'indexation des salaires ne suit en effet pas l'inflation d'un mois à l'autre mais bien avec un retard substantiel puisque dans de nombreux secteurs, l'indexation n'a lieu qu'une fois par an (par exemple, en janvier 2008, l'indexation ne se chiffrait qu'à 1,7 % correspondant à la hausse de l'indice santé lissé entre décembre 2006 et décembre 2007).

Dans la plupart des secteurs, l'indexation a lieu avec un retard de quelques mois par rapport à l'indice lissé<sup>126</sup> (moyenne mobile sur quatre mois de l'indice santé qui est utilisé pour constater le dépassement de l'indice pivot).

Etant donné les développements de ces quatre derniers mois sur les marchés internationaux, on peut, selon les prévisions les plus récentes du Bureau fédéral du Plan (14 octobre 2008), tabler sur un fort ralentissement de l'inflation (indice santé) qui passerait de 4,2 % en 2008 à 2,5 % en 2009 pour s'établir à 2,1 % en 2010. Selon ce scénario, les indexations moyennes des salaires conventionnels progresseraient encore légèrement en passant de 2,9 % en 2008 à 3,2 % en 2009 et puis à 2,4 % en 2010. En d'autres termes, l'indexation salariale cumulée de la période 2009-2010 se chiffrerait à 5,6 % contre 4,6 % au cours de la période 2007-2008.

Graphique 4-10 : Effet retardé des indexations salariales 2009-2010



Sources : SPF ETCS, Bureau fédéral du Plan, calculs du secrétariat

### *Impact des accords all-in et des accords de solde sur l'évolution du coût salarial.*

Les partenaires sociaux se sont prononcés comme suit dans leur Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 : « Tenant compte des éléments contenus dans le rapport du Conseil central de l'économie, les partenaires sociaux veulent une utilisation plus stricte de la loi de 1996 de sauvegarde préventive de la compétitivité et de promotion de l'emploi. Les partenaires sociaux recommandent aux secteurs qui ne l'ont pas encore fait de négocier lors de l'AIP 2007/2008 un mécanisme de correction afin d'éviter d'éventuels écarts. » Ainsi que mentionné dans des rapports antérieurs, un certain nombre de secteurs ont négocié un mécanisme de correction ou un accord all-in comme il le font en général depuis plusieurs périodes déjà.

<sup>126</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1983, l'adaptation des salaires à l'indice se fait, dans le secteur privé, sur la base de la moyenne arithmétique des indices des quatre derniers mois (article 4 de l'AR n° 180).

Compte tenu de l'évolution des négociations sectorielles au cours des dernières années, on définira les accords all-in et les accords de solde comme des accords où une augmentation salariale nominale est fixée pour le secteur, en faisant référence en général à la norme salariale interprofessionnelle établie. La norme nominale comprend tant les indexations que les augmentations réelles et doit inclure le risque de prévisions erronées en matière d'inflation (en général aussi bien les sous-estimations que les surestimations).

On peut distinguer trois sortes d'accords permettant d'atteindre la hausse nominale visée :

**L'accord all-in proprement dit :**

Dans ce cas, toute augmentation salariale ou indexation est suspendue lorsque la norme nominale convenue est atteinte d'après une formule propre au secteur. Si la norme n'est pas atteinte, il y a une possibilité de régularisation à la fin de la période. Le seul exemple en ce moment est celui de la CP 124 du secteur de la construction.

**L'accord de solde :**

La plupart des accords all-in se retrouvent ici. Ces accords prévoient que la dernière hausse salariale réelle dépendra des indexations salariales effectivement appliquées pendant la période considérée par comparaison à la prévision interprofessionnelle de 3,9 %. Ce mécanisme permet donc, en cas de dérapage de l'inflation, une correction maximale de l'évolution salariale à concurrence du pourcentage de la dernière augmentation salariale réelle qui aurait été accordée (souvent le 1<sup>er</sup> octobre, le 1<sup>er</sup> juillet ou même déjà le 1<sup>er</sup> janvier). Le minimum prévu dans la CCT est dans ce cas toujours épuisé puisqu'en cas d'inflation faible, la dernière augmentation salariale réelle accordée sera supérieure à ce qui avait été prévu initialement.

**L'accord comprenant un report à la période de négociation suivante :**

La CCT stipule que si la dernière indexation se révèle moins élevée que prévu, une augmentation salariale réelle plus importante est accordée tandis que si l'indexation dépasse le pourcentage prévu, ce dépassement est déduit de la norme sectorielle à négocier lors de la période suivante. Cette sorte de CCT n'existe en ce moment qu'au sein de la CP 121 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Par rapport aux précédentes périodes de négociation, les accords « all-in » ou encore les accords comprenant un mécanisme de correction sectorielle explicite (ainsi qu'il avait été demandé dans l'AIP 2007 – 2008) connaissent un succès un peu plus grand. 17 (sous-)commissions paritaires compétentes pour des ouvriers ont conclu un accord all-in (ces 17 commissions sont compétentes pour 43,5 % du nombre total des ouvriers du secteur privé). Du côté des employés, il y a cette fois-ci un accord (dans le secteur du métal (CP 209<sup>127</sup>), la compétence de cette CP couvrant 4,8 % des employés du secteur privé).

Dans les sous-secteurs 149.02 (secteur de la carrosserie) et 149.03 (secteur des métaux précieux), un accord all-in a été introduit de façon non récurrente et exceptionnelle. C'est aussi le cas dans un certain nombre de petites sous-commissions du secteur du cuir (128.01 02 03). Les secteurs ayant désormais un accord all-in couvrent 2,6 % de l'emploi ONSS (en 2007/tr. 1).

Les secteurs de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126) n'ont plus conclu d'accord all-in, pas plus qu'un certain nombre de très petites CP (125.02 et 03 ; 133 ; 136 et 140.05).

---

<sup>127</sup> Il est à remarquer que tel n'était pas le cas durant la période 2005-2006 puisqu'à l'époque, la CCT déposée ne liait pas toutes les parties. La Commission paritaire de l'Alimentation a elle aussi déposé un protocole d'accord comprenant un mécanisme de solde, protocole qui n'était pas, lui non plus, signé par toutes les parties.

Il convient de rappeler que sur le plan interprofessionnel, une correction a été introduite à raison de 0,5 point de % par le biais de la fixation de la norme salariale à 5 %. Une correction supplémentaire a été introduite grâce à la nouvelle exonération de versement du précompte professionnel à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007 (la réduction dite AIP). Cette diminution du coût salarial s'effectue grâce à l'exonération du versement du précompte professionnel à raison de 0,25 % des salaires bruts (voir également le point consacré à la fiscalité).

Une série d'accords font explicitement une distinction entre les salaires de base minimums sectoriels (les barèmes) et les salaires effectifs. Des règles différentes peuvent s'appliquer aux minimums. Dans le secteur du métal (CP 111.01), l'augmentation cumulée des salaires nominaux minimums (0,08 euro le 30/6/2007 et 0,08 euro le 1/10/2008) telle qu'elle est prévue au minimum dans la CCT sectorielle – même si elle est calculée sur la base d'un indice santé qui progresse en 2007-2008 de 3,9 % – est déjà supérieure à la norme postulée. Les salaires réels ont été majorés de 0,7 % le 1<sup>er</sup> septembre 2007 mais le solde qui serait versé le 1<sup>er</sup> octobre 2008 serait supprimé en cas de dérapage trop aigu de l'inflation. Le mécanisme "réel" de correction ne s'applique donc qu'aux salaires effectifs supérieurs au salaire minimum du secteur et ne concerne pas les travailleurs rémunérés au niveau du salaire horaire minimum. Il est à souligner une fois encore que l'indice des salaires conventionnels du SPF ETCS réalise le suivi de l'évolution salariale des minimums conventionnels.

Tableau 4-6 : Accords all-in par sorte de mécanisme de correction

CP	Indexation	mécanisme depuis	accord 07-08 (application du réel)	% postes <sup>1</sup>
<b>Mécanisme "all-in" proprement dit</b>				
124	tous les trimestres	1997-1998	juin 07 : +0,05 € janvier 08 : +0,05€ juillet 08 : +0,05€ octobre 08 : solde (éventuellement négatif)	6,1%   <b>6,1%</b>
<b>Mécanisme de solde</b>				
<b>Indexation en début d'accord</b>				
112	date fixe, février	2003-2004	octobre 07 : +0,7% octobre 08 : solde (5% - 0,7% - index)	1,1%
118	date fixe, janvier	2001-2002	juillet 07 : + 0,4% (+ enveloppe pr grandes) janvier 08 : solde (4,75%-0,4% -index)	2,3%
119	date fixe, janvier	2005-2006	septembre 07 : + 0,6% (+ enveloppe pr grandes) septembre 08 : solde (5% -0,6% -index)	1,3%
142,01	date fixe, janvier	2003-2004	novembre 07 : +0,7% mai 08 : solde (4,9% - 0,7% - index)	0,1%
149,01	date fixe, janvier	2003-2004	juillet 07 : + 0,7% janvier 08 : solde (5%-0,7% -index)	1,0%
149,02	date fixe, février	2003-2004	octobre 07 : +0,7% octobre 08 : solde (5% - 0,7% - index)	0,2%
149,04	date fixe, février	2003-2004	octobre 07 : +0,7% octobre 08 : solde (5% - 0,7% - index)	0,7%
				<b>6,5%</b>
<b>Indexation en milieu d'année</b>				
105	date fixe, mai	2003-2004	juillet 07 : +0,7% juillet 08 : solde (4,9% - 0,7% -index)	0,2%
111-209	date fixe, juillet	2003-2004 209 : 07-08	septembre 07 : +/- 0,7% septembre 08 : solde (5% - 0,7% - index)	5,75% + 2,57%
				<b>8,5%</b>
<b>Indexation par pivot</b>				
128,01-03	saut de 2%	2007-2008	juillet 07 : +0,04€/h juillet 08 : +0,03€/h novembre 08 : solde (5%-0,66%-index)	0,01%
128,02	saut de 2%	2003-2004	juillet 07 : +0,04€/h juillet 08 : +0,03€/h novembre 08 : solde (5%-0,66%-index)	0,02% <b>0,03%</b>
<b>Accord avec report à la période de négociation suivante</b>				
121	date fixe, 01 et 07	1999-2000	juillet 07 : +0,112€ juillet 08 : +solde si positif	1,6% <b>1,6%</b>
<b>Part des travailleurs sous accord all-in dans le total</b>				<b>22,8%</b>

Note (1) : en % de l'économie privée, chiffres ONSS

Source : SPF ETCS, adaptation du secrétariat

Ainsi qu'il a été signalé dans l'encadré, le principe de la coordination du processus de formation salariale aux divers niveaux de négociation (interprofessionnel – sectoriel – de l'entreprise) se manifeste aussi dans plusieurs autres accords. Une certaine marge de manoeuvre est accordée aux entreprises qui peuvent ainsi négocier librement, dans les limites de l'accord sectoriel, l'utilisation d'une « enveloppe » (exprimée en pourcentage de la masse salariale) et conclure à ce sujet une CCT d'entreprise. Si les entreprises ne souhaitent pas mener de négociations, c'est l'accord sectoriel supplétif qui s'applique. Les exemples majeurs de ce type de CCT sont ceux du secteur du métal (CP 111.01, 0,7% de la masse salariale) et du secteur de l'alimentation (CP 118, 0,4%). Cette forme s'applique dans la Commission paritaire compétente pour les gens de métier dans les ports. Il est ainsi possible de conclure dans les ports un accord d'entreprise sur l'utilisation d'une enveloppe de 0,5% de la masse salariale.

## ***4.2 Tensions sur le marché du travail***

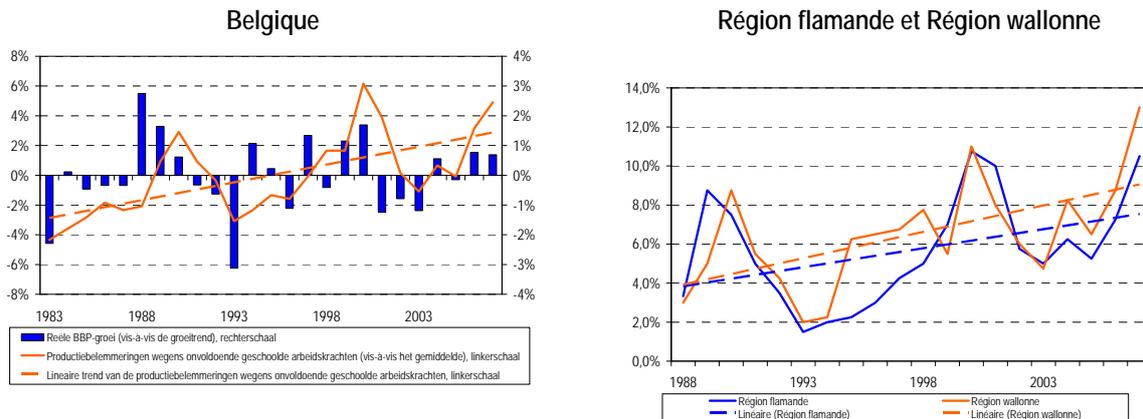
La demande et l'offre de travail avec leurs caractéristiques respectives (en matière d'expérience, de connaissances, d'aptitudes, de coût, de conditions et circonstances de travail...) se trouvent confrontées l'une à l'autre sur le marché du travail. Si un demandeur d'emploi répond aux exigences que pose un employeur pour une fonction donnée et si les conditions de travail et le salaire proposé correspondent aux attentes du demandeur d'emploi, il peut être pourvu à l'emploi vacant. L'emploi équivaut donc au degré de concordance entre la demande et l'offre de travail. L'offre de travail à laquelle ne correspond (à un moment donné) aucune demande de travail représente le chômage et, inversement, les offres d'emplois vacants constituent la demande de travail non satisfaite (c'est-à-dire la demande pour laquelle il n'y a pas d'offre).

Des tensions apparaissent sur le marché du travail lorsque l'offre et la demande de travail ne s'accordent pas suffisamment : en période de faible conjoncture, la demande ne suit plus l'offre (chômage accru, diminution des offres d'emplois vacants) tandis qu'en période de haute conjoncture, l'offre ne suit plus la demande (chômage en baisse, emplois vacants plus nombreux). Il est alors question, en fonction de la situation, soit de marge, soit de pénurie sur le marché du travail. Le degré d'appariement entre l'offre et la demande de travail est important au niveau de la formation salariale. En effet, la marge ou la pénurie sur le marché du travail peuvent exercer une pression baissière ou haussière sur les salaires. C'est dans ce cadre que le présent chapitre esquisse les principales tendances sur le marché du travail belge et jette un regard sur l'avenir.

### ***Demande de travail non satisfaite***

L'« Enquête de conjoncture », réalisée par la Banque nationale de Belgique auprès des entrepreneurs belges, fournit quelques indications sur la demande de travail non satisfaite. Tous les trois mois, un échantillon représentatif d'entrepreneurs belges est consulté sur les causes de l'utilisation incomplète de la capacité de production : demande insuffisante, manque de main-d'oeuvre (qualifiée), manque d'équipements, approvisionnement insuffisant, entraves financières ou autres raisons.

Graphique 4-11: Evolution des entraves à la production dues à un manque de main-d'oeuvre qualifiée dans l'industrie manufacturière (pourcentage de réponses pondéré du nombre d'entreprises)



Source : BNB

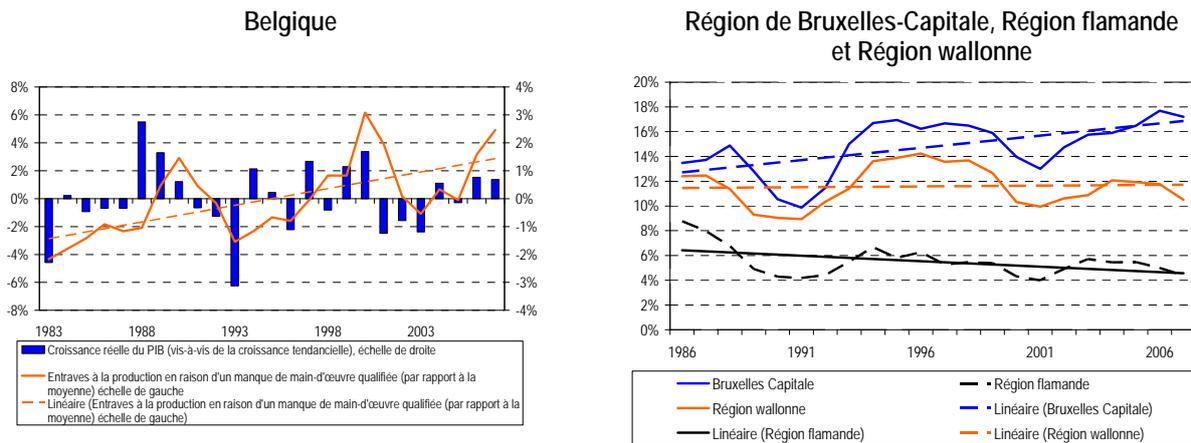
Le Graphique 4-11 présente l'évolution du pourcentage pondéré<sup>128</sup> des entrepreneurs interrogés dans l'industrie manufacturière qui indiquent que le 'manque de main-d'oeuvre qualifiée et/ou de cadres' constitue une entrave à la production. Ce graphique (la partie gauche) montre clairement que ce pourcentage est tributaire de la conjoncture : une relance conjoncturelle (accélération de la croissance du PIB réel) s'assortit d'une pénurie plus accentuée et un ralentissement conjoncturel (ralentissement de la croissance du PIB) s'accompagne d'une pénurie moindre. Par ailleurs, on constate une augmentation tendancielle de la pénurie sur le marché du travail, signifiant que les employeurs sont de plus en plus nombreux à être confrontés à un manque de main-d'oeuvre qualifiée. Cette constatation se vérifie en outre tant en Région flamande qu'en Région wallonne (voir Graphique 1-1, partie droite). Il ressort d'ailleurs également des listes qu'établissent les services de placement régionaux en ce qui concerne les professions dont les emplois vacants sont difficiles à pourvoir que les professions sensibles sont souvent les mêmes en Flandre et en Wallonie (voir Conseil supérieur de l'Emploi, 2008).

### Chômage

Le chômage est bien sûr également très sensible à la conjoncture (voir Graphique 1-2, partie de gauche). L'évolution du taux de chômage présente une tendance légèrement baissière, ce qui renforce plutôt la pénurie sur le marché du travail. Cette tendance dissimule cependant des écarts régionaux considérables (voir Graphique 4-12, partie de droite). La Région flamande enregistre depuis 1986 une baisse du chômage, baisse qui a eu lieu essentiellement au cours de la période 1986-1995. En revanche, au cours de la même période, le chômage a continuellement progressé dans la Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale. On remarque toutefois un revirement en Wallonie pendant les années 1996-2007 ; c'est ainsi que le taux de chômage est nettement plus faible en période de basse conjoncture et oscille autour de 12 % en 2004-2005 alors qu'il était de 14 % en 1994-1998. La Région de Bruxelles-Capitale n'est pas parvenue à inverser l'évolution : le chômage y a poursuivi sa progression, fût-ce moins rapidement qu'auparavant.

<sup>128</sup> Pondéré sur la base de la taille relative des entreprises, taille mesurée par le biais du chiffre d'affaires

Graphique 4-12 : Evolution du taux de chômage (selon les critères du BIT)



Sources : BNB et DGSIE

***Pénurie tant quantitative que qualitative sur le marché du travail ...***

La pénurie sur le marché du travail est en premier lieu un problème quantitatif, et ce certainement en Région flamande où une large demande insatisfaite s'accompagne d'un faible chômage (4,4 % en 2007). La Région wallonne note elle aussi une importante demande non satisfaite mais est également confrontée à un chômage répandu (10,5 % en 2007) qui présente, certes, une tendance baissière au cours de ces dernières années. Cette situation donne à penser qu'il y a un problème qualitatif, c'est-à-dire qu'il y a des difficultés d'intégration des chômeurs sur le marché du travail. Ceci ressort par exemple des chiffres du chômage de longue durée : en 2007, 6,0 % de la population active ou 56,7 % des chômeurs étaient, en Région wallonne, au chômage depuis plus d'un an alors que les pourcentages respectifs étaient de 1,6 % et de 36,8 % en Région flamande. Les chiffres du chômage des peu qualifiés le montrent également clairement : en 2007, le taux de chômage s'établit, en Région wallonne, à 17,5 %, le pourcentage de chômeurs peu qualifiés y étant de 42,4 % alors que la Région flamande note des pourcentages correspondants de 7,1 % et de 37,6 %. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la situation est même plus préoccupante encore : cette région est confrontée non seulement à un taux de chômage élevé mais aussi à l'augmentation de ce taux en dépit de la pénurie persistante sur le marché du travail belge. Ceci montre que le chômage y est une donnée non seulement conjoncturelle mais aussi structurelle.

Tableau 4-7 : Situation sur le marché du travail (des 15-64 ans) en 2007 (selon les critères du BIT)

	Taux de chômage	=	Taux d'activité	x	(1- Taux de chômage)
Belgique	62,0%	=	67,1%	x	(1- 7,5%)
Région de Bruxelles-Capitale	54,8%	=	66,1%	x	(1- 17,2%)
Région flamande	66,1%	=	69,1%	x	(1- 4,4%)
Région wallonne	57,0%	=	63,7%	x	(1- 10,5%)

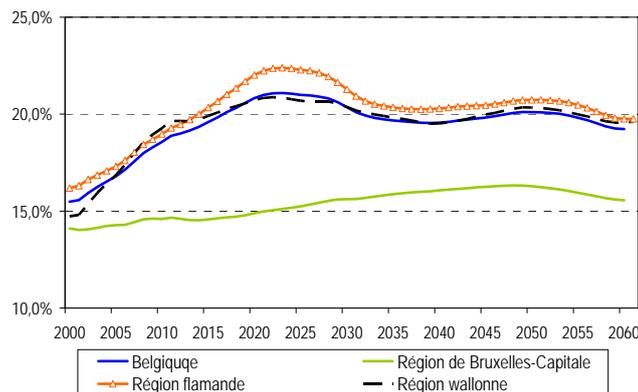
Source : DGSIE

L'objectif de Lisbonne en matière de taux d'emploi se chiffre à 70 %. Même si la Belgique parvenait à mettre tous les chômeurs au travail, elle n'aurait atteint, en 2007, qu'un taux d'emploi de 67,1 % (voir Tableau 1-1), soit presque 3 points de pour cent de moins que l'objectif de Lisbonne. De nouveau, il ressort du tableau ci-dessus qu'il existe des écarts régionaux considérables. La réduction de l'offre inutilisée de travail passe non seulement par la compression du chômage mais aussi par l'orientation des inactifs vers le marché du travail. Le chapitre Marché du travail explicite les problèmes susceptibles d'être à l'origine d'une faible participation au marché du travail.

## Perspectives d'avenir

La limitation de l'inactivité est d'autant plus importante que la population en âge de travailler va vieillissant : la part en pour cent du groupe des 55-64 ans dont le taux d'activité est faible augmente à court et moyen terme en Belgique, passant de 15,5 % en 2000 à 21,1 % en 2021 (voir Graphique 4-13). C'est la Flandre qui est la plus touchée à cet égard tandis que la Région de Bruxelles-Capitale l'est le moins. Le taux d'activité du groupe des 55-64 ans se chiffrait en 2007 à 35,9 %<sup>129</sup>, soit une augmentation de 10 points de pour cent depuis 2000. Pour éviter à l'avenir, une augmentation de la pénurie sur le marché du travail, il est essentiel, entre autres, de maintenir cette tendance haussière.

Graphique 4-13: Evolution de la part en pour cent des 55-64 ans dans la population en âge de travailler



Source : BFP

## 4.3 Fiscalité et parafiscalité

### 4.3.1 Evolution et enjeux

La fiscalité et la parafiscalité sur le travail jouent un rôle important dans la formation des salaires, les politiques d'emploi (demande et offre de travail) et la compétitivité des entreprises. En Belgique, cet instrument a été et est encore, aujourd'hui, largement utilisé. Effectivement, de 1970 à 1996, le coin fiscal<sup>130</sup> a fortement augmenté. Depuis une dizaine d'années il tend à diminuer à travers des politiques généralisées d'abaissement structurel des cotisations patronales et personnelles assorties de majorations pour certains groupes cibles, à travers la réforme de l'impôt des personnes physiques instaurée en 2001 et les subventions salariales<sup>131</sup> qui ont connu un essor important ces dernières années.

La hausse du coin fiscal belge s'est effectuée, de 1970 à 1982, à travers le canal de l'impôt des personnes physiques et, de 1982 à 1996, à travers le canal du relèvement des taux de cotisations patronales. Ce qui induit, d'une part, une pression à la hausse sur les coûts salariaux afin de ne pas voir les salaires brut et net diminuer et, d'autre part, une pression à la baisse afin que le coût du travail ne franchisse pas une limite critique pour les entreprises.

<sup>129</sup> Ce pourcentage dissimule d'importants écarts entre les groupes des 55-59 ans et des 60-64 ans dont les taux d'activité étaient respectivement de 51,2 % et 17,9 % en 2007.

<sup>130</sup> Le concept du coin fiscal sert à mesurer la différence entre ce que les employeurs payent sous forme de salaire et de cotisations sociales et ce dont les salariés disposent après impôts et déductions des cotisations de sécurité sociale, en tenant compte des transferts en espèces accordés dans le cadre des programmes publics d'aide sociale.

<sup>131</sup> Heures supplémentaires, travail de nuit, travail en équipe, recherche et développement, subvention générale, titres-services, maribel social, subvention pour les branches spécifiques : marine marchande, dragage, remorquage en mer, pêche en mer.

Ce coin fiscal permet de financer une sécurité sociale parmi les plus développée en Europe dont les dépenses sont soumises à la pression du coût du vieillissement. Cependant les impératifs de compétitivité, et d'emploi poussent la Belgique à réduire les prélèvements sur les salaires. Le but poursuivi consiste, d'une part, à maîtriser les coûts salariaux et, d'autre part, à stimuler le taux d'activité et l'emploi des moins qualifiés. Si ces mesures influencent positivement le taux d'emploi en freinant la substitution entre le travail et le capital et en réduisant les risques de destruction d'emplois, il n'en demeure pas moins qu'elles ont un coût pour le budget de l'Etat. En effet, ces réductions de cotisations sur le travail réduisent les recettes de la sécurité sociale qui reposent à près de 70% sur le facteur travail.

Théoriquement, les politiques de réductions de cotisations patronales doivent s'accompagner soit de réduction de dépenses soit d'un élargissement du financement alternatif de la sécurité sociale. Ce financement alternatif est, actuellement, principalement composé d'une partie des recettes de TVA, des accises sur le tabac et de diverses taxes sur les primes d'assurances et de l'affectation d'une partie des recettes du précompte mobilier.

Le Bureau fédéral du Plan a testé différentes modalités de financement alternatif de la sécurité sociale<sup>132</sup>. Pour des modifications marginales des prélèvements, les mesures à privilégier sont les accises sur le tabac et les carburants ainsi qu'une cotisation énergie. Toujours selon le Bureau fédéral du plan l'instauration de nouveaux types de prélèvements, comme la cotisation sur la valeur ajoutée et la cotisation sociale généralisée est justifiée dans le cas d'un changement à grande échelle du mode de financement de la sécurité sociale.

### 4.3.2 Taux de taxation et taux implicite

Le même raisonnement peut se faire lors de l'analyse du taux de taxation qui considère le poids des recettes fiscales (et parafiscales) en % du PIB. D'une part, la Belgique occupe le haut du tableau avec un taux légèrement inférieur à 45%<sup>133</sup> mais, d'autre part, l'ensemble de ces recettes, centralisées par les différents niveaux de pouvoirs, sert à corriger la répartition des revenus ou de bien-être à travers différents canaux dont la politique de redistribution et à financer la production de biens et services publics

L'ensemble des recettes fiscales peut être décomposé selon différentes sources : taxe sur la consommation, sur le capital et sur le travail. Dans notre pays plus de 50% de la totalité des recettes proviennent du facteur travail tout comme en Suède, en Allemagne, en Autriche en Finlande, en France et en Italie.

#### *Taux implicite macro-économique : consommation, capital, travail*

La Commission calcule également les taux d'imposition implicites sur la consommation, sur le travail et sur le capital.

---

<sup>132</sup> Voir BfP (2005).

<sup>133</sup> Cet indicateur doit être relativisé et ne se lit pas comme un indicateur de la pression fiscale ni de la « richesse » des administrations publiques. Il faut tenir compte des contreparties en termes de dépenses publiques. En effet, dans le cas où les retraites sont financées par le biais des prélèvements obligatoires, le taux de taxation globale en % du PIB sera forcément supérieur à celui d'un pays où ce financement est assuré par des assurances qu'elles soient privées ou collectives. Le même type de remarque peut être faite au niveau de l'utilisation des infrastructures qui peut être payante ou gratuite en apparence puisque financée par les prélèvements obligatoires.

Tableau 4-8 : Taux d'imposition implicite sur la consommation, le capital et le travail salarié: ensemble de l'économie<sup>134</sup> (2006)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Moy-3	Belgique
Consommation	18,2%	26,9%	20,0%	19,9%	22,4%
Capital	23,4%	20,0%	41,5%	30,0%	32,3%
revenus du capital et de l'entreprise	19,7%	14,7%	21,9%	20,0%	20,2%
dont : <i>entreprises</i>	n.d.	12,7%	34,7%	n.d.	21,7%
<i>ménages</i>	n.d.	16,2%	12,4%	n.d.	15,1%
Travail	39,6%	33,5%	42,1%	39,9%	42,8%
dont : <i>IPP</i>	12,9%	10,6%	11,1%	11,9%	18,0%
<i>Cotisations personnelles</i>	12,9%	13,4%	7,9%	11,0%	8,2%
<i>Cotisations patronales</i>	13,7%	9,5%	23,1%	16,8%	16,6%

Source: Eurostat

Le taux d'imposition implicite du travail salarié est obtenu en rapportant à la masse salariale le total des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale et la partie de l'impôt sur le revenu établie sur les revenus salariaux sans retenir les dépenses des ménages encourant une déduction fiscale<sup>135</sup> ni les allocations sociales.

Le taux d'imposition implicite sur le travail salarié peut être décomposé en trois sources de prélèvements : Les impôts directs, les cotisations sociales patronales<sup>136</sup> et personnelles. En Belgique, la fiscalité directe pèse plus lourd, relativement aux autres composantes, sur le travail. Comparativement aux pays de référence, la Belgique possède d'ailleurs la fiscalité directe la plus lourde. Par contre les cotisations personnelles pèsent moins que dans la moyenne des trois pays de référence, seule la France ayant un taux inférieur. En ce qui concerne les cotisations patronales, la Belgique présente un taux légèrement inférieur à la moyenne des trois, les taux étant ici particulièrement divergeant entre la France et les Pays-Bas.

Le taux implicite de taxation sur le capital reflète la pression fiscale sur les patrimoines et les revenus de la propriété<sup>137</sup>. La différence entre le taux implicite sur le capital et le taux implicite sur le revenu du capital et de l'entreprise (ci après appelé « taux implicite sur le revenu ») est que le premier intègre les taxes sur le stock de richesse (par exemple le précompte immobilier et la taxe sur les véhicules de société), tandis que le second ne comprend que les taxes sur les revenus. Les dénominateurs sont toutefois équivalents, ce qui explique un taux global nettement plus élevé. Notons que ces taux comprennent déjà la réduction fiscale pour le capital à risque (« intérêts notionnels ») prévue par la loi du 22 juin 2005, dont le coût net a été évalué par la BNB, dans une publication de juillet 08, entre 140 et 430 Mio d'euros<sup>138</sup>.

<sup>134</sup> Cela implique des taux implicites vraisemblablement moins élevés que pour le secteur privé, étant donné que les cotisations effectives versées par les administrations publiques sont plus faibles que dans le secteur privé.

<sup>135</sup> Remboursements d'emprunts hypothécaires, épargne pension, assurance-vie, assurance groupe, charges d'intérêts hypothécaires, frais de garde, dons, chèques ALE, achats d'actions de l'employeur.

<sup>136</sup> Les cotisations retenues sont limitées aux cotisations effectives obligatoires versées aux administrations publiques en excluant les cotisations volontaires et celles versées aux autres secteurs (assurances groupes et fonds de pension) bien qu'elles soient, pour la plupart, obligatoires aux yeux de la comptabilité nationale.

<sup>137</sup> La méthode de calcul reprend une définition très large de l'impôt sur le patrimoine comprenant l'impôt des sociétés, les impôts et les cotisations sociales des indépendants, les droits de succession et les droits sur les donations, les impôts sur les biens immobiliers, les impôts sur les intérêts et dividendes perçus par les particuliers, diminués des déductions accordées dans l'impôt des personnes physiques concernant la formation de capital.

<sup>138</sup> Ces chiffres sont calculés en terme net, c'est-à-dire en prenant compte à la fois des mesures compensatoires prévues par la loi ainsi que des effets de retour et de structure. Le total comprend aussi le coût pour l'abolition du droit d'enregistrement pour les apports en société prévue par cette même loi du 22 juin 2005.

Le taux implicite sur les revenus peut être subdivisé en fonction des agents : entreprises (financières et non-financières) et ménages<sup>139</sup>. Contrairement à la subdivision du taux implicite sur le travail, la répartition entre le taux sur le revenu des entreprises et celui des ménages a été établie en fonction de la base taxable propre aux agents<sup>140</sup>.

Il existe plusieurs méthodologies pour calculer le taux implicite sur le capital. Dans un article paru en 2007, la BNB publie un taux implicite sur le capital calculé à partir des comptes annuels des sociétés non financières s'élevant à 16 %. Ce taux diverge fortement du chiffre publié par Eurostat, notamment en raison du fait que ce taux est limité aux sociétés non financières et basé sur une estimation de l'impôt.

Enfin, le taux facial de l'impôt des sociétés est un autre indicateur, théorique, de la pression fiscale sur une partie du capital. En Belgique, il s'élève à 33,99%, contre 33,33% en France (34,43% avec la contribution sociale sur les bénéfices lorsqu'elle est due), 15% en Allemagne (15,83% si on tient compte de la contribution de solidarité (Solidarit tszuschlag))<sup>141</sup> et 25,5% aux Pays-Bas. Notons toutefois que les définitions de la base taxable divergent entre les pays. Un système de taux réduit existe dans plusieurs pays, tout comme en Belgique pour les entreprises dont le bénéfice imposable n'excède pas 322 500 euros et qui répondent à une série de conditions concernant l'activité et l'actionnariat, la rémunération du capital et la rémunération des dirigeants. Les taux réduits sont fonction du bénéfice net imposable de la société, selon le schéma indiqué au Tableau 4-9.

Tableau 4-9 : Taux réduits de l'impôt des sociétés

Bénéfice net imposable (en �)	Taux applicable � cette tranche
0 - 25.000	24,25%
25.000 - 90.000	31%
90.000 - 322.500	34,50%
322.500 et plus	33%

Source : SPF finances, mémento fiscal (avril 2008)

<sup>139</sup> Le taux implicite sur les revenus des ménages comprend principalement la taxation sur les intérêts et dividendes ou sur le capital versé par des assurances et fonds de pension, ainsi que la taxation (fiscale et parafiscale) sur le revenu mixte des indépendants

<sup>140</sup> Il s'agit donc de dénominateurs différents. Il en ressort que le taux total peut être obtenu via une pondération des deux taux et non une somme comme pour la subdivision faite pour le taux implicite de taxation sur le travail.

<sup>141</sup> Ce chiffre est le chiffre de comparaison internationale proposé par l'OCDE. Eurostat indique toutefois que ce taux s'élève, si on tient compte de du taux moyen de la taxe locale sur le commerce et l'industrie, à 29,83%.

### *Les différents profils de l'OCDE*

Le taux d'imposition implicite sur le travail représente une moyenne qui peut cacher une grande disparité de la charge (para)fiscale dans la répartition des salaires bruts. Il est alors intéressant de se pencher sur la situation particulière de certains profils types qui dépendent de la situation matrimoniale (célibataire ou couple avec ou sans enfants) et du niveau de revenu (de 67%<sup>142</sup> à 167%<sup>143</sup> du salaire moyen). Chaque année l'OCDE publie ces taux microéconomiques en se focalisant désormais sur les salariés travaillant à temps plein dans les branches C-K. L'OCDE détermine un salaire annuel moyen<sup>144</sup> brut et prend en compte les cotisations de sécurité sociale payées par les employeurs et les travailleurs, l'impôt des personnes physiques (tous niveaux de pouvoirs confondus) et les prestations familiales versées par les administrations publiques. Au niveau des impôts des personnes physiques la méthode retenue par l'OCDE prend en considération les allègements fiscaux applicables au salaire brut d'un contribuable type<sup>145</sup> mais ne retient pas les avantages fiscaux accordés à certains types de dépenses comme le remboursement de prêts hypothécaires, l'épargne pension, l'assurance vie, l'assurance groupe, les frais de garde des enfants... Il n'existe malheureusement pas de statistiques harmonisées qui permettent de comparer directement l'ampleur et le contenu des dépenses fiscales d'un pays à l'autre.

Depuis 2000 tous les profils ont bénéficié de la diminution de la (para)fiscalité belge à travers la réforme de l'impôt des personnes physiques, qui a supprimé les taux marginaux supérieurs et étendu les tranches intermédiaires, et la baisse des cotisations sociales. En ce qui concerne la borne inférieure prise en compte par l'OCDE la Belgique présente le coin fiscal le plus élevé de l'Europe des 15. Cependant cette borne de 67% se situe largement au-dessus du salaire minimum et des plafonds pris en compte pour les majorations de réduction des cotisations sociales patronales et personnelles. Cela ne permet dès lors pas d'apprécier les mesures qui ont été prises ces dernières années pour les plus bas salaires, en Belgique comme dans de nombreux pays européens.

---

<sup>142</sup> L'étude ne prend pas en compte les salaires inférieurs à 67% du salaire moyen en raison des systèmes de crédits d'impôts trop compliqués à prendre en compte. Cependant, la borne inférieure de 67% du salaire brut moyen ne permet pas de prendre en compte la situation des bas salaires belges et ne permet donc pas d'avoir une vue d'ensemble sur les mesures (bonus à l'emploi et réductions majorées de cotisations sociales patronales pour les bas salaires) prises ces dernières années en vue d'alléger le coût du travail des travailleurs peu qualifiés.

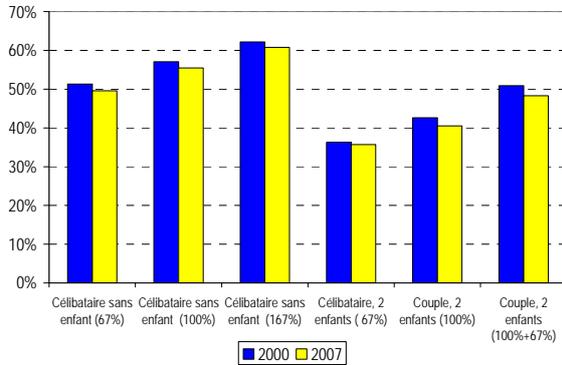
<sup>143</sup> L'étude ne reprend pas les salaires bruts plus élevés car les avantages extra-légaux sont trop difficiles à appréhender

<sup>144</sup> Le calcul prend en compte les vacances annuelles, les heures supplémentaires, le paiement en espèce régulier, la valeur imposable des primes, mais pas les allocations de chômage ni les congés de maladie. La base de calcul consiste à déterminer une moyenne journalière multipliée par le nombre de jours de travail.

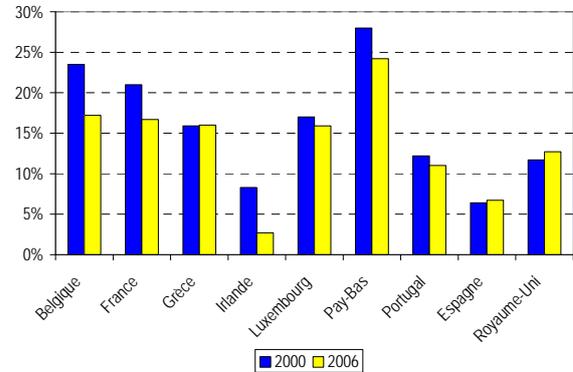
<sup>145</sup> Les abattements à la base, les abattements forfaitaires pour frais professionnels, les abattements forfaitaires accordés en fonction de l'état matrimonial et pour les familles de 2 enfants, les allègements fiscaux consentis automatiquement à tous les contribuables et les allègements autorisés au titre des cotisations de sécurité sociale et autres impôts sur le revenu.

Graphique 4-14 : Profils de l'OCDE (2000-2007)

Cotisations sociales personnelles et IPP en % du salaire brut (salaire minimum 2000-2006)



Cotisations sociales personnelles et IPP en % du salaire brut (salaire minimum 2000-2006)



Source: OCDE

### 4.3.3 Mesures d'allègement de la (para) fiscalité sur les salaires

La relation entre emploi et niveau de salaire est très complexe. Cette complexité découle principalement de la double nature coût/revenu du salaire. Si au niveau microéconomique, les salaires apparaissent comme un coût essentiel pour les entreprises, au niveau macroéconomique, les salaires représentent la composante principale du revenu des ménages et donc de la demande adressée à l'ensemble des économies. Cette double nature coût/revenu des salaires ne peut jamais être scindée pour comprendre et maintenir l'équilibre et la dynamique macroéconomique.

D'une part, l'augmentation excessive des coûts du travail entraîne une double substitution dommageable à l'emploi : celle du travail en faveur du capital, et celle du travail non qualifié dont la productivité est inférieure au salaire du marché en faveur du travail plus qualifié. D'autre part, une réduction trop importante du niveau des salaires peut ralentir la demande intérieure ce qui induit un ralentissement de la production, également dommageable pour l'emploi.

En vue d'encourager financièrement les gens à travailler et les employeurs à embaucher, les pouvoirs publics ont utilisé les systèmes d'imposition et de transferts sociaux. Théoriquement les mesures disponibles consistent à réduire les cotisations sociales qu'elles soient personnelles ou patronales, structurelles ou ciblées, conditionnelles ou générales, à développer des mesures de subventions salariales et à réformer l'impôt des personnes physiques. Si la baisse des cotisations permet une stimulation de la demande de travail encore faut-il que lui corresponde une offre satisfaisante. Dans le cas contraire, il en découle une pression à la hausse sur les salaires bruts. Car même si le chômage reste élevé en Belgique cela ne suffit pas à garantir que l'offre de travail suive rapidement la demande supplémentaire en raison de l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail.

En Belgique, les mesures mises en place répondent à deux préoccupations principales : le maintien de la compétitivité de notre économie et l'intégration des groupes fragilisés sur le marché du travail. Ces mesures visent à la réduction du coût du travail pour l'employeur et/ou à l'augmentation du salaire net des travailleurs.

### Les réduction de cotisations sociales patronales

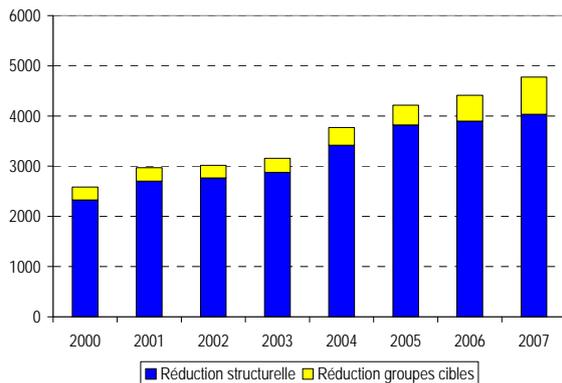
Depuis le 1er janvier 2004, le système des réductions des cotisations patronales a été simplifié. Il repose sur un principe de réduction structurelle pour tous (400€/trimestre) afin d'alléger le coût du travail en général, avec une majoration pour les bas ( $S < 5870,71$  euros/trimestre<sup>146</sup>) et les hauts salaires ( $S > 12.000$  euros/trimestre). La majoration pour les bas salaires permet d'alléger le coût du travail des travailleurs peu qualifiés, fragilisés sur le marché du travail depuis le début des années 1980. Cependant la réduction est attribuée non pas sur base des qualifications mais sur le niveau du salaire brut. L'objectif de la réduction de cotisations patronales pour les salaires élevés consiste à faciliter l'embauche de spécialistes et de scientifiques et de limiter ainsi la fuite des cerveaux dont serait victime la Belgique.

Le système prévoit également des réductions supplémentaires pour certains groupes cibles dont les pouvoirs publics veulent faciliter l'embauche. Ces réductions sont des montants forfaitaires, de 300, 400 ou 1000 euros par trimestre, applicables durant une période donnée, cumulables avec la réduction structurelle. Les groupes cibles retenus sont les travailleurs âgés, les trois premiers engagements d'un nouvel employeur, les jeunes travailleurs, les travailleurs victimes d'une restructuration, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs qui participent à une réduction collective du temps de travail.

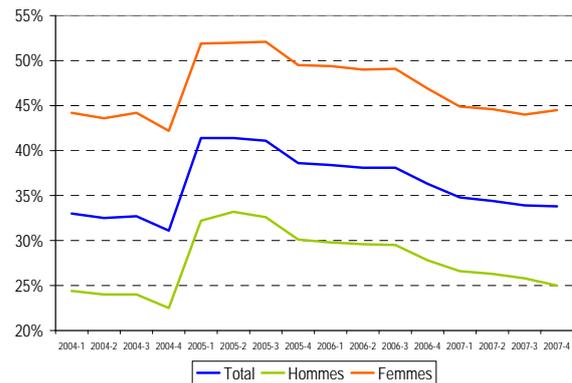
En 2007 l'ensemble des réductions de ce système harmonisé s'élevait à 4,77 milliards d'euros et représentait 3,78% de la masse salariale. 84,5% de ce montant était composé des réductions structurelles adressées aux travailleurs du secteur privé et les 15,5% restant se composaient des réductions supplémentaires adressées aux groupes cibles. La nette augmentation de la part réservée aux groupes à risque entre 2006 (11,7%) et 2007 (15,5%) est imputable à la nouvelle composante de la réduction spéciale en faveur des travailleurs âgés de 50 à 56 ans, en vigueur depuis le second trimestre 2007 et à la nouvelle composante jeune, dégressive avec l'âge (19-29 ans), en vigueur depuis le troisième trimestre 2007.

Graphique 4-15 : Ensemble des réductions de cotisations sociales patronales et postes de travail qui bénéficient de la réduction majorée pour les bas salaires (2000-2007).

Réductions de cotisation patronales en montants absolus (en millions d'euros)



Pourcentage des postes de travail qui bénéficient de la réduction de cotisations patronales majorées bas salaires



Source: ONSS

<sup>146</sup> 1996 euros bruts par mois.

Les données de l'ONSS permettent de déterminer, pour chaque trimestre, le pourcentage des postes de travail qui bénéficient de la réduction structurelle majorée pour les bas salaires. Effectivement tous les postes de travail bénéficient d'une réduction structurelle de 400 euros par trimestre et cette réduction est majorée pour les bas salaires. Durant les 4 premiers trimestres de 2004 tous les postes de travail rémunérés à moins de 5310 euros trimestriels ont bénéficié de cette majoration. A partir du premier trimestre 2005 ce plafond est passé à 5870,71 euros trimestriels. En 2004 un peu plus de 30% des postes de travail pouvaient prétendre à la majoration et l'augmentation de plafond a fait passer cette proportion à un peu plus de 40%. Cependant, depuis, le plafond n'a plus été modifié et la proportion de postes de travail concerné par cette majoration tend à diminuer et redescend en dessous des 35%. Depuis le second trimestre 2007 une modification dans la formule de calcul de la majoration a été introduite suite à l'augmentation de 25 euros du salaire minimum. Cette modification ne permet pas de toucher plus de travailleurs mais permet de compenser la perte de réduction de charges pour l'employeur.

La borne haut salaire, fixée à 12.000 euros trimestriels, n'est pas indexée non plus. La non indexation des bornes bas et hauts salaires a pour effet que de moins en moins de postes de travail peuvent prétendre à la majoration de la réduction prévue pour les bas salaires alors que de plus en plus de postes de travail peuvent prétendre à cette majoration prévue pour les hauts salaires.

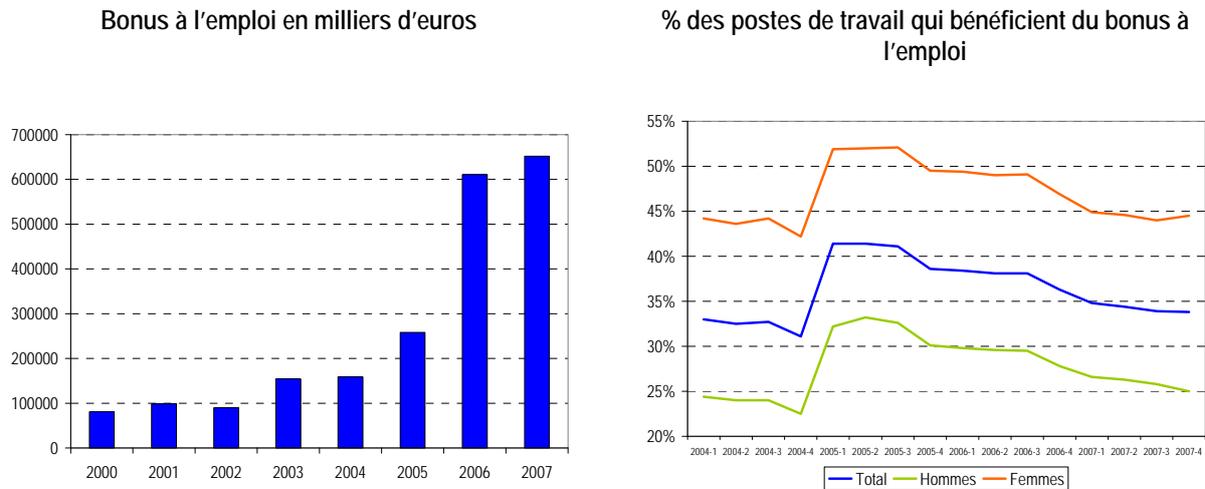
Les prévisions établies par l'ONSS relatives aux réductions de cotisations sociales patronales permettent de ventiler l'ensemble de ces réductions. La part qui est dévolue à la réduction structurelle mobiliserait 70% du montant total, la part réservée à la majoration bas salaires 5%, celle réservée à la part haut salaire 9% et celle allouée aux groupes à risque 16%.

Selon les études du Bureau fédéral du Plan, la réduction des cotisations patronales a contribué, en Belgique, d'une part, à stimuler la création d'emploi ou à réduire la destruction des emplois moins qualifiés, principalement dans l'industrie. D'autre part, elle a aussi contribué à ce que nos coûts salariaux restent en phase avec la croissance de ceux des trois pays de référence dans la loi du 26 juillet 1996. En Belgique, entre 2001 et 2003, les cotisations patronales ont joué un rôle d'accroissement du coût salarial. De 2004 à 2006, elles jouent un rôle inverse permettant de réduire l'augmentation des coûts salariaux.

### *Les cotisations sociales personnelles*

Dans le but de pouvoir rendre le salaire net des travailleurs qui touchent un salaire brut mensuel, inférieur à un certain plafond mobile dans le temps, plus attractif le bonus à l'emploi permet de diminuer le montant des cotisations personnelles de sécurité sociale.

Graphique 4-16 : Evolution du bonus à l'emploi en montants absolus (en milliers d'euros) et en % des postes de travail qui bénéficient du bonus à l'emploi (2000-2007)



Source: ONSS

La mobilité du plafond permet que le nombre de postes de travail bénéficiaires de cette mesure augmente en continu. En 2000, près de 10% des postes de travail bénéficiaient du bonus à l'emploi et en 2005 ce chiffre s'élevait à près de 25%. Ce plafond est passé de 1670 euros bruts mensuels à 2035,95 euros bruts mensuels, au premier trimestre 2006, entraînant une hausse importante du pourcentage de postes de travail bénéficiaires de la mesure qui est passé de 25 % à plus de 40%. Depuis le deuxième trimestre 2007 les montants maxima de réductions pour les ouvriers et les employés ont augmenté ainsi que les paramètres présidant au calcul des réductions afin de compenser la diminution du bonus à l'emploi consécutive à l'augmentation de 25 euros du salaire minimum.

La dégressivité progressive du système permet de réduire les pièges à bas salaires et tente d'éviter d'entraver la progression dans la carrière. Si ce système de bonus à l'emploi permet aux travailleurs à bas salaire de percevoir un salaire net plus élevé il réduit néanmoins l'élasticité du salaire net par rapport au salaire brut. Le niveau du salaire net est plus attractif mais les travailleurs tirent un moins gros avantage net d'une augmentation du salaire brut. Cela est, en partie, du aux barèmes d'imposition en vigueur dans notre pays mais également au système du bonus lui-même.

### *Taux facial versus taux effectif des cotisations sociales*

Le système du bonus à l'emploi est très simple et adapté au fil du temps afin que les montants et le nombre de bénéficiaires suivent la progression des salaires. Par contre le système de réduction de cotisations patronales, bien qu'il ait été harmonisé en 2004, reste encore complexe et manque de visibilité et de simplicité. Le taux facial des cotisations patronales est identique pour tout le monde : 32,39% du salaire brut mais n'est acquitté par personne en Belgique, étant donné l'existence pour tous d'une réduction structurelle. Le taux facial des cotisations personnelles est de 13,07% et est acquitté par tous les travailleurs qui touchent un salaire brut supérieur à 2160,57 euros par mois.

Le taux facial des cotisations sociales patronales et personnelles atteint 45,46% du salaire brut mais ce taux est loin de représenter le taux effectivement payé par les employeurs et les travailleurs puisqu'il ne prend aucune des réductions en considération. Compte tenu du fait que le montant des réductions des cotisations est lié aux caractéristiques individuelles du travailleur, il est impossible de calculer un taux effectif unique mais grâce au taux d'imposition implicite sur le travail et sa décomposition, il est possible d'appréhender le taux effectif de l'ensemble de l'économie. Le taux effectif global des cotisations sociales, en Belgique, est donc estimé à 24,8% par la Commission européenne. Ce taux est inférieur à celui de la moyenne des 3, estimé à 27,8%. Ce différentiel est principalement imputable aux cotisations personnelles.

Tableau 4-10 : Taux d'imposition implicite sur le travail salarié (2006 ensemble de l'économie)<sup>147</sup>

	IPP	Cotisations patronales	Cotisations personnelles	Cotisations globales	Total
Belgique	18,0%	16,6%	8,2%	24,8%	42,8%
Moyenne-3	11,9%	16,8%	11,0%	27,8%	39,7%

Source: Eurostat

Il est possible d'établir, sur base de la législation belge actuellement en vigueur, le différentiel entre taux facial et taux effectif des cotisations sociales patronales et personnelles par niveau de salaires et selon les caractéristiques des travailleurs. L'exercice consiste à prendre en considération le niveau de salaire et de comparer le taux facial des cotisations sociales patronales (32,34%) et personnelles (13,09%) avec les taux effectivement versés par les employeurs et les travailleurs. Ces simulations prennent en compte le niveau de salaire brut, la réduction structurelle accordée à tous (400 euros par trimestre), la majoration accordée aux bas et aux hauts salaires, les réductions pour les groupes cibles (300, 400 ou 1000 euros par trimestre) et le bonus à l'emploi.

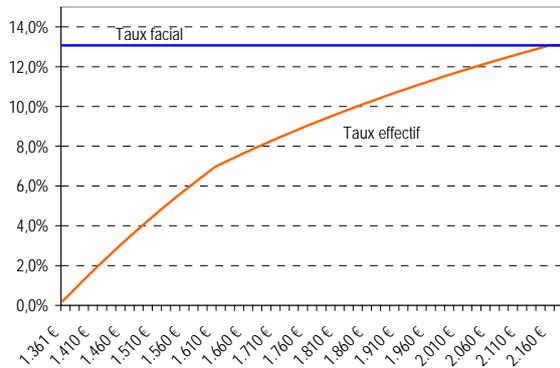
Le taux facial des cotisations patronales de 32,39% du salaire brut n'est acquitté par aucun employeur du fait de la réduction structurelle accordée à tous les travailleurs. Un employeur paiera donc effectivement une cotisation sociale qui ne dépassera jamais 29% du salaire brut. Dès que le travailleur peut bénéficier de la majoration de réduction de cotisation patronale accordée aux bas et aux hauts salaires cette cotisation se situe dans une fourchette de 14,4% à 28,9%. Si le travailleur peut en outre bénéficier d'une réduction supplémentaire accordée à certains groupes cibles, le taux de cotisation pourra même tomber à 0%.

Le taux facial des cotisations sociales personnelles est de 13,07%. Grâce au bonus à l'emploi les travailleurs percevant un salaire brut mensuel inférieur à 2160,57 s'acquittent d'une cotisation effective moins importante qui se situe dans une fourchette de 0,21% à 13,06%.

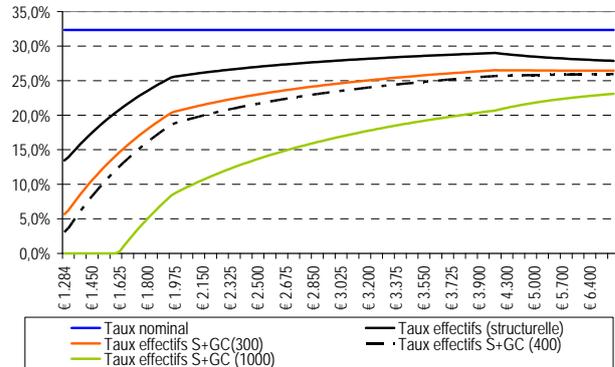
<sup>147</sup> Cotisations effectives obligatoires aux administrations publiques.

Graphique 4-17 : Taux facial versus taux effectifs des cotisations sociales en Belgique (2008)

## Taux facial versus taux effectif des cotisations sociales personnelles (2008)



## Taux facial versus taux effectif des cotisations sociales patronales (2008)



Source: ONSS, calculs propres

Le taux facial des cotisations sociales patronales est donc de 32,34% mais le taux effectif ne dépasse pas 29% et peut même être nul pour certaines catégories de travailleurs. Le taux facial des cotisations personnelles ne dépasse jamais 13,07% et peut descendre jusque 0,21% pour les travailleurs rémunérés au RMMM. Le taux facial global s'élève à 45,46% mais le taux effectif global se situe dans une fourchette allant de 0,21% à 41,9%.

Grâce aux données de l'ONSS il est possible d'établir un éventail salarial des rémunérations brutes mensuelles<sup>148</sup> calculées en équivalent temps plein. Chaque poste de travail est considéré non pas à partir de la rémunération réellement perçue mais selon la rémunération équivalente à la prestation d'un temps plein. Cet éventail permet d'évaluer la proportion des postes de travail rémunérés selon une tranche salariale donnée. La ventilation hommes femmes permet de visualiser clairement que pour toutes les tranches salariales inférieures les femmes sont surreprésentées et dès que la limite des bas salaires est franchie ce sont les hommes qui sont surreprésentés. De ce fait près de 45% des postes de travail occupés par des femmes sont rémunérés, en équivalent temps plein, en dessous de 75% du salaire moyen alors que pour les hommes cette proportion ne dépasse pas les 27%. Concernant les plus bas revenus les femmes sont deux fois plus nombreuses à occuper des postes de travail rémunérés au salaire minimum.

<sup>148</sup> Ces rémunérations concernent des postes de travail et reprennent les rémunérations qui se rapportent directement aux prestations de travail. Elles ne reprennent donc pas le pécule de vacances, le treizième mois et les primes.

Graphique 4-18 : Eventail salarial en postes de travail, quatrième trimestre 2007



Source: ONSS, calculs propres

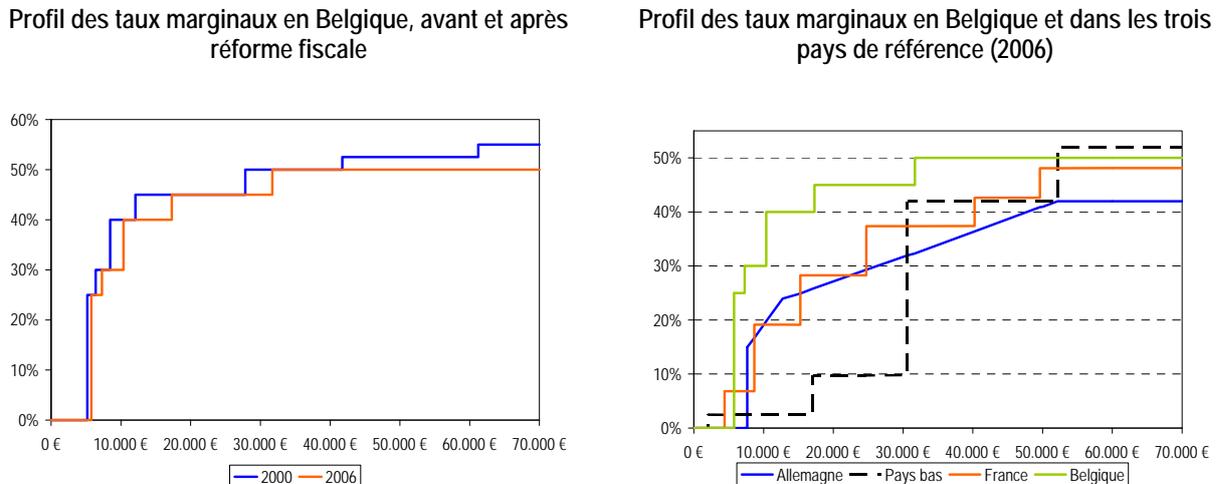
*L'impôt des personnes physiques*

La réforme fiscale de 2001 qui s'est échelonnée sur quatre ans a réduit la pression fiscale sur les revenus du travail grâce au relèvement du taux de la première tranche du barème des charges professionnelles forfaitaires, à l'élargissement des tranches centrales du barème et à la suppression des taux marginaux supérieurs.

La réforme a fait passer le taux moyen de 25,6% à 22,7% des revenus imposables. Cette réforme se traduit par un renforcement des incitations financières au retour sur le marché du travail. Malgré cette réforme la Belgique reste avec la Suède et la France un des trois pays européens où le travail subit les prélèvements les plus élevés.

Notre système fiscal se caractérise par sa complexité et par sa progressivité plus rapide que dans les trois pays de référence. Rappelons qu'une progressivité rapide des taux d'imposition des personnes physiques doit être analysée avec précaution car elle peut constituer un incitant, pour certaines catégories de travailleurs, à se constituer en société pour basculer sous ce régime d'imposition.

Graphique 4-19 : Profil des taux marginaux en Belgique et dans les trois pays de référence



Source: OCDE, Calculs propres

### Les subventions salariales

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, l'ensemble des entreprises bénéficie d'une subvention salariale à travers le canal d'une exonération de précompte professionnel à concurrence de 0,25% des salaires bruts. Cette mesure intervient dans le cadre de l'AIP 2007-2008 afin d'introduire une correction salariale structurelle interprofessionnelle de 0,15% du coût salarial total.

Les autres subventions salariales consistent en des mesures ciblées sur des groupes bien spécifiques à travers le même canal que la subvention généralisée mais à concurrence d'un budget beaucoup plus important. La dispense de versement d'une partie du précompte professionnel pour la recherche, le travail en équipe et de nuit ne se traduit pas mécaniquement par des salaires nets plus élevés<sup>149</sup>. En effet, l'employeur prélève la totalité du précompte professionnel sur les revenus imposables et seule une partie est versée au trésor public et les entreprises conservent l'autre. Au niveau des comptes nationaux, la totalité du précompte doit rester comprise dans les coûts salariaux et la partie qui n'est pas versée est reprise comme une subvention aux entreprises. Dans l'optique de la comptabilité nationale cette mesure n'a donc aucune incidence sur les coûts salariaux mais sur les coûts de production. Cette mesure est utilisée, d'une part, afin d'inciter les comportements de recherche et développement des entreprises et, d'autre part, afin d'éviter la destruction d'emploi en permettant d'amener le système belge à être plus comparable à celui observé dans certains états membres et ainsi d'éviter le transfert d'activité à l'étranger. Ainsi le travail en équipe et le travail de nuit bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007 d'une réduction de précompte professionnel qui passe de 5,63% à 10,7%<sup>150</sup>.

Tableau 4-11 : Evolution et prévisions des subventions salariales 1996-2010 (millions d'euros)

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
	niveau en millions euro						variation (année-sur-année)			
Réductions de cotisations patronales	1306	4419	4779	4877	4893	4836	360	98	17	-57
Subventions salariales	20	1766	2360	3071	3666	3628	595	711	595	-39
Subventions salariales (en % masse salariale)	0,0%	1,5%	1,8%	2,3%	2,6%	2,5%	0,4%	0,4%	0,3%	-0,1%
<i>* via la sécurité sociale</i>	0	1275	1494	1793	1964	1937	219	300	171	-27
Maribel Social	0	615	605	605	605	605	-10	0	0	0
Bonus à l'emploi -secteur non marchand	0	0	30	31	31	31	30	1	0	0
Activation d'allocations de chômage	0	215	245	256	276	278	30	11	19	3
Chèques-services	0	446	614	902	1053	1022	169	288	151	-30
<i>* via la fiscalité fédérale</i>	0	455	821	1231	1654	1641	366	410	423	-13
<i>* via la fiscalité fédérale (% de la masse salariale)</i>	0,0%	0,4%	0,6%	0,9%	1,2%	1,1%	0,3%	0,3%	0,3%	-0,1%
Travail en équipe et de nuit	0	343	594	811	1203	1212	250	217	392	9
Heures supplémentaires (employeurs)	0	24	33	34	34	33	9	1	0	-1
Générale	0	0	53	223	232	226	53	170	9	-6
R&D (universités)	0	63	90	109	128	127	27	19	19	0
Réductions spécifiques	0	24	51	54	57	42	27	3	3	-15
<i>* via les régions</i>	20	36	45	46	48	49	9	2	1	2
Oudere werknemers (Vlaanderen)	0	21	30	32	33	35	9	2	1	1
Prime à l'emploi (Wallonie)	20	14	15	15	15	15	0	0	0	0
<b>Total employeurs</b>	<b>1326</b>	<b>6184</b>	<b>7139</b>	<b>7948</b>	<b>8559</b>	<b>8464</b>	<b>954</b>	<b>809</b>	<b>612</b>	<b>-96</b>
Réductions de cotisations personnelles	0	610	651	631	644	589	40	-19	13	-55

Source: BFP

<sup>149</sup> Pour ce qui concerne les heures supplémentaires, il est prévu, en plus du subside salarial allant à l'entreprise, que 66.81% (pour les heures donnant droit à un sursalaire de 20%) et 57.75% (pour les heures donnant droit à un sursalaire de 50 ou 100%) du précompte sur le salaire des heures supplémentaires soit versé au travailleur plutôt qu'à l'état. Cette mesure permet dès lors une augmentation du salaire net pour le travailleur.

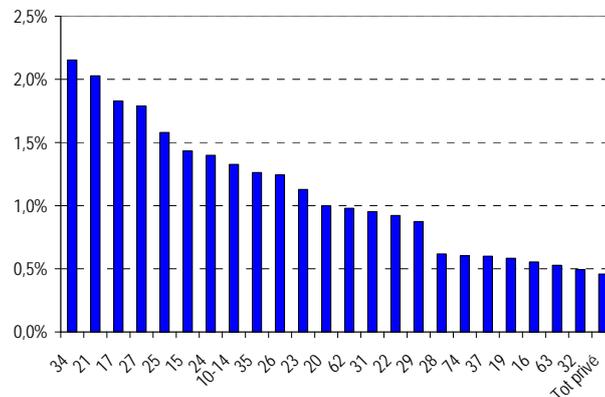
<sup>150</sup> Ce pourcentage de réduction est calculé sur le montant total du salaire brut (primes pour travail d'équipe et de nuit comprises) taxable.

Entre 2006 et 2010, le Bureau du Plan prévoit que les réductions de cotisations sociales patronales progressent de 9,4% alors que les subventions salariales devraient plus que doubler. Cette augmentation proviendrait en majeure partie de l'augmentation des budgets prévus pour les subventions pour les titres services, le non versement d'une partie du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe, et la réduction générale prévue dans l'AIP 2007-2008.

L'enveloppe totale allouée aux employeurs se montait à 6,2 milliards d'euros en 2006 et était composée à 71% de réduction de cotisations sociales patronales et à 29% de subsides salariaux. Selon les projections du Bureau fédéral du Plan cette enveloppe se monterait en 2010, à 8,5 milliards d'euros et sera composée à 57% de réductions de cotisations sociales patronales et à 43% de subsides salariaux. En ce qui concerne les prévisions de coûts pour réduction sur le travail en équipe et de nuit, il faut préciser que le Bureau fédéral du Plan a intégré le changement du pourcentage de réduction de 10,7% à 15,6% à partir du 1er janvier 2009, cette mesure ayant été prévue dans l'accord gouvernemental du 20 mars 2008 mais étant conditionnée par la conclusion d'un Accord Interprofessionnel 2009-2010.

Les subsides salariaux constituent un transfert vers les entreprises. La subvention générale AIP est accordée à tous, contrairement aux subventions salariales accordées en faveur du travail de nuit et en équipe qui restent concentrées dans des branches d'activité très précises. Les derniers chiffres transmis par le SPF finances nous permettent d'avoir un aperçu de la répartition de ces subsides entre les différentes branches de l'économie. Comme l'indique le Graphique 4-20, ce sont les branches industrielles qui présentent les réductions, en terme de pourcentage de la masse salariale, les plus importantes. En termes de montants absolus, les 5 branches présentant les totaux de réductions les plus élevés pour 2007 sont les services fournis aux entreprises (97,7Mio. d'euros), la chimie (73,8 Mio.), l'automobile (64,1Mio.), l'industrie alimentaire (51,1 Mio.) et la métallurgie (44,3 Mio.). Pour un aperçu plus détaillé des subsides salariaux pour travail de nuit et d'équipe et heures supplémentaires, le lecteur peut se référer à la note du CCE-CNT (2008).

Graphique 4-20: Subsides salariaux pour le travail de nuit et en équipe : ventilation sectorielle en % de la masse salariale (2007)



Note : seulement les branches avec une part des subsides salariaux (en % de la masse salariale) supérieure à la moyenne du secteur privé sont reprises dans le graphique ; Codes Nacebel voir annexe 3

Source : SPF finance, calculs propres du secrétariat

## ***Bibliographie***

### **Textes de loi et de concertation sociale**

Pacte des générations, via internet : [http://www.premier.fgov.be/nl/051011\\_generatiepact.pdf](http://www.premier.fgov.be/nl/051011_generatiepact.pdf)

REGLEMENT (CE) n° 1571/98 de la Commission du 20 juillet 1998 sur les modalités d'application du règlement (CE) n° 577/96 du Conseil relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté, *Journal officiel des Communautés européennes*, L205, 22 juillet 1998, pp. 40-65.

REGLEMENT (CE) n° 2104/2002 de la Commission du 28 novembre 2002 portant adaptation du règlement (CE) n° 577/98 du Conseil relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté et du règlement (CE) n° 1575/2000 de la Commission portant application du règlement (CE) n° 577/98 du Conseil en ce qui concerne la liste des variables sur l'éducation et la formation et la codification à utiliser pour la transmission des données à compter de 2003, *Journal officiel des Communautés européennes*, L325, 29 novembre 2002, pp. 14-19.

LOI du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, MB, 1<sup>er</sup> août 1996, pp. 20575-10593.

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2006b), « *Réduction linéaire de cotisations patronales à la sécurité sociale et financement alternatif* », *Working paper n°81*, Mars 2006.

BANQUE NATIONALE DE Belgique (2007), F. Verduyen et D. Vivet « *Evolution des résultats et de la structure financière des entreprises en 2006* », *Revue économique*, décembre 2007.

BANQUE NATIONALE DE Belgique (2008), *Impact macroéconomique et budgétaire de la déduction fiscale pour le capital à risque*, IV.E.1, 22 juillet 2008.

BISPINCK, Reinhart (2007), *Tarifpolitscher Jahresbericht 2006 : Aufwärtstrend bei Tarifabschlüssen – Konflikte um Beschäftigungssicherun und Tarifstandards*, Düsseldorf, WSI-Tarifarchiv, 60 p.

BISPINCK, Reinhart (2007a), *Tarifpolitscher Halbjahresbericht 2007 : Eine zwischenbalanz der Lohn und Gehaltsrunde 2007*, Düsseldorf, WSI-Tarifarchiv, 25 p.

BISPINCK, Reinhart en WSI-Tarivarchiv (2008), *Tarifpolitscher Halbjahresbericht 2008 : Eine zwischenbalanz der Lohn und Gehaltsrunde 2008*, Düsseldorf, WSI-Tarifarchiv, 25 p.

BUREAU FEDERAL DU PLAN, (2005), « *Variantes de réduction des cotisations sociales et modalités de financement alternatif* », *Planning paper n°97*, janvier, 2005.

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Perspectives économiques 2008-2013*, Bruxelles

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2008), *Update Economische Begroting 2009*, Brussel, Bureau fédéral du Plan, 14 octobre 2008.

COMMISSION EUROPEENNE (2008), *Taxation trends in the European Union*, Luxembourg.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2007), *Fiscalité et parafiscalité sur le travail en Belgique, CCECRB 2007-257DEF*, Février 2007.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2008), *Fiches dossier Travail en équipe et de nuit/heures supplémentaires, CCECRB 2008-1344*, Octobre 2008.

DARES (2006), *La négociation collective en 2005*, Paris, Editions législatives, 640 blz.

DARES (2007), "La rémunération dans les entreprises en 2005", Premières informations, nr. 27.1, juli 2007, 4 p.

DARES (2008), *La négociation collective en 2007*, Paris, Editions législatives, 640 p.

DIRECTIE UITVOERINGSTAKEN ARBEIDSVOORWAARDENWETGEVING (2008), *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008*, ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 53 p.+annexes

DEUTSCHE BUNDESBANK (2007), "Konjunkturlage in Deutschland", Monatsbericht, Août 2007, p.44-58.

FISCHER, Gabrielle, Jürgen WAHSE, Vera DAHMS e.a.(2007), "Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West-und Ostdeutschlands Ergebnisse des IAB-Betriebpanels 2006", IAB-Forschungsbericht, n° 5, 103 p.

LESCH, Hagen (2005), "Lohnpolitik und Beschäftigung in Deutschland", *IW-Trends*, jg. 32, n° 4

OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires 2006-2007. Etude spéciale : réforme et pression fiscale*, Paris, OCDE

ONSS, *Brochures roses*: Réductions des cotisations de sécurité sociales : nombres de travailleurs concernés et impact budgétaire.

ONSS, *Brochures beiges* : Aperçu détaillé de l'emploi salarié.

PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2008), *Deutschland am Rande einer Rezession Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2008 (18 Oktober 2008)*, Bottrop, Druckerei Peter Pomp GmbH, 69 blz.

RHEIN, Thomas, et Melanie STAMM (2006), "Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe un Wirtschaftszweige", IAB-Forschungsbericht, n° 12, p. 40.

SEIFERT, Hartmut (2005), "In jedem dritten Betrieb mit Zeitkonten verfallen Überstunden Unbezahlte Arbeit in deutschen Unternehmen nimmt zu", *WSI-Pressemitteilungen*, 20 juni 2005, 2 p.



## 5 Education et formation

## Tableau de bord des partenaires sociaux

		1998	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2007p
<b>I. Investissement des employeurs en faveur des travailleurs</b>									
<b>BILANS SOCIAUX</b>									
	Cours et stages*	1,24%	1,25%	1,34%	1,17%	1,09%	1,06%	1,08%	1,12%
	Toutes formes de formation	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>II. Taux de participation</b>									
<b>BILANS SOCIAUX</b>									
	Moyenne	29,6%	30,4%	32,3%	31,7%	32,7%	32,7%	32,50%	32,60%
	Hommes	28,6%	29,9%	32,3%	31,9%	32,6%		33,20%	33,2%
	Femmes	28,4%	29,5%	30,2%	31,6%	32,7%		32,70%	32,7%
	Moyenne	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Hommes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Femmes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL</b>									
	Toutes formes de formation	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	24,05%	22,7%	23,1%
	dont : avec intervention financière de l'employeur	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,90%	16,60%	17,30%
	Moyenne	4,4%	6,9%	6,2%	6,0%	8,6%	8,3%	7,5%	7,2%
	Hommes	5,0%	7,8%	6,7%	5,9%	8,7%	8,2%	7,4%	7,0%
	Femmes	3,8%	6,1%	5,7%	6,0%	8,5%	8,5%	7,6%	7,4%
<b>III. Heures de formation en % des heures prestées</b>									
	Cours et stage	0,72%	0,74%	0,82%	0,73%	0,69%	0,69%	0,71%	0,76%
	Toutes formes de formation	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>IV. Heures de formation par participant</b>									
	Moyenne	34,9	34,1	36,2	31,8	29,5	29	29,6	31,7
	Hommes	39,7	38,7	41,1	36	32,8	32,5	33,3	33,3
	Femmes	26,7	26,2	27,3	25,1	24,4	23,4	24,2	24,2
	Toutes formes de formation	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Note : 2007p. : les chiffres des bilans sociaux sont des chiffres provisoires de la BNB sur la base d'un échantillon constant d'entreprises

Source : Eurostat, BNB, SPF Economie direction de la statistique

## Tableau de bord : Comparaison internationale

	Allemagne	Pays-Bas	France	Moy-3	Max UE-15	Min UE-15	Belgique
<b>I. Investissement des employeurs en faveur des travailleurs</b>							
Enquête CVTS 1993	1,2%	1,8%	2%	1,6%	2% Fr	0,7% Pt	1,4%
Enquête CVTS 1999	1,5%	2,8%	2,4%	2%	3% Dk	0,9% Gr	1,6%
Enquête CVTS 2005 (p)	1,3%	2%	2,3%	1,8%	2,7% Dk	0,6% Gr	1,6%
<b>II. Taux de participation formation formelle de toutes les entreprises</b>							
Enquête CVTS 1993	24%	26%	37%	29%	43% Ir	13% Pt Gr	25%
Enquête CVTS 1999	32%	41%	46%	38%	61% Su	15% Gr	41%
Enquête CVTS 2005 (p)	30%	34%	46%	37%	49% Lu	14% Gr	40%
<b>III. Taux de participation formation formelle des entreprises formatrices</b>							
Enquête CVTS 1993							
Enquête CVTS 1999	36%	44%	51%	42%	63% Su	34% Gr	54%
Enquête CVTS 2005 (p)	39%	39%	50%	43%	60% Lu	28% Gr	51%
<b>IV. Taux de participation à la formation moins formelle et informelle</b>							
Enquête CVTS 2005 (p)							
Formation sur le tas	26%	11%	n.d.	n.d.	26% Al	4% Gr	21%
Conférence et ateliers	10%	6%	n.d.	n.d.	38% Dk	2% Gr	8%
Cercles de formation de qualité	5%	4%	n.d.	n.d.	6% Be, At, Dk	1% It	6%
Auto-apprentissage	12%	5%	n.d.	n.d.	14% Dk	0% Gr	6%
Rotation sur les postes de travail	1%	1%	n.d.	n.d.	12% Su	1% Al Gr P-B Pt	3%
<b>V. Heures de formation par participant</b>							
Enquête CVTS 1999	27	37	36	31	42 Es	27 Al	31
Enquête CVTS 2005 (p)	30	36	28	30	36 Fr	25 Gr Fi	31

Source : Eurostat, *Enquêtes CVTS*

## **5.1 *Education et formation : Avantages<sup>151</sup> et responsabilité***

L'éducation et la formation tiennent une place prépondérante dans la construction de l'Europe de la connaissance et dans le modèle socio-économique porté, aujourd'hui, par les partenaires sociaux. Etant donné l'environnement international, le maintien et le renforcement de notre avantage technologique sont indispensables afin que les salaires ne deviennent pas la variable d'ajustement du circuit macro-économique. Pour ce faire, il est indispensable, d'une part, de développer un dispositif d'innovation performant. Innovation qui demande et demandera encore plus, dans l'avenir, une adaptation constante des compétences et des qualifications des travailleurs. Adaptation qui passe par la formation continue. D'autre part, il est également nécessaire d'améliorer le fonctionnement du marché du travail à travers, entre autres, l'éducation et la formation afin de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Au niveau macro-économique, l'éducation et la formation sont identifiées comme les principaux leviers de la croissance économique grâce à leur impact positif sur la productivité et le taux d'emploi. Au niveau micro-économique, la formation initiale joue un rôle important sur le positionnement des individus sur le marché du travail. La disparité importante des taux de chômage en fonction des niveaux de qualification souligne l'importance de l'éducation et de la formation dans la dynamique d'insertion et de maintien durable sur le marché du travail.

Les écarts de qualifications se traduisent également dans les écarts de salaires. Cet écart existe en Belgique et dans les autres pays européens mais ce fossé salarial est bien plus large aux Etats-Unis. L'enquête sur les salaires, menée par la KUL, montre qu'à fonction et ancienneté équivalentes, par rapport à un diplôme du secondaire, un diplôme de l'enseignement supérieur (1<sup>er</sup> cycle) offre un surcroît salarial de 13%, un diplôme supérieur (2 cycles) de 25,4% et un diplôme universitaire de 36,3%. Ce « boni » d'éducation s'est accru en Belgique ces dernières années puisque l'écart entre le diplôme de l'enseignement secondaire et universitaire est passé de 28,9% à 36,3%.

Durant la trajectoire professionnelle, la formation continue permet la maîtrise des nouvelles techniques, l'adaptation aux changements qualitatifs du monde du travail. Elle joue un rôle dans la gestion des compétences et garantit, de plus en plus, l'employabilité des travailleurs. Elle est également considérée comme un outil majeur de lutte contre le chômage en permettant l'insertion des jeunes ou la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

L'éducation et la formation doivent remplir des missions cruciales qui peuvent être regroupées en 4 grands champs : productivité et croissance, employabilité et adaptation, gestion des compétences et mobilité interne, insertion et réinsertion. La question essentielle est alors de savoir à qui incombe la responsabilité de l'éducation et de la formation dans notre pays : aux pouvoirs publics, aux individus, aux entreprises ? La réponse apportée au niveau de l'éducation est claire ; par contre, au niveau de la formation continue, les réponses sont multiples et complexes.

## **5.2 *Un principe de responsabilité claire pour l'éducation***

Au niveau de l'éducation, ses missions sont définies par décret et la réponse à la question de la responsabilité est très claire, elle en incombe aux pouvoirs publics.

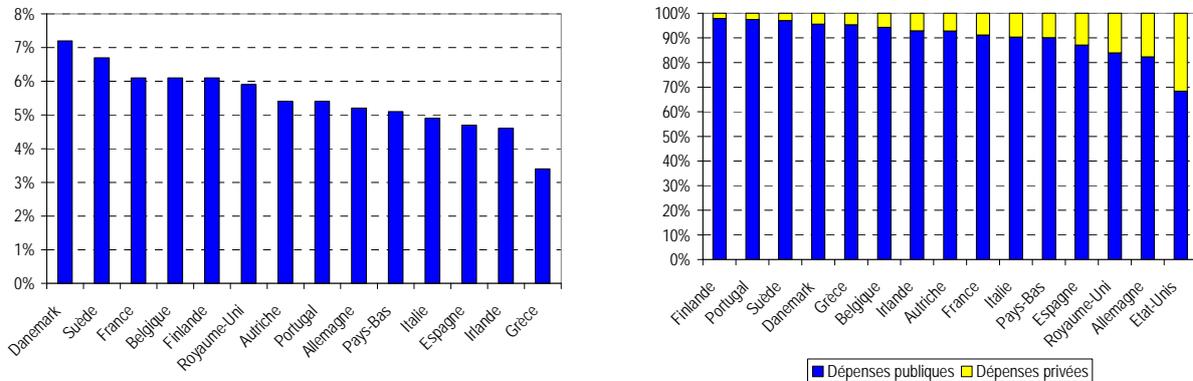
---

<sup>151</sup> Pour plus de détails sur les avantages de l'éducation et de la formation continue se rapporter à la note CCE-CRB 2007-854, la formation professionnelle continue en Belgique : avantages, organisation et enjeux, Août 2007.

Graphique 5-1 : Dépenses allouées à l'enseignement en % du PIB et part relative des dépenses privées et publiques au titre des établissements d'enseignement (2004)

Dépenses allouées à l'enseignement en % du PIB (2004)

Part relative des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement, (2004)



Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2007

En Belgique, les moyens alloués à l'enseignement sont parmi les plus élevés d'Europe, 6% du PIB (voir Graphique 5-1). Sur la totalité des moyens investis en Belgique 5,7% provient du secteur privé<sup>152</sup>. L'acteur principal du financement de l'enseignement, tous niveaux confondus, est constitué par les pouvoirs publics. La plupart des pays de l'Europe des 15 présente le même profil que la Belgique en matière de part relative des dépenses. Epinglons le cas de l'Espagne, du Royaume-Uni et de l'Allemagne où la part privée est supérieure à 10%, respectivement 12,9%, 16,1% et 17,7%. A titre d'indication, la part privée aux Etats-Unis s'élève à plus de 31% (voir Graphique 5-1). Le principe de responsabilité et l'importance des moyens investis dans l'enseignement sont une chose, la qualité et l'efficacité de l'enseignement en sont une autre.

## 5.2.1 Résultats de l'enquête PISA

En 2006, l'enquête PISA s'est penchée sur les compétences en sciences dans les pays de l'OCDE tout en reprenant également les performances des élèves au niveau de la compréhension à l'écrit et en mathématique. Concernant la performance moyenne sur l'échelle de la culture scientifique les résultats obtenus par la Belgique la situent légèrement au-dessus de la moyenne de l'OCDE avec l'Allemagne et les Pays-bas, la France se situant dans la moyenne de l'OCDE. Toujours faut-il souligner la forte différence entre les deux grandes communautés belges, où les résultats pour la Communauté flamande sont largement au-dessus de la moyenne et ceux de la Communauté francophone en dessous de la moyenne. Tout comme lors des éditions précédentes, il faut souligner que l'impact du milieu socio-économique des élèves sur leurs résultats en sciences est largement supérieur à la moyenne. Parmi les pays de l'Europe des 15 seuls la France et le Luxembourg présentent un impact plus important que chez nous. Soulignons également que les différences inter établissement dans les résultats obtenus par les élèves sont importantes en Belgique.

En 2006, les performances moyennes des élèves belges en compréhension à l'écrit sont toujours supérieures à la moyenne tout comme au Pays-Bas. Les performances en France et en Allemagne se situent dans la moyenne. Les résultats belges de 2006 ne présentent pas de différence statistiquement significative par rapport à ceux de 2000.

<sup>152</sup> Les dépenses privées reprennent tous les montants versés aux établissements par des entités privées, y compris le financement public via des aides aux ménages, les droits de scolarité et des autres frais liés aux établissements. En Belgique, ces dépenses du secteur privé reprennent des dépenses des ménages et des dépenses d'autres entités privées.

En 2006, les performances en mathématique des élèves belges sont supérieures à la moyenne tout comme aux Pays-bas, la France et l'Allemagne se situant dans la moyenne de l'OCDE. Les performances relevées en 2006 en Belgique, aux Pays-Bas et en France sont inférieures aux résultats de 2003.

Si les moyens publics alloués à l'enseignement en Belgique sont parmi les plus élevés d'Europe et que les résultats en sciences, en mathématique et en compréhension à l'écrit sont légèrement supérieurs à la moyenne, la Belgique est un des pays de l'Europe des 15 où la corrélation entre le contexte socio-économique des élèves et leurs résultats est la plus préoccupante. Il apparaît donc que la Belgique devrait avant tout améliorer l'efficacité des éléments les plus défailants de son système d'enseignement.

Tous les pays européens sont, quant à eux, devant la nécessité de mettre en place un dispositif opérationnel afin d'éviter que les jeunes se présentent sur le marché du travail sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il existe d'ailleurs un objectif européen en la matière qui préconise d'atteindre 10% pour 2010. En 2007, en Belgique, 12,3% des jeunes âgés de 18 à 24 ans ont quitté prématurément l'école, ce taux s'élève à 16,4% pour l'Europe des 15.

### ***5.3 Un principe de responsabilité multiple et complexe pour la formation continue***

Au niveau de la formation continue, la réponse à la question de la responsabilité est multiple et complexe. D'une part, les pouvoirs publics investissent dans la formation continue des travailleurs et des demandeurs d'emploi au niveau fédéral, communautaire et régional. D'autre part, les partenaires sociaux ont décidé, d'un commun accord, que cette responsabilité incombe autant aux entreprises qu'aux travailleurs. La responsabilité est donc partagée entre les pouvoirs publics, les entreprises et les individus en matière de formation continue. La réalité de la formation continue est d'ailleurs très riche et variée, il peut s'agir de la formation continue des demandeurs d'emploi, d'un travailleur, la formation peut être ou non en lien avec l'emploi actuel ou futur du travailleur, la formation peut avoir comme finalité une adaptation à une nouvelle technologie ou une réorientation professionnelle. Même lorsqu'une distinction est opérée au niveau du public et/ou de la finalité de la formation, le principe de responsabilité est toujours aussi complexe, étant entendu que les pouvoirs publics se concentrent relativement plus sur les demandeurs d'emploi<sup>153</sup> et les entreprises sur les travailleurs<sup>154</sup>.

#### **5.3.1 L'apport des pouvoirs publics**

Avec la réforme institutionnelle de 1980, la formation continue est devenue une compétence presque exclusive des régions et des communautés. Aujourd'hui, le congé éducation payé est toujours du ressort du gouvernement fédéral. Cependant, le gouvernement fédéral à travers les politiques qu'il mène influence la pratique de la formation continue. Pensons au mécanisme de sanction contenu dans le Pacte de solidarité entre les générations et le Plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs.

---

<sup>153</sup> Les pouvoirs publics ont par ailleurs développé des aides aux entreprises pour soutenir la formation des travailleurs, au niveau des entités fédérées et le gouvernement fédéral contribue au fonds congé éducation payé.

<sup>154</sup> Les entreprises versent chaque trimestre une cotisation de minimum 0,10% des salaires bruts à l'emploi et la formation des groupes à risque dont la définition comprend les demandeurs d'emploi.

Au niveau des communautés et des régions, il faut distinguer les actions dirigées principalement vers les demandeurs d'emploi et gérées par le Forem, le VDAB, et Bruxelles formation et les mesures qui visent à stimuler et à soutenir les entreprises dans leurs efforts de formation (voir Tableau 5-1). La Région wallonne propose le chèque-formation et le crédit-adaptation qui prend en charge une partie de la facture remise par l'opérateur de formation. La Région bruxelloise propose des chèques-formation, langues et TIC aux demandeurs d'emploi qui vont signer un contrat de travail à durée indéterminée afin de soutenir l'employeur dans la formation du nouveau travailleur, les jeunes de moins de 30 ans qui ont signé un contrat de projet professionnel peuvent obtenir des chèques-langues pour améliorer leurs compétences linguistiques. La Région flamande propose des chèques-formation pour les travailleurs qui se forment en dehors des heures de travail et, depuis mai 2006, le nouveau système ondernemerschapsportefeuille (BEA) remplace 4 anciennes mesures visant la formation : gratis opstart, Durf na advies, opleidingcheques et l'adviescheque.

Tableau 5-1 : Dépenses publiques allouées à la formation continue des travailleurs et des demandeurs d'emploi (en millions d'euros) et mesures en faveur des travailleurs (en milliers d'euros)

Dépenses publiques de formation professionnelle				Mesures en faveur des travailleurs (dépenses)				
	2004 ajusté	2005 ajusté	2006 ajusté	2004	2005	2006	2007	
<b>Région wallonne</b>	170,3	191,2	217,2					
Communauté française	145,4	154,4	165,4					
crédits variables (cv)	3,7	3,5	4,3					
Communauté germanophone	7,7	8,1	8,2					
Région de Bruxelles-Capitale	2	2,4	2,3					
Cocof	32,6	35,1	36,3					
VGC	5,4	5,5	5,1					
<b>Communauté flamande</b>	452,1	456,1	520,2					
cv	1,4	0,5	0,6					
<b>Total entités fédérées</b>	815,6	853,2	954,7					
cv	5,1	4	4,9					
<b>Fédéral</b>	42,2	44,6	57,4					
cv	34,6	34,2	91					
<b>Total entités fédérées</b>	857,7	897,7	1012,2					
cv	39,7	38,2	95,8					
				<b>Région wallonne</b>				
				<i>Chèques formation</i>	10 270,0	7 863,0	7 384,0	
				<i>Credit adaptation</i>	5 488,0	5 518,0	5 148,0	5 768,7
				<b>Région Bruxelles-Capitale</b>				
				<i>Chèques langue</i>	564,0	632,0	936,0	1 041,70
				<i>Chèques formation</i>			0,6	0,00
				<i>Chèques TIC</i>			25,0	83,40
				<i>Chèques jeunes</i>			33,0	668,70
				<b>Région flamande</b>				
				<i>Chèques employeurs</i>	11 250,0	11 250,0		
				<i>Chèques travailleurs</i>	9 441,0	11 020,0	12 547,0	14 689,00
				<i>BEA</i>			3 761,8	9 037,8
				<b>Gouvernement fédéral</b>				
				<i>Congé éducation payé</i>	53 000,0	60 000,0	112 000,0	84 360
				<b>Total</b>	90 013,0	96 283,0	141 835,4	115 649,3

Sources : IWEPS, VDAB, ACTIRIS, Forem

### 5.3.2 Les engagements des partenaires sociaux

Le thème de la formation continue apparaît dans l'accord interprofessionnel de 1986. En 1990, l'accord stipule que chaque commission paritaire versera 0,10% des salaires bruts en faveur de l'emploi et la formation des groupes à risque. En 1998, les partenaires sociaux décident, d'un commun accord, de fournir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation continue afin de mettre la Belgique sur une trajectoire la conduisant après 6 ans, au niveau moyen réalisé par les trois pays voisins, à savoir un niveau allant de 1,2 à 1,9% du coût salarial. Il s'agit d'un effort global, qui ne doit pas être réalisé uniformément secteur par secteur, ni dans les montants, ni dans les modalités.

L'objectif avait été déterminé sur base des estimations des résultats de nos trois pays voisins contenus dans l'enquête CVTS I (1993) qui reprend comme indicateur l'investissement financier des entreprises de plus de 10 travailleurs du secteur privé en faveur de la formation continue formelle. Les résultats définitifs présentent une moyenne de 1,6% pour les trois pays voisins. L'enquête étant réalisée tous les 5 ans<sup>155</sup>, il n'était pas possible de la choisir afin d'évaluer annuellement l'engagement pris entre les partenaires sociaux. Mais cette enquête reste la seule référence pour évaluer les efforts de formation en comparaison internationale. L'enquête CVTS III (2005) indique pour la Belgique le même retard par rapport aux trois pays de référence que l'enquête CVTS I (1993). Par rapport à CVTS II, la Belgique progresse de 0,2 point de pourcentage.

<sup>155</sup> Obligatoire par Règlement européen depuis 2005.

Par contre, le bilan social, disponible chaque année, depuis 1996, permettait d'obtenir le même indicateur que l'enquête CVTS pour toutes les entreprises du secteur privé, y compris les entreprises de moins de 10 travailleurs. Les partenaires sociaux ont choisi, d'un commun accord, de se baser sur le bilan social pour évaluer leur engagement.

A cette époque, certaines réserves sont émises à propos du bilan social dans la mesure où visiblement des entreprises qui investissent dans la formation continue ne remplissent pas ce volet du bilan social<sup>156</sup> et que la majorité des entreprises ne reprennent pas les cotisations groupes à risque et/ou celles versées à des fonds sectoriels dans leurs coûts afférant à la formation. L'évaluation des coûts engagés dans la formation par les entreprises est donc jugée incomplète. Effectivement, les coûts à prendre en compte dans le Bilan Social reviennent à la somme des coûts directs de formation formelle continue et des cotisations versées destinées à financer ces formations déduction faite des subventions reçues. Lors du dépouillement des bilans sociaux, il s'avère que les entreprises oublient souvent des composantes dans le calcul qu'elles doivent effectuer elles-mêmes. Cela représente un risque au niveau de la précision avec laquelle les efforts sont évalués.

Lors des accords suivants, l'objectif est confirmé et les partenaires sociaux estiment que les efforts de formation des entreprises et des secteurs doivent pouvoir être estimés avec précision. Lors de la Conférence Nationale pour l'Emploi (2003), un des thèmes abordés est l'augmentation qualitative et quantitative des formations. Les interlocuteurs sociaux ont formulé un certain nombre de propositions destinées à mobiliser tous les acteurs afin d'augmenter le niveau de formation dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. Ils confirmaient l'objectif fixé en 1998 et s'entendaient, dans la lignée des directives européennes, pour augmenter le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle continue en entreprise. L'objectif retenu était d'atteindre un taux de participation de 50%, d'ici 2010. Ils décidaient également de mettre au point un instrument de mesure simple donnant une image fidèle de tous les efforts fournis en matière de formation. Une commission mixte CCE/CNT « Indicateur de formation » a élaboré un tableau de bord qui permet d'avoir une vue d'ensemble sur les efforts de formation<sup>157</sup>.

Dans le Pacte de solidarité entre les générations (2005), l'objectif financier établi entre les partenaires sociaux est repris et sera dorénavant contrôlé. Si l'effort global en matière de formation continue n'atteint pas 1,9% de la masse salariale des entreprises du secteur privé, les entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants devront verser une cotisation supplémentaire de 0,05% au fonds congé éducation payé.

Dans la déclaration commune des membres du groupe des 10 pour une économie plus compétitive en faveur de l'emploi, les partenaires font le constat qu'en matière de formation « les engagements antérieurs n'ont pas tous été réalisés. Ils s'engagent à rattraper ce retard et à faire de la formation un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. Ils mentionnent que le nouvel instrument de mesure va permettre de mesurer plus précisément les efforts de formation réels des employeurs et des travailleurs. Ils rappellent que la formation ne peut d'ailleurs pas être abordée uniquement en termes financiers ; il faut prendre en compte le taux de participation. Cette nouvelle méthode de suivi va en outre permettre de découvrir les faiblesses et les lacunes relatives à la politique de formation à mener. »

---

<sup>156</sup> Le bilan social possède un caractère légal obligatoire sans pour autant que les entreprises qui ne le remettent pas soient sanctionnées. 7% des entreprises qui remplissent le bilan social remplissent le volet formation.

<sup>157</sup> Tableau de bord qui a nécessité une nouvelle question dans l'enquête sur les forces de travail et une adaptation du bilan social.

En 2006, dans l'accord interprofessionnel pour les années 2007 et 2008, les partenaires sociaux rappellent que la formation relève de la responsabilité des deux parties, à savoir tant de l'employeur que du travailleur. Dans le prolongement du Pacte, ils appellent les secteurs à prendre leur responsabilité pour intensifier les efforts consentis (augmentation annuelle de l'investissement financiers de 0,1 point de pourcentage ou augmentation annuelle de 5 point de pourcentage du taux de participation) tant que l'objectif général de 1,9% n'aura pas été atteint. Ils conviennent également que désormais les cotisations brutes versées par les employeurs au Fonds du congé éducation payé et aux fonds sectoriels de formation seront prises en compte pour faire l'évaluation globale par rapport à l'objectif général de 1,9%.

La volonté d'élaborer un instrument simple qui donne une image claire de tous les efforts de formation a débouché sur le tableau de bord qui a nécessité l'adaptation et la simplification du bilan social qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Toutes les entreprises qui clôturent en décembre 2008 devront remplir le nouveau document du bilan social pour l'exercice 2008. Cette nouvelle version permettra, d'une part, de mieux prendre en compte tous les coûts des entreprises alloués à la formation continue formelle et, d'autre part, d'approcher quantitativement la réalité encore fort méconnue qu'est la formation continue moins formelle et informelle. Les premiers chiffres provisoires du nouveau bilan social sont attendus fin 2009 et concerneront l'année 2008. Les chiffres définitifs pour l'année 2008 sont publiés par la BNB sur CD-Rom début 2010.

#### **5.4 De l'interprofessionnel au sectoriel<sup>158</sup>**

Les objectifs ont été définis au niveau interprofessionnel de la concertation sociale et les appels à la responsabilisation des secteurs sont renouvelés lors de chaque accord interprofessionnel. Les politiques et les stratégies sectorielles sont d'ailleurs très diverses. Les indicateurs des bilans sociaux, qui permettent de calculer des indicateurs quantitatifs relatifs à la formation continue formelle, attestent de cette grande hétérogénéité au niveau des branches (voir Graphique 5-4 et Graphique 5-6). Hétérogénéité qui provient autant de l'intensité des besoins que d'autres éléments identifiés comme la structure de qualification du secteur, les technologies usitées dans le secteur, la taille moyenne des entreprises dans les secteurs, la structure d'âge du secteur, la présence plus ou moins importante de fonctions critiques au sein des secteurs, la stratégie de formation du secteur, la structuration des activités de formation au sein des branches et la nature des opérateurs sollicités.

Cette hétérogénéité n'est pas une spécificité belge. L'enquête CVTS atteste du même degré d'hétérogénéité dans tous les autres pays de l'Europe des 15 quel que soit leur niveau d'investissement moyen dans la formation continue formelle. Cette hétérogénéité est également attestée pour la formation continue moins formelle et informelle dans l'enquête CVTS.

Au niveau des secteurs, les acteurs les plus importants en matière de formation continue sont les fonds sectoriels. Ils centralisent et gèrent paritairement les cotisations payées en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque lorsqu'une convention collective le prévoit. Dans le cas où aucune convention collective ne prévoit cette gestion paritaire, le fruit de la cotisation est désormais affecté au budget de la gestion globale de l'ONSS. Un troisième cas de figure peut se présenter lorsqu'une convention est signée au sein même de l'entreprise, qui se charge alors de développer des projets individuels en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque. Ces fonds peuvent aussi être alimentés par une cotisation supplémentaire versée par les entreprises pour la formation des travailleurs.

Les missions de ces fonds consistent à coordonner et stimuler les efforts de formation du secteur afin d'encourager l'emploi, de maintenir et de développer les compétences des travailleurs en garantissant la qualité des formations.

---

<sup>158</sup> Pour plus de détails sur les avantages de l'éducation et de la formation continue se rapporter à la note CCE-CRB 2008-710, Les efforts de formation des branches et des secteurs, juin 2008.

Les sources de financement ne proviennent pas que des entreprises puisque les fonds collaborent également avec les entités fédérées, qui peuvent leur allouer un budget dans le cadre de projets spécifiques, et avec le fonds social européen. En agrégeant les données rassemblées pour les fonds les plus importants du secteur privé, on peut conclure que 77% des ressources proviennent des cotisations versées par les entreprises, 3,2% du fonds social européen, 4,4% des pouvoirs publics, 6,1% des fonds propres et 9,1% de « autres »<sup>159</sup>.

Le principe le plus couramment appliqué par les fonds, aujourd'hui, consiste à mutualiser leurs ressources afin de se positionner en véritables prestataires de services dans le domaine de la formation pour les entreprises du secteur. Quelques fonds fonctionnent encore sur base du système du « juste retour » qui consiste à retourner à l'entreprise qui peut justifier des activités de formation la somme qu'elle a versée.

L'offre de formation établie par les fonds se fait toujours en étroite collaboration avec les entreprises du secteur. Certains fonds basent leur offre sur la liste des fonctions critiques du secteur, d'autres proposent une offre plus élargie que les seules fonctions critiques mais établissent des règles de financement différentes selon la nature même de la formation. Enfin, certains secteurs ne rencontrent pas de problème de fonction critique et les fonds axent leur offre sur un critère de maintien et de développement des compétences des travailleurs.

A côté des activités de conseils, de sensibilisation, de coordination, de soutien financier, de gestion, les fonds sectoriels sont de véritables catalyseurs des collaborations initiées entre les différents acteurs de la formation continue. Tous les acteurs dans le domaine de la formation continue participent à ces collaborations plus ou moins intensément. Les fonds, de par la multiplicité de leurs partenariats, établissent des connexions entre tous les acteurs de la formation continue.

En collaborant entre eux, les fonds de formation initient un partenariat entre tous les secteurs, en collaborant avec l'enseignement initial ils soulignent l'importance fondamentale du lien étroit qui doit exister entre les deux afin, d'une part, que les entreprises puissent compter sur des travailleurs qualifiés dotés de compétences adéquates et, d'autres part, que les individus puissent s'insérer dans une trajectoire professionnelle sécurisée et de qualité. Les fonds de formation collaborent également avec les régions et les communautés, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement en alternance, le Forem, le VDAB, Bruxelles formation, les missions régionales pour l'emploi, les CPAS, les centres de compétences et de références.

Toutes ces collaborations peuvent être formalisées. Les coopérations initiées avec les entités fédérées et les opérateurs publics font très souvent l'objet de conventions cadres, d'autres accords formels peuvent être pris avec l'enseignement en alternance et d'autres collaborations sont informelles. Ces nombreuses collaborations et la structuration de leurs activités ont implicitement poussé les fonds à occuper une place qui est vacante en Belgique, celle d'interface entre l'enseignement initial, la formation continue et le marché du travail. Ce mouvement spontané est issu de la créativité des acteurs et permet une mise en commun des moyens privés et publics et l'éclosion d'une synergie entre tous les types d'acteurs en matière de formation continue.

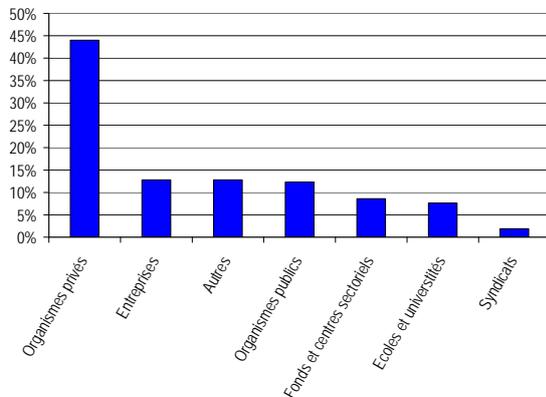
A travers leurs activités, les fonds de formation touchent, chaque année entre 15% et 40% des travailleurs de leur secteur. Au niveau des opérateurs de formation, d'après l'enquête CVTS III, les entreprises font appel aux fonds pour 10% des heures liées à leurs activités de formation, contre 45% pour les organismes privés, et 12,5% pour les organismes publics (Graphique 5-2). Ces résultats peuvent varier fortement d'un secteur à l'autre, en fonction de la présence ou non d'un fonds, de son dynamisme et des habitudes des entreprises en la matière. Les résultats diffèrent sensiblement en fonction de la taille des entreprises, les petites entreprises ont plus souvent recours aux organismes publics et aux fonds sectoriels alors que les grandes entreprises font plus souvent appel aux organismes privés (voir Graphique 5-2).

---

<sup>159</sup> La rubrique « autres » peut reprendre des frais de dossier, la vente de manuel ou autre matériel pédagogique, la location de bâtiments...

Graphique 5-2 : Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation et ventilation par branches

Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation : total (2005)



Part des différents prestataires de formation dans le nombre total d'heures de formation : branches (2005)

	Instituts privés	Autres	Entreprises privées	Instituts publics	Fonds sectoriels	Enseignement	Syndicats
Energie et eau	51,10%	22,10%	14,50%	5,60%	1,10%	3,90%	1,70%
Métal	33,50%	17,90%	15,70%	13,40%	8,80%	7,90%	2,90%
Autres industries	57,60%	5,10%	9,50%	9,30%	5,60%	9,20%	3,70%
Construction	17,30%	7,50%	15,00%	32,30%	17,60%	9,50%	0,70%
Vente et réparation	36,50%	12,10%	22,40%	12,30%	10,70%	5,20%	0,80%
Horeca	42,40%	14,10%	3,70%	15,30%	18,90%	3,40%	2,20%
Transport	56,90%	22,70%	5,80%	9,00%	3,60%	1,80%	0,20%
Activités financières	65,70%	3,90%	10,30%	4,60%	6,90%	7,80%	0,90%
Immobilier et autres services	42,60%	10,90%	6,70%	13,40%	11,40%	13,70%	1,40%

Source : Eurostat, *Enquête CVTS III*

## 5.5 Des engagements aux résultats

Pour évaluer les efforts des entreprises en faveur de la formation des travailleurs<sup>160</sup>, il est possible de se rapporter à l'enquête CVTS, à l'enquête sur les forces de travail et au bilan social.

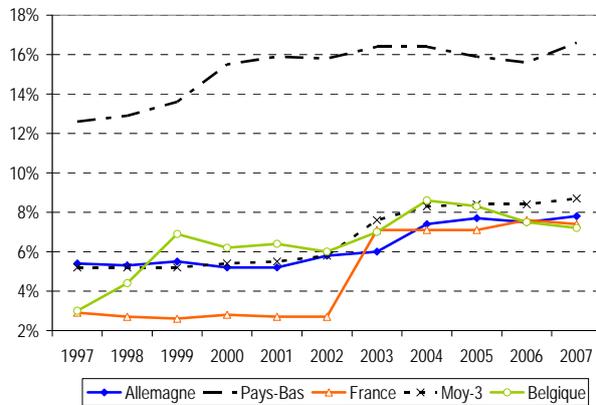
### 5.5.1 L'indicateur structurel de Lisbonne

Au niveau européen, la stratégie de Lisbonne (2000) prévoit que le taux de participation à la formation continue, au cours des quatre semaines précédant l'enquête force de travail, atteigne 12,5% d'ici 2010. Cet indicateur concerne les adultes âgés de 25 à 64 ans quel que soit leur statut (travailleurs, demandeurs d'emploi, inactifs) et les informations collectées sont relatives à toutes les formes d'enseignement et de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant.

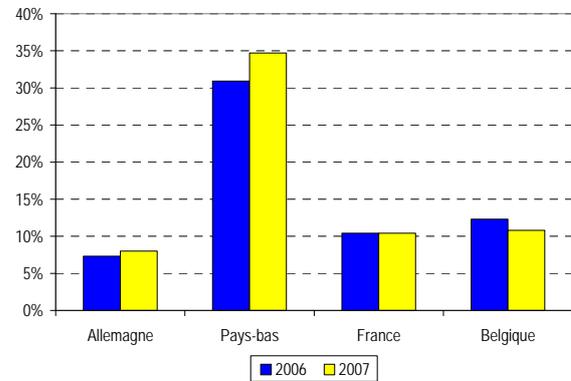
<sup>160</sup> Pour plus de détails sur les avantages de l'éducation et de la formation continue se rapporter à la note CCE-CRB 2007-855, Evaluation des efforts de formation professionnelle continue en faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé, Août 2007.

Graphique 5-3 : Participation à la formation dans les 4 semaines précédant l'enquête sur les forces de travail, tous types de formation

Indicateur structurel de Lisbonne pour les 25-64 ans<sup>161</sup>



Indicateur structurel de Lisbonne pour les demandeurs d'emploi de 15 à 64 ans



Source : Eurostat

De 1997 à 2004 l'indicateur de Lisbonne (voir Graphique 5-3) est passé de 3% à 8,6% en suivant la même tendance et le même niveau que les résultats de la moyenne des 3. Depuis 2005, l'indicateur diminue et il atteint 7,2%, en 2007. Du fait de cette évolution à la baisse, l'indicateur belge a décroché par rapport à la moyenne des trois qui s'élève à 8,7% en 2007.

La formation pour les demandeurs d'emploi est aujourd'hui identifiée comme un élément important dans la stratégie de lutte contre le chômage. Dans ce sens, l'Europe préconise d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à tous les chômeurs avant leur douzième mois de chômage et d'offrir une expérience ou une formation professionnelle à 25% des chômeurs de longue durée. L'enquête sur les forces de travail permet de calculer le taux de participation à la formation (voir Graphique 5-3) des chômeurs (15-64 ans) durant les 4 dernières semaines précédant l'enquête. En 2007, ce taux s'élevait à 10,8% en Belgique, à 8% en Allemagne, à 10,4% en France et à 34,7% pour les Pays-bas qui réalisent largement la recommandation européenne.

## 5.5.2 La formation continue formelle

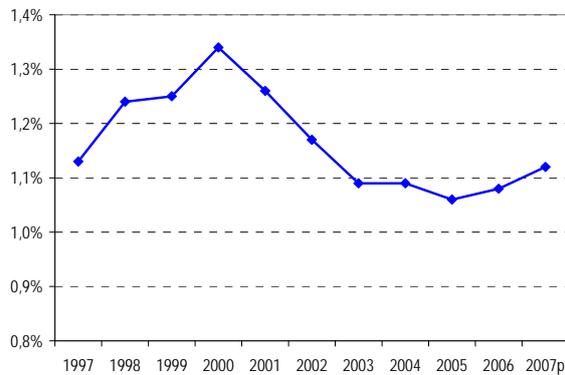
### *L'indicateur financier*

Selon le bilan social, de 1997 à 2000 l'effort financier des entreprises en faveur de la formation continue formelle est passé de 1,13% à 1,34%. Entre 2000 et 2003, l'effort a diminué, chaque année, portant à croire que l'investissement des entreprises dans la formation des travailleurs est de type pro-cyclique. En 2004, le taux de croissance du PIB atteint 3% et les efforts de formation se sont stabilisés. En 2006 et 2007, l'effort financier a de nouveau légèrement augmenté mais reste toujours inférieur à celui enregistré en 1997 (voir Graphique 5-4).

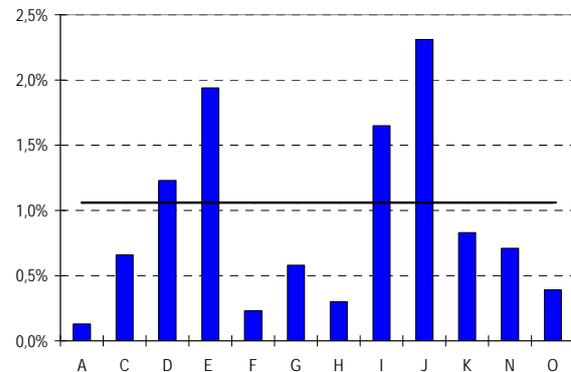
<sup>161</sup> Le saut important réalisé par le France entre 2002 et 2003 est imputable au changement dans la période de référence (auparavant 1 semaine avant l'enquête au lieu de 4).

Graphique 5-4 : Efforts financiers des entreprises (en % de la masse salariale) en faveur de la formation continue formelle des salariés du secteur privé

Evolution de l'indicateur bilan social de 1997 à 2007<sup>162</sup>



Indicateur financier : ventilation par branche (2005)



Source : BNB, *CD-Rom Centrale des bilans* ; Eurostat, *Enquête CVTS III*, Calculs secrétariat

Le bilan social et l'enquête CVTS produisent le même indicateur mais les résultats sont différents. En 2005, selon la source du bilan social, l'effort financier en faveur de la formation continue formelle s'élevait à 1,06% de la masse salariale et selon l'enquête CVTS à 1,6%. La population retenue dans le bilan social comporte toutes les entreprises du secteur privé alors que cette retenue dans l'enquête CVTS comporte toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs des branches C-K+O. Dès que le même critère de population est retenu pour les deux sources, une partie de l'écart est déjà neutralisé (voir Tableau 5-1).

La seconde différence entre les deux sources est à noter dans le fait que pour l'enquête CVTS les cotisations payées par les entreprises en faveur de la formation continue formelle sont imputées alors que dans le bilan social les entreprises sont censées les prendre en compte dans leur comptabilisation des coûts de formation mais elles l'oublient souvent.

Tableau 5-2 : Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005) et estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue<sup>163</sup>

Comparaison de l'indicateur financier issu du bilan social et de l'enquête CVTS (2005)

	CVTS			Bilan social		
	indicateur financier	taux de participation	emploi personnes	indicateur financier	taux de participation	emploi personnes
Entreprises > 10 travailleurs, branches C-K						
Toutes les entreprises	1,6%	40,0%	1.244.930	1,30%	40,3%	1.758.120
Entreprises formatrices	1,9%	51,0%	806.342	1,84%	62,2%	1.018.193
<b>Total secteurs AK, N, O</b>						
Toutes les entreprises	n.d.	n.d.		1,13%	36,0%	
Entreprises formatrices	n.d.	n.d.		1,71%	62,1%	

Estimation des cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue : Montants exprimés en % de la masse salariale (2006 et 2007)

	2006	2007
Congé éducation payé (A)	27 547 532,00 €	
Cotisations groupes à risques (B)	104 478 326 €	
Montant destiné à des actions groupes à risques (B1)	99 426 229 €	
Montant destiné à la gestion globale de l'ONSS (B2)	5 052 097 €	
Cotisations travailleurs (C)	44 818 137 €	
Total des cotisations (A+B+C)	176 843 995 €	
Total des cotisations formation (A+B1+C)	171 791 898 €	
Masse salariale totale (bilan social) (D)	104 076 083 000 €	
Cotisations totales en % de la MS (A+B+C)/D	0,170%	
Cotisations formation en % de la MS (A+B1+C)/D	0,165%	

Source : SPF ETCS ; ONSS ; BNB, *CD Rom Centrale des bilans*, Calculs propres

<sup>162</sup> Les chiffres publiés par le Conseil central de l'économie et la BNB concernant les indicateurs de formation continue varient chaque année. Les indicateurs du Conseil sont construits à partir du CD Rom de la Centrale des bilans qui reprend toutes les entreprises quelle que soit leur date de clôture. La BNB se base sur les données communiquées par la Centrale des bilans et ne reprend que les entreprises qui clôturent leur exercice au 31/12, qui présentent un exercice de 12 mois. Certains filtres supplémentaires sont utilisés par la BNB (voir méthodologie en annexe de la publication de la BNB).

<sup>163</sup> Les cotisations versées par les entreprises en faveur de la formation continue (congé éducation payé, groupes à risque et cotisations supplémentaires facultatives).

L'indicateur financier du bilan social est sans doute sous-évalué à cause du fait que les entreprises ne reprennent pas les cotisations versées au congé éducation payé, les cotisations versées en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque et des cotisations supplémentaires versées pour la formation des travailleurs. L'ensemble de ces cotisations rapportées à la masse salariale peut être estimé à 0,2% (voir Tableau 5-1).

Dès lors que la population considérée est identique pour le bilan social et l'enquête et que l'imputation des cotisations est estimée pour le bilan social, les deux résultats sont très proches, 1,6% pour l'enquête CVTS et 1,5% pour le bilan social. Ce total de 1,5% atteint par le bilan social reprend le résultat de 1,3% contenu dans le Tableau 5-1 auquel il faut ajouter 0,2% de cotisations pour le congé éducation payé, la cotisation pour les groupes à risque et la cotisation supplémentaire facultative pour les travailleurs.

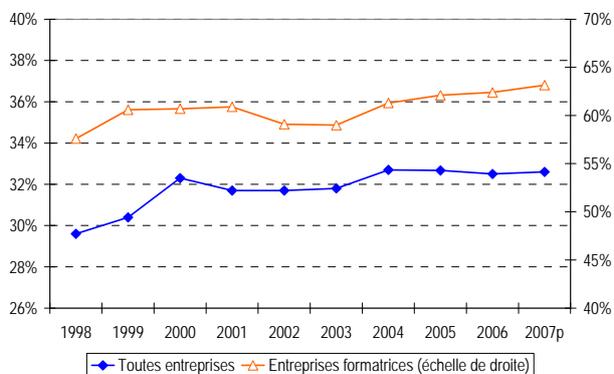
### *Le taux de participation*

Un indicateur financier ne permet pas d'évaluer tous les paramètres pertinents en matière de formation continue. En effet, certaines entreprises dispensent des actions de formation pour leur personnel sans engager de dépenses. Certains employeurs ne recourent qu'aux services d'opérateurs qui dispensent gratuitement les formations. La diversification de l'offre de formation permet aux employeurs de réorienter leur demande de formation vers l'offre la plus avantageuse. Ils peuvent aussi en revoir l'organisation et la durée. Si les moyens investis pour une politique constitue un des éléments majeurs pour son évaluation, dans ce cas précis cet indicateur ne donne aucun renseignement sur le taux de participation à la formation, sur les discriminations éventuelles concernant l'accès à la formation, sur le temps de travail qui est consacré à la formation, sur le nombre d'heures passé en formation par les participants, sur le type de formation suivie, sur l'organisation et la qualité des formations.

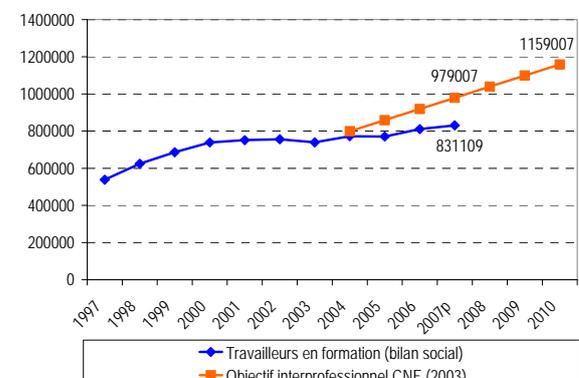
En 2003, lors de la conférence nationale pour l'emploi, les partenaires sociaux s'étaient engagés à augmenter le taux de participation à 50% d'ici 2010 en stipulant clairement que cela impliquait que chaque année 60.000 travailleurs supplémentaires suivent une formation (voir Graphique 5-5). En 10 ans, le taux de participation à la formation continue formelle est passé de 27% à près de 32,5%. De plus en plus de travailleurs ont accès à la formation continue, cependant l'augmentation du taux de participation n'implique pas automatiquement une démocratisation de l'accès à la formation. Le bilan social atteste déjà d'une forte variation du taux de participation selon les branches d'activité.

Graphique 5-5 : Taux de participation à la formation continue formelle (bilan social)

Evolution du taux de participation à la formation continue formelle (1997-2007)



Conférence nationale pour l'emploi : Atteindre un taux de participation de 50% d'ici 2010

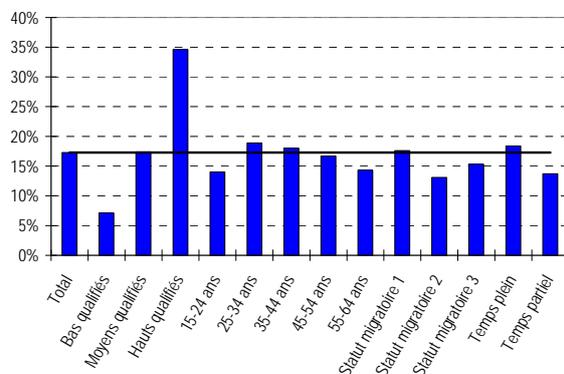


Source : BNB, CD-Rom Centrale des bilans, Calculs propres

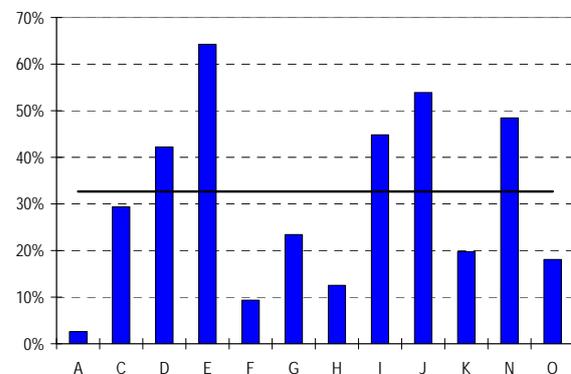
Il faut se rapporter à l'enquête CVTS ou à l'enquête sur les forces de travail<sup>164</sup> pour aborder la question de démocratisation d'accès à la formation continue. L'accès à la formation dépend de plusieurs variables qui peuvent être individuelles ou structurelles (voir Graphique 5-6). Au niveau structurel le secteur d'activité dans lequel le travailleur exerce son activité ainsi que la taille de l'entreprise influencent les chances d'accès à la formation. Le taux de participation par branches présente le même degré d'hétérogénéité que l'indicateur relatif à l'effort financier. Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de différence de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. La différence la plus forte se situe au niveau des qualifications des travailleurs. Plus les travailleurs sont formés plus ils auront de chance de se former. Tous ces résultats sont confirmés par l'enquête CVTS.

Graphique 5-6 : Taux de participation (EFT 2007) à la formation continue des salariés du secteur privé dont l'employeur intervient dans les frais de formation

Taux de participation : ventilation par tranche d'âge, qualifications, temps de travail



Taux de participation : ventilation par branche



Statut migratoire 1 : Né en Belgique, éventuellement d'origine étrangère  
 Statut migratoire 2 : Né en Belgique, mais enfant (du conjoint) d'un étranger  
 Statut migratoire 3 : Né hors de la Belgique

Source : SPF Economie direction de la Statistique, *Enquête sur les Forces de travail 2007*, Calculs propres

### 5.5.3 La formation continue moins formelle et informelle

En 2010, grâce au nouveau bilan social, les premières données quantitatives sur la formation continue moins formelle et informelle seront disponibles pour la Belgique. Aujourd'hui, les seules informations disponibles proviennent de l'enquête CVTS III d'Eurostat (voir Tableau 5-2). En 2005, 48,5% des entreprises ont organisé des activités de formation continue formelle et 54,9% des activités de formation continue moins formelle et informelle<sup>165</sup>. La ventilation sectorielle fait aussi apparaître une hétérogénéité sectorielle. La formation sur le tas est la plus courante puisqu'en moyenne près de 60% des entreprises dispensent ce type de formation. La participation à des conférences et des ateliers touche plus de 45% des entreprises. L'auto-apprentissage, la rotation sur les postes de travail et les cercles de formation et de qualité concernent 20% des entreprises.

<sup>164</sup> L'enquête sur les forces de travail permet de calculer le taux de participation à la formation continue des salariés dont l'employeur a participé au moins en partie aux frais de formation. Ce taux de participation peut alors être décliné suivant les caractéristiques personnelles des travailleurs et le secteur dans lequel ils exercent leurs activités.

<sup>165</sup> Au total, tous types de formation confondus, 62,5% des entreprises ont organisé une activité de formation continue quelle qu'elle soit.

Tableau 5-3 : Pourcentage d'entreprises qui offrent une forme de formation moins formelle et informelle selon le secteur (2005)

	Formation sur le tas	Conférences	Auto- apprentissage	Cercle de qualité	Rotation des postes
Activités financières	70,2%	65,8%	42,7%	27,5%	28,7%
Energie et eau	68,5%	56,0%	22,5%	13,4%	24,0%
Métal	55,6%	44,9%	20,8%	15,2%	20,1%
Autres industries	46,4%	38,0%	15,6%	17,1%	19,0%
Transports	44,2%	29,1%	21,2%	9,2%	13,3%
Vente et réparations	42,9%	37,5%	19,5%	11,5%	13,5%
Immobilier et autres services	37,4%	42,5%	16,1%	14,2%	9,3%
Horeca	27,1%	26,8%	14,3%	3,4%	14,4%
Construction	30,0%	20,9%	8,9%	11,6%	6,1%

Source : Eurostat, *Enquête CVTS III*, Calculs du secrétariat

Au niveau des travailleurs, 19,1% ont participé à une formation sur le tas en 2005, 6,6% à des conférences et des ateliers, plus de 5% à des cercles de formation et de qualité et à des activités d'auto-apprentissage et 2,8% à des activités de rotation sur les postes de travail.

## 5.6 Stratégie

Lors de la conférence nationale pour l'emploi, en 2003, les partenaires sociaux ont plaidé pour une organisation plus méthodique et plus structurée de la formation, sans préjudice de la répartition des compétences.

Les partenaires sociaux ont reçu une demande d'avis du Ministre de l'emploi sur base d'un constat qui relevait que de nombreuses étapes ont déjà été franchies dans la prise de conscience de l'importance de la formation tout au long de la vie ces dernières années, que les moyens alloués autant par les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ne sont pas négligeables, que des politiques efficaces et des initiatives originales ont été mises en place, mais qu'il n'existe pas de stratégie globale en la matière en Belgique. Les partenaires sociaux sont invités, dans ce cadre, dans un premier temps, à élaborer un diagnostic de notre système de formation continue et, dans un second temps, à émettre des recommandations afin d'améliorer le système en intégrant tous les acteurs en la matière.



## 6 Compétitivité structurelle

## Tableau de bord

	USA		IRL		NL		SE		BE		RU		DE		FI		UE-15		FR	
<b>1. MESURE DE LA CROISSANCE SECTORIELLE</b>																				
<b>1. PIB Par tête à parité de pouvoir d'achat (Eurostat UE27 = 100)</b>																				
-2005	158	144	131	124	121	119	115	115	113	112	117	119	118	118	115	115	116	116	116	116
-2000	159	131	135	127	126	117	119	118	115	116	117	119	118	118	115	115	116	116	116	116
Inflation	2,6%	3,4%	2,8%	1,7%	2,0%	1,5%	1,4%	1,6%	2,0%	1,6%	1,5%	1,4%	1,6%	2,0%	1,6%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
<b>2a. Croissance de la valeur ajoutée (EU KLEMS)</b>																				
	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05
<b>Total</b>	5,1%	5,5%	9,0%	9,6%	3,9%	4,5%	3,9%	5,6%	3,7%	4,4%	5,2%	6,2%	1,8%	3,7%	3,5%	5,1%	3,0%	4,1%	3,6%	4,3%
<b>Industrie manufacturière</b>	0,4%	0,7%	0,7%	2,3%	0,3%	0,5%	0,3%	1,0%	0,3%	0,6%	-0,1%	0,5%	0,3%	0,6%	0,2%	1,1%	0,1%	0,6%	-0,1%	0,3%
Haute technologie	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Moyennement haut technologie	0,1%	0,2%	0,4%	0,8%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
Moyennement basse technologie	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
Basse technologie	0,1%	0,2%	0,4%	0,8%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
<b>Services</b>	1,8%	2,3%	4,1%	3,7%	1,8%	2,4%	1,8%	2,4%	2,2%	2,3%	3,2%	3,4%	0,8%	1,7%	1,3%	1,9%	1,7%	2,0%	1,7%	2,0%
Services de haute technologie à forte intensité de connaissance	0,2%	0,3%	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
Services financiers à forte intensité de connaissance	0,2%	0,4%	1,5%	1,1%	0,6%	0,4%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	1,0%	0,6%	0,2%	0,2%	-0,3%	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%	0,2%
Services marchands à forte intensité de connaissance	0,5%	0,6%	0,9%	0,6%	0,3%	0,7%	0,3%	0,6%	0,6%	0,7%	0,9%	1,0%	0,3%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
Services marchands à faible intensité de connaissance	0,9%	0,9%	1,5%	1,5%	0,6%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%	1,0%	1,4%	0,2%	0,7%	1,0%	1,0%	0,7%	0,9%	0,8%	0,9%
<b>Secteurs quaternaires</b>	1,4%	1,3%	1,9%	1,6%	1,2%	0,9%	1,1%	1,3%	1,0%	0,9%	1,1%	1,2%	0,4%	0,7%	1,0%	1,0%	0,6%	0,8%	0,9%	1,0%
<b>Autres secteurs*</b>	1,5%	1,1%	2,3%	2,0%	0,6%	0,7%	0,7%	0,9%	0,3%	0,6%	0,9%	1,0%	0,3%	0,7%	1,0%	1,0%	0,5%	0,8%	1,1%	1,0%
<b>2b. Part de la valeur ajoutée (EU KLEMS)</b>																				
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Industrie manufacturière</b>	18%	16%	34%	25%	16%	14%	22%	20%	19%	17%	17%	13%	23%	22%	26%	23%	20%	18%	16%	13%
Haute technologie	5%	4%	10%	6%	2%	1%	4%	4%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	6%	5%	3%	2%	2%	2%
Moyennement haut technologie	4%	4%	10%	8%	4%	4%	7%	6%	6%	5%	4%	3%	10%	10%	5%	5%	6%	6%	4%	3%
Moyennement basse technologie	4%	4%	3%	2%	3%	3%	4%	4%	5%	5%	4%	3%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	4%
Basse technologie	4%	4%	10%	8%	4%	4%	7%	6%	6%	5%	4%	3%	10%	10%	5%	5%	6%	6%	4%	3%
<b>Services</b>	39%	39%	34%	38%	45%	45%	37%	39%	41%	44%	46%	49%	39%	40%	35%	35%	39%	41%	41%	42%
Services de haute technologie à forte intensité de connaissance	5%	5%	6%	4%	5%	5%	6%	6%	4%	4%	6%	6%	4%	4%	5%	6%	5%	5%	5%	6%
Services financiers à forte intensité de connaissance	7%	7%	7%	10%	6%	8%	4%	4%	6%	6%	5%	8%	4%	5%	4%	2%	5%	6%	5%	5%
Services marchands à forte intensité de connaissance	10%	10%	6%	7%	12%	12%	9%	9%	11%	12%	13%	14%	12%	12%	6%	7%	10%	10%	11%	11%
Services marchands à faible intensité de connaissance	17%	17%	15%	16%	22%	21%	18%	19%	20%	22%	22%	21%	19%	19%	19%	20%	19%	20%	19%	20%
<b>Secteurs quaternaires</b>	23%	23%	14%	16%	19%	21%	22%	23%	21%	21%	18%	19%	18%	19%	18%	20%	20%	20%	21%	22%
<b>Autres secteurs*</b>	20%	22%	19%	21%	20%	20%	19%	19%	17%	17%	19%	19%	20%	19%	21%	22%	22%	21%	22%	23%
<b>3a. Volume de travail (EU KLEMS)</b>																				
	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05	00-05	85-05
<b>Total</b>	-0,4%	1,2%	2,4%	2,8%	0,1%	1,5%	-0,3%	0,0%	0,4%	0,6%	0,6%	0,5%	-0,8%	0,6%	0,4%	-0,4%	0,4%	0,5%	0,1%	0,3%
<b>Industrie manufacturière</b>	-0,6%	-0,2%	-0,3%	0,3%	-0,3%	-0,1%	-0,4%	-0,2%	-0,3%	-0,3%	-0,7%	-0,4%	-0,4%	-0,3%	-0,3%	-0,3%	-0,4%	-0,3%	-0,3%	-0,3%
Haute technologie	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Moyennement haut technologie	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
Moyennement basse technologie	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,0%
Basse technologie	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
<b>Services</b>	-0,2%	0,8%	1,0%	1,4%	-0,1%	1,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%	0,9%	0,8%	0,1%	0,6%	0,5%	0,2%	0,6%	0,7%	-0,1%	0,6%
Services de haute technologie à forte intensité de connaissance	-0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	-0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Services financiers à forte intensité de connaissance	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Services marchands à forte intensité de connaissance	0,0%	0,3%	0,3%	0,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,2%	0,3%	0,5%	0,5%	0,4%	0,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%
Services marchands à faible intensité de connaissance	-0,1%	0,3%	0,5%	0,7%	0,0%	0,5%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	0,3%	-0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%
<b>Secteurs quaternaires</b>	0,4%	0,5%	1,0%	0,7%	0,6%	0,3%	0,2%	0,1%	0,5%	0,3%	0,5%	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%	0,6%	0,2%
<b>Autres secteurs*</b>	0,0%	0,1%	0,7%	0,5%	-0,1%	0,1%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,6%	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,3%
<b>3b. Part du volume de travail (EU KLEMS)</b>																				
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Industrie manufacturière</b>	14%	12%	18%	15%	14%	13%	20%	18%	17%	15%	17%	13%	21%	20%	19%	17%	18%	16%	15%	14%
Haute technologie	3%	2%	4%	2%	1%	3%	2%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%
Moyennement haut technologie	3%	3%	3%	2%	3%	3%	6%	6%	5%	4%	3%	7%	7%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	3%
Moyennement basse technologie	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	5%	4%	4%	3%	5%	5%	4%	4%	5%	4%	4%	4%
Basse technologie	3%	3%	3%	2%	3%	3%	6%	6%	5%	4%	4%	3%	7%	7%	4%	4%	5%	4%	4%	3%
<b>Services</b>	48%	48%	43%	43%	51%	51%	37%	38%	47%	48%	51%	54%	43%	46%	36%	37%	46%	48%	44%	46%
Services de haute technologie à forte intensité de connaissance	3%	3%	3%	3%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	5%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Services financiers à forte intensité de connaissance	5%	5%	4%	4%	4%	4%	2%	2%	4%	3%	4%	4%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%
Services marchands à forte intensité de connaissance	11%	11%	9%	9%	15%	15%	9%	9%	13%	14%	13%	15%	9%	11%	6%	7%	10%	11%	11%	12%
Services marchands à faible intensité de connaissance	28%	29%	26%	26%	29%	28%	22%	22%	26%	26%	30%	31%	28%	29%	24%	24%	30%	31%	26%	27%
<b>Secteurs quaternaires</b>	26%	28%	18%	20%	21%	24%	31%	32%	27%	28%	20%	22%	24%	26%	28%	28%	21%	21%	25%	25%
<b>Autres secteurs*</b>	12%	12%	21%	22%	14%	13%	12%	12%	10%	9%	12%	12%	13%	11%	19%	18%	15%	14%	15%	15%

\* Chasse et pêche, Industrie minière, secteur de la Construction, Electricité, Gaz, Eau, Immobilier

II. INNOVATION (sauf indication contraire, le groupe de référence est constitué de l'UE, des Etats-Unis et du Japon)									
1. La mesure des inputs									
	DE	NL	FR	Moy.3	UE-15	BE	best1	best2	best3
1. Dépenses intérieures totales de R&D en % du PIB Intensité de R&D (2006)	2,53%	1,67%	2,11%	2,27%	1,88%	<b>1,83%</b>	SE 3,73%	FI 3,45%	JP 3,39%
2. Efforts intérieurs de R&D des entreprises R&D financée par les entreprises en % du PIB (2006) * 2005, ** 2003	1,68%*	0,90**	1,11%*	1,37%	1,02%*	<b>1,1%*</b>	JP 2,62%	SE* 2,49%	FI 2,30%
Dépenses de R&D intra-muros en pourcentage de la valeur ajoutée, 2004									
industrie manufacturière de haute technologie	22,3%	41,2%	32,3%	28,2%		<b>27,9%</b>	SE 48,2%	NL 41,2%	FR 32,3%
industrie manufacturière de moyennement haute technologie	10,4%	8,2%	12,4%	10,9%		<b>6,9%</b>	SE 15,2%	FR 12,4%	DE 10,4%
industrie manufacturière de moyennement basse technologie	2,0%	1,1%	3,0%	2,3%		<b>3,2%</b>	BE 3,2%	FI 3,1%	FR 3%
industrie manufacturière de basse technologie	0,8%	1,2%	1,3%	1,0%		<b>1,4%</b>	FI 1,9%	SE 1,7%	BE 1,4%
services	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%		<b>0,4%</b>	VS 0,87%	FI 0,62%	IE 0,55%
groupe de référence : BE, FI, FR, DE, IE, IT, NL, ES, SE, VS (FR, SE et VS : chiffres pour 2003)									
3. Evolution des efforts totaux de R&D (en Belgique et à l'étranger) d'entreprises sises sur le territoire belge (en % du PIB)									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005			
	1,35%	1,54%	1,40%	1,39%	1,39%	1,40%			
4. Effort de R&D des pouvoirs publics R&D financée par les autorités publiques en % du PIB (2006) * 2005, ** 2003									
	0,71%*	0,64%**	0,82%*	0,74%	0,63%*	<b>0,45%*</b>	AT 0,9%	SE 0,89%	FI 0,87%
crédits budgétaires publics pour la R&D (2007) * 2006	0,76%	0,71%	1,01%*	0,85%	0,78*	<b>0,61*</b>	US 1,02%	FI 1,01%*	FR 1,01%*
5. Concentration des dépenses des entreprises en Belgique (part des ...)									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005			
100 principales entreprises R&D	65,3%	67,2%	67,4%	65,9%	63,7%	63,5%			
10 principales entreprises R&D	36,2%	39,6%	35,6%	32,8%	32,0%	31,1%			
6. Importance de la R&D étrangère (2005) R&D financée par l'étranger (en % du PIB) groupe de référence : UE-15 et JP									
	0,09%	0,20%	0,16%	0,13%	0,17%	<b>0,23%</b>	AT 0,43%	UK 0,34%	SE 0,29%
7. Toutes les dépenses d'innovation Dépenses d'innovation en % du chiffre d'affaires total, 2004 groupe de référence : UE-15 sans FI, VK et AT									
	2,9%	1,2%	2,2%	2,4%		<b>2,0%</b>	SE 3,5%	GR 3,1%	DE 2,9%
8. Capacité d'absorption Nombre total par millier de personnes âgées de 20 à 29 ans									
- nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur (2006)	37,0	60,0	80,3	56,44		<b>62,50</b>	IE 82,5	VK 82,1	FR 80,3
- nouveaux diplômés en S&T (2006)	10,7	9	20,7	14,39	12,8	<b>10,6</b>	IE 21,4	FR 20,7	FI 17,9
% de tous les diplômés de l'enseignement supérieur									
- mathématiques, sciences et technologie (2006)	25,1%	15,1%	25,8%	24,2%		<b>17,8%</b>	AT 32,2%	FI 29,4%	ES 26,6%
% des ménages ayant accès à Internet à domicile (2007) groupe de référence UE-15									
	71%	83%	49%	64%	59%	<b>60%</b>	NL 83%	SE 79%	DK 78%
% des individus de 16 à 74 ans qui ont, au cours des trois mois précédant l'enquête, consulté Internet au moins une fois par semaine (2007) : groupe de référence UE-15									
	64%	81%	57%	63%	55%	<b>63%</b>	NL 81%	DK 76%	FI 75%
2. Diffusion et application de la connaissance									
1. Coopération des entreprises avec d'autres acteurs de l'innovation % d'entreprises novatrices ayant des accords de coopération pour des projets novateurs :									
- tous les secteurs (all nace-core nace)	16,0%	39,4%	39,5%	27,6%	25,5%*	<b>35,7%</b>	FI 44,4%	SE 42,8%	DK 42,8%
* UE-27; groupe de référence UE-15									
% de PME novatrices ayant des accords de coopération pour des projets novateurs :									
- 10 à 49 travailleurs	12,5%	33,1%	35,2%	23,5%	21,5%*	<b>28,6%</b>	DK 39,3%	FI 38,5%	SE 38,4%
- 50 à 249 travailleurs	16,1%	48,9%	43,3%	30,2%	30%*	<b>48,2%</b>	SE 49,6%	FI 49,1%	NL 48,9%
* UE-27; groupe de référence UE-15									
2. Industry-Science Relations % des entreprises novatrices qui, entre 2002 et 2004, ont collaboré avec :									
- institut d'enseignement supérieur	8,5%	12,4%	10,1%	9,6%	8,8%*	<b>13,2%</b>	FI 33,2%	SE 17,4%	DK 13,7%
- institution publique de recherche	4,1%	9,4%	7,3%	5,9%	5,7%*	<b>9,2%</b>	FI 26,4%	NL 9,4%	BE 9,2%
* UE-27; groupe de référence UE-15									
% d'entreprises novatrices ayant utilisé, entre 2002 et 2004, comme source importante d'information:									
- institut d'enseignement supérieur	3,4%	2,6%	2,3%	2,9%		<b>3,8%</b>	PT 19,5%	LU 5,4%	FI 4,9%
- institution publique de recherche	1,4%	2,0%	2,0%	1,7%		<b>2,3%</b>	PT 18,6%	LU 4,4%	ES 4,4%
groupe de référence UE-15 sans UK, SE et AT									
Financement de la R&D par les entreprises dans le total des dépenses de R&D effectuées par:									
- instituts d'enseignement supérieur (2005)	14,1%	6,8%*	1,6%	8,5%	5,6%	<b>10,9%</b>	DE 14,1%	BE 10,9%	GR 8,9%
- secteur public (2005)	9,9%	16,1%*	7,4%	9,6%	6,7%	<b>9,2%</b>	NL 16,1%	FI 12,4%	DE 9,9%
* chiffres pour 2003; groupe de référence UE-15 sans AT; VS et JP									

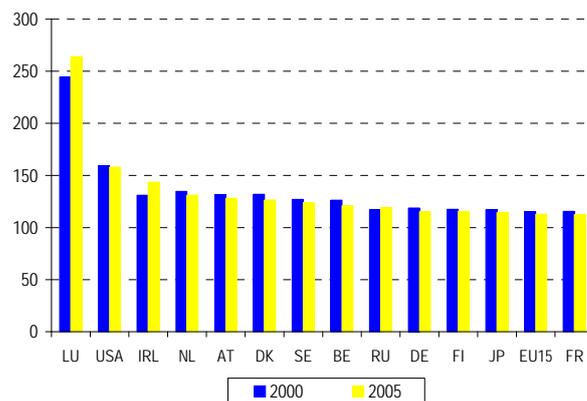
	DE	NL	FR	Moy.3	UE-15	BE	best1	best2	best3
3. Orientation vers le marché (% des entreprises novatrices pour lesquelles les clients sont une importante source d'information pour les projets novateurs 2002-2004)	35,0%	27,0%	25,6%	30,5%		38,9%	IE 50%	BE 38,9%	FI 38%
groupe de référence UE-15 sans VK, SE, AT									
4. Participation des PME au processus d'innovation									
% des PME ayant déployé des activités novatrices (2004):									
- 10 à 49 travailleurs	51,9%	23,3%	26,8%	39,1%		38,7%	DE 51,9%	LU 39,8%	BE 38,67%
- 50 à 249 travailleurs	69,2%	41,8%	51,3%	59,3%		60,7%	DE 69,2%	SE 61,9%	BE 60,7%
groupe de référence UE-15 sans IE, FI, UK et AT									
<b>3. Mesure des outputs</b>									
1. Demandes de brevets (inventeur belge, par million d'habitants)									
demandes de brevets à l'OEB (2004)	270,5	215,7	130,2	210,9	108,4*	138,6	DE 270,5	FI 253,4	LU 247,3
demandes de brevets de haute technologie à l'OEB (2004)	33,5	49,1	24,4	31,8	17,4*	26,6	FI 114,7	SE 53,1	NL 49,1
* UE-27									
2. Innovation technique et non technique									
% du chiffre d'affaires total réalisé par de nouveaux produits / services qui ne sont nouveaux que pour l'entreprise, 2004									
- toutes les entreprises	10,0%	4,4%	5,6%	7,7%	7,4%*	8,2%	DE 10%	ES 10%	LU 9,1%
% du chiffre d'affaires total réalisé par de nouveaux produits / services qui sont nouveaux pour le marché, 2004									
- toutes les entreprises	7,6%	4,0%	6,2%	6,7%	6,3%*	4,8%	FI 9,7%	SE 8,3%	DE 7,6%
groupe de référence UE-15									
% des entreprises qui ont, entre 2002 et 2004, réalisé									
une innovation de processus*	36,2%	22,7%	25,3%	30,5%		36,2%	IE 42,7%	AT 40,4%	BE 36,2%
un changement organisationnel**	54,8%	27,3%	37,0%	44,9%		39,4%	LU 59%	DK 57,9%	DE 54,8%
une innovation de marché**	25,2%	13,0%	18,3%	21,2%		24,3%	LU 30,2%	AT 27,3%	DE 25,2%
* groupe de référence UE-15 sans UK; ** groupe de référence UE-15 sans UK, FI et SE									
3. Entreprenariat	BE 2005	BE 2006	BE 2007	EU 2007					
TEA	3,93	2,73	3,15	5,01					
TEA-innovation	0,98	1,34	1,82	2,02					
TEA-crédation d'emplois	0,16	0,29	0,22	0,48					
TEA-internationalisation	0,89	1,05	0,93	0,98					
4. Exportation de haute technologique									
part des exportations de haute technologie dans les exportations totales (2006)	14,1%	18,3%	17,9%	16,0%	16,7%*	6,6%	LU 40,7%	IE 29%	VK 26,5%
* EU-27									

Au fil des ans, un consensus s'est formé selon lequel une économie compétitive doit être considérée comme une économie qui parvient à faire croître le revenu et le bien-être de sa population. Conformément à cette approche, les auteurs de la présente étude ont recours à la définition utilisée par la Commission européenne dans le cadre de son rapport annuel « Le rapport européen sur la compétitivité ». Ainsi, la compétitivité d'un pays ou d'une région est définie comme « la capacité d'une économie nationale/régionale à offrir, en comparaison avec les pays et régions similaires et de façon durable, un niveau de vie élevé et croissant, allant de pair avec un emploi élevé » (De Backer et Sleuwaegen, 2003, p. 6).

La compétitivité ne forme donc pas un but en soi, mais bien une condition nécessaire pour créer sur une longue période une croissance économique durable et de l'emploi au sein d'un pays ou d'une région. La croissance économique est avant tout importante pour l'amélioration du bien-être général et la satisfaction des besoins sociétaux. Mais la capacité de croissance d'une économie permet en outre de répondre de façon optimale aux nouveaux défis qui peuvent se présenter à l'avenir dans différents domaines (économique, social, écologique...) (De Backer et Sleuwaegen, 2003, p. 6).

Le produit intérieur brut (PIB) par habitant à parité de pouvoir d'achat est le premier indicateur figurant dans la liste des indicateurs structurels européens. Cet indicateur est une unité de mesure du bien-être économique recueillant un large consensus au sein de l'UE. Il n'est cependant pas suffisamment vaste pour donner une image complète de la durabilité ou non du bien-être au sein d'un pays. Afin d'obtenir une vue d'ensemble des performances d'un pays en matière de bien-être économique, il convient assurément d'examiner aussi les autres indicateurs structurels économiques, sociaux et écologiques européens (cf. le Tableau de bord des indicateurs de Lisbonne ci-avant). Ci-après, nous partons toutefois du principe que les pays performants en matière de compétitivité présentent également un PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat élevé. Nous examinons donc les performances de la Belgique par rapport à des pays dont le PIB à parité de pouvoir d'achat est supérieur à la moyenne de l'UE-15. Nous sélectionnons à cet effet les pays de l'UE-15, les États-Unis et le Japon.

**Graphique 6-1 : PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat dans plusieurs pays de l'UE, aux États-Unis et au Japon (UE-27 = 100)**



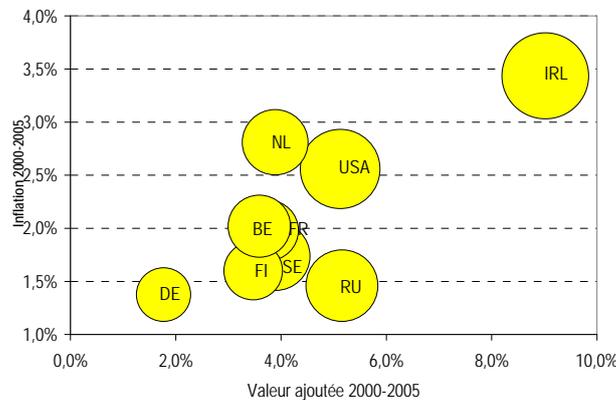
Source : Indicateurs structurels Eurostat

En matière de PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat, il apparaît clairement que les États-Unis sont nettement plus performants que l'UE-15 et certainement que l'UE-27. Le Luxembourg est le seul pays de l'UE à surpasser les États-Unis. On observe également que, parmi les pays dont les performances sont supérieures à la moyenne de l'UE-15, deux seulement parviennent à améliorer leur PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat par rapport à la moyenne de l'UE-27, à savoir l'Irlande et le Royaume-Uni. La Belgique occupe la septième place des onze pays analysés, derrière le Luxembourg, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Autriche, le Danemark et la Suède.

Le niveau du PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat dépend notamment de l'évolution démographique, de l'évolution des cours de change, des préférences des consommateurs, de l'inflation et de la croissance de la valeur ajoutée. Le Graphique 6-2 montre que les pays dont la croissance nominale de la valeur ajoutée totale est plus élevée que celle de la Belgique, comme l'Irlande, le Royaume-Uni et les États-Unis, connaissent en général également une plus forte inflation. Les écarts d'inflation entre les pays analysés sont toutefois moins nets que les écarts de croissance.

Graphique 6-2 : Évolution de la valeur ajoutée et de l'inflation entre 2000 et 2005 (contribution annuelle moyenne)

Plus la bulle est grande, plus la valeur ajoutée par travailleur est élevée



Source : Indicateurs structurels Eurostat et EU KLEMS

Nous pouvons donc postuler que, compte tenu de la variation limitée de l'inflation au sein des pays analysés, c'est essentiellement la hausse de la valeur ajoutée nominale qui est déterminante pour l'amélioration du pouvoir d'achat dans les pays étudiés au cours de la période 2000-2005.

Une variation de la valeur ajoutée nominale de l'économie ou des secteurs sous-jacents est un meilleur indicateur des nouvelles tendances de croissance et des changements structurels qu'une variation de la croissance réelle. Premièrement, la valeur ajoutée nominale précède souvent la valeur ajoutée réelle. Un changement structurel comme la tertiarisation des économies occidentales a été, dans un premier temps, annoncé par de plus fortes hausses de prix dans les secteurs des services que dans les secteurs industriels. C'est seulement par la suite que ces augmentations de prix ont été effectivement converties, notamment grâce à des innovations de services ou de procédé, en hausses réelles de productivité, qui ont stimulé à leur tour la valeur ajoutée réelle des services. Deuxièmement, la composition des déflateurs utilisés pour calculer la croissance réelle est différente dans chaque pays. Il s'avère dès lors difficile de comparer entre plusieurs pays l'évolution de la croissance réelle dans certains secteurs. La valeur ajoutée nominale permet en revanche cette comparaison, pour autant que l'inflation et d'autres indicateurs essentiels pour le pouvoir d'achat ne diffèrent pas trop entre les pays comparés durant la période considérée. C'est ce cas de figure que l'on retrouve entre 2000 et 2005.

C'est la raison pour laquelle nous nous concentrerons, dans la première partie, sur les différences de croissance de la valeur ajoutée nominale entre la Belgique, les pays avoisinants, l'UE-15 et les États-Unis. Ce faisant, nous examinerons si ces écarts de croissance résultent de nouvelles tendances de croissance, par exemple une tertiarisation plus poussée de l'économie et/ou une croissance plus rapide de tous les secteurs dans un pays par rapport à un autre. Les pays analysés sont l'Irlande (IRL), le Royaume-Uni (RU), les États-Unis (USA), la Suède (SE), les Pays-Bas (NL), la Belgique (BE), la France (FR), la Finlande (FI) et l'Allemagne (DE). Il s'agit des pays dont le PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat est supérieur à la moyenne de l'UE-15 (cf. supra) et pour lesquels la base de données EU KLEMS contient suffisamment de données sectorielles tant pour la valeur ajoutée nominale que pour le volume d'emploi.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous examinerons dans quelle mesure les processus créateurs, à savoir l'entrepreneuriat, l'innovation et l'internationalisation, sont à la base de ces écarts de croissance nominale entre les pays analysés.

## ***6.1 Différences de croissance de la valeur ajoutée et de l'emploi***

Une analyse de neuf pays occidentaux et de l'UE-15 à partir de la base de données EU KLEMS montre clairement que l'Irlande a enregistré de loin la plus forte croissance nominale au cours de la période 1985-2005, le Royaume-Uni occupant la deuxième position. La Belgique se classe seulement sixième des dix pays examinés, juste devant la France et l'Allemagne, mais derrière les Pays-Bas. Une même analyse concernant la période plus récente 2000-2005 indique que la plupart des pays ont connu dans cet intervalle une croissance moins élevée de la valeur ajoutée nominale. Cette croissance inférieure s'explique toutefois en partie par le niveau plus faible de l'inflation entre 2000 et 2005. En termes de classement, les Pays-Bas, la Belgique et la France sont les seuls des neuf pays analysés à avoir amélioré leur position au cours de la période 2000-2005. Aux Pays-Bas, cette tendance s'accompagne toutefois d'un taux d'inflation supérieur à celui des autres pays de référence (cf. Tableau de bord).

Afin de mieux comprendre les nouvelles tendances de croissance et les évolutions structurelles qui sont à l'origine de l'écart entre les PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat, il est intéressant d'analyser pourquoi des pays comme l'Irlande, le Royaume-Uni et les États-Unis ont enregistré une croissance nominale nettement supérieure tant durant la période 1985-2005 qu'au cours de la période 2000-2005 (cf. Tableau de bord).

### **6.1.1 Nouvelles tendances de croissance**

L'analyse qui suit examine si la forte croissance de plusieurs pays peut s'expliquer par de nouvelles tendances de croissance et/ou par une croissance plus rapide de certains secteurs. En premier lieu, la croissance totale au cours de la période 2000-2005 est décomposée selon la contribution à la croissance des différents secteurs : les services, les secteurs quaternaires (pouvoirs publics, soins de santé et enseignement), l'industrie manufacturière et les secteurs restants (à savoir l'agriculture, la sylviculture, l'exploitation minière, les services d'utilité publique, la construction et l'immobilier). Le total des contributions de ces quatre sous-secteurs à la croissance est égal à la croissance nominale totale de l'économie.

Tableau 6-1 : Contribution des différents secteurs à la croissance au cours de la période 2000-2005 (contribution annuelle moyenne)

Position	Pays	Total	Pays	Services	Pays	Quatenaire	Pays	Industrie	Pays	Reste
1	IRL	9,0%	IRL	4,1%	IRL	1,9%	IRL	0,7%	IRL	2,3%
2	RU	5,2%	RU	3,2%	USA	1,4%	USA	0,4%	USA	1,5%
3	USA	5,1%	BE	2,2%	NL	1,2%	SE	0,3%	FR	1,1%
4	SE	3,9%	USA	1,8%	RU	1,1%	DE	0,3%	FI	1,0%
5	NL	3,9%	SE	1,8%	SE	1,1%	NL	0,3%	RU	0,9%
6	BE	3,7%	NL	1,8%	FI	1,0%	BE	0,3%	SE	0,7%
7	FR	3,6%	UE-15	1,7%	BE	1,0%	FI	0,2%	NL	0,6%
8	FI	3,5%	FR	1,7%	FR	0,9%	UE-15	0,1%	UE-15	0,5%
9	UE-15	3,0%	FI	1,3%	UE-15	0,6%	RU	-0,1%	BE	0,3%
10	DE	1,8%	DE	0,8%	DE	0,4%	FR	-0,1%	DE	0,3%

Source : EU KLEMS et calculs propres

La décomposition effectuée dans le tableau ci-dessus révèle que, dans tous les pays, la croissance de l'économie s'appuie avant tout sur les services, suivis du secteur quaternaire. La contribution à la croissance de l'industrie manufacturière a atteint un niveau très bas dans la plupart des pays, ce qui reflète en grande partie la part décroissante de ce secteur dans l'économie.

La baisse de la part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée nominale totale s'est dès lors poursuivie durant la période 2000-2005. Il en a résulté dans la plupart des pays analysés une augmentation de la part des services et des secteurs quaternaires (cf. Tableau de bord).

Font exception les Pays-Bas et la Finlande, où la part des services a stagné au cours de la période 2000-2005, et les États-Unis, où la part du secteur des services a même légèrement baissé. Ce recul pourrait indiquer une nouvelle tendance de croissance, qui représenterait un signe précurseur de la fin de la tertiarisation aux États-Unis et dans d'autres pays occidentaux (cf. Tableau de bord).

La tendance à la stagnation et même à la diminution de la part des services dans la valeur ajoutée totale des États-Unis, des Pays-Bas et de la Finlande est principalement imputable à la contribution annuelle plus faible des services à la croissance de la valeur ajoutée totale durant la période 2000-2005 par rapport à 1985-2005. Cette baisse de la contribution des services à la croissance s'observe pour tous les pays sauf l'Irlande et elle est la plus limitée en Belgique (cf. Tableau de bord). Au cours de la période 2000-2005, la contribution du secteur des services à la croissance est néanmoins beaucoup moins élevée en Belgique qu'au Royaume-Uni, un pays qui, comme la Belgique, est spécialisé dans les secteurs des services.

Tableau 6-2 : Part des secteurs en 2005

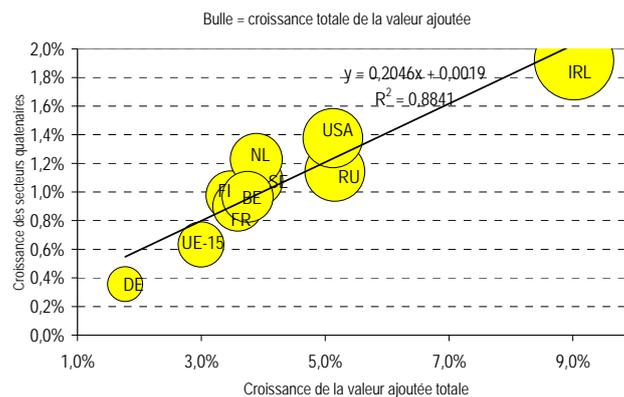
Position	Pays	Services	Pays	Quatenaire	Pays	Entreprises	Pays	Reste
1	RU	49,3%	RU	23,5%	IRL	24,6%	FR	23,4%
2	NL	45,3%	SE	23,0%	FI	23,0%	USA	22,3%
3	BE	44,1%	FR	21,9%	DE	22,5%	FI	22,2%
4	FR	41,7%	BE	21,4%	SE	19,7%	IRL	21,5%
5	UE-15	41,3%	NL	21,2%	UE-15	17,6%	UE-15	20,9%
6	DE	39,7%	UE-15	20,2%	BE	17,2%	NL	19,6%
7	SE	38,7%	FI	19,8%	USA	15,6%	DE	19,3%
8	USA	38,6%	RU	18,7%	NL	14,0%	RU	18,8%
9	IRL	37,7%	DE	18,5%	RU	13,2%	SE	18,7%
10	FI	35,0%	IRL	16,3%	FR	13,0%	BE	17,3%

Source : EU KLEMS et calculs propres

Nous remarquons que le rôle des services dans l'économie totale est moins important aux États-Unis qu'au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Belgique. Outre-Atlantique, l'agriculture et l'exploitation minière ont toujours occupé une place majeure, d'où une moindre dépendance des États-Unis vis-à-vis de la croissance des services en comparaison avec d'autres pays occidentaux moins privilégiés sur le plan des richesses naturelles. Sur l'ensemble de la période 1985-2005, les États-Unis ont toutefois enregistré une contribution à la croissance provenant des services supérieure à celle de la Belgique, la croissance nominale générale s'avérant en effet plus élevée dans tous les secteurs, y compris dans les secteurs des services.

La plupart des pays ont enregistré entre 2000 et 2005 une diminution de la contribution des secteurs quaternaires à la croissance. Comme le montre le graphique ci-dessous, cette contribution à la croissance est fortement corrélée à la croissance de l'économie totale. La faiblesse de la croissance de l'économie totale joue dès lors un rôle majeur dans la baisse de la contribution des secteurs quaternaires à la croissance au cours de la période 2000-2005. Cette croissance moins soutenue de l'économie totale s'explique en grande partie par la forte baisse de la contribution de l'industrie manufacturière à la croissance au cours de la période 2000-2005, qui, à son tour, a un impact négatif sur la contribution des services à la croissance (cf. Tableau de bord).

Graphique 6-3 : Augmentation de la valeur ajoutée de l'économie totale et des secteurs quaternaires au cours de la période 2000-2005



Source : EU KLEMS et calculs propres

La part du secteur quaternaire dans la valeur ajoutée totale s'est quant à elle accrue dans la plupart des pays de référence, à l'exception de l'Allemagne, qui a enregistré une croissance économique totale très faible au cours de la période 2000-2005. Nous pouvons donc affirmer que les secteurs quaternaires se substituent de plus en plus aux autres secteurs dans le rôle de moteur de la croissance. La croissance de ces secteurs est toutefois fortement dépendante de l'évolution de la croissance dans les autres secteurs. Il est dès lors également important d'examiner comment veiller à une croissance durable de ces secteurs quaternaires, étant donné que leur développement est grandement tributaire de la croissance dans les autres secteurs.

## 6.1.2 Analyse des sous-secteurs

Comme le révélait le tableau précédent, les services restent le principal moteur de la croissance en Belgique et dans les pays occidentaux analysés durant la période 2000-2005. La Belgique doit sa sixième place au classement de la croissance totale à sa troisième place, derrière l'Irlande et le Royaume-Uni, au classement de la croissance des services. Les secteurs quaternaires et l'industrie manufacturière fournissent une sixième place, au même titre que la hausse totale de la valeur ajoutée, tandis que les secteurs restants, parmi lesquels la construction, l'immobilier, les services d'utilité publique, l'agriculture et l'exploitation minière, contribuent de manière très limitée à la croissance en comparaison avec les autres pays.

Afin de mieux comprendre ce qu'il se passe au juste dans les services et l'industrie manufacturière, nous avons également décomposé la croissance dans les services et l'industrie en huit sous-secteurs selon la classification de l'OCDE. Pour les services, il s'agit respectivement des services de haute technologie à haute intensité de connaissance (SHTHC)<sup>166</sup>, des services financiers à haute intensité de connaissance (SFHC), des services marchands à haute intensité de connaissance (SMHC)<sup>167</sup> et des services marchands à basse intensité de connaissance (SMBIC)<sup>168</sup>. Pour l'industrie manufacturière, il s'agit de la haute technologie (HT)<sup>169</sup>, de la moyennement haute technologie (MHT)<sup>170</sup>, de la moyennement basse technologie (MBT)<sup>171</sup> et de la basse technologie (BT)<sup>172</sup>.

Le Tableau 6-3 ci-dessous montre que les services à haute intensité de connaissance (SHIC) fournissent la grande majorité de la croissance du secteur des services dans les pays analysés. La diminution accrue de leur contribution dans la plupart des pays engendre toutefois un accroissement de la part des SMBIC dans la croissance totale des services. Cette tendance est d'autant plus marquée en Belgique que celle-ci atteint la troisième place du classement des services grâce à une deuxième place dans les SMBIC et à une quatrième place dans les SHIC.

L'Irlande enregistre la plus forte croissance, tant au niveau des SHIC que des SMBIC. La croissance élevée des services en Irlande est la conséquence d'un mouvement de rattrapage, vu la part encore limitée des services dans l'économie irlandaise en 2005. Le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Belgique sont les trois pays analysés où la part des services est la plus importante (cf. tableau 6-2). Le tableau 6-3 révèle les excellentes performances du Royaume-Uni dans les deux catégories (deuxième au niveau des SHIC, troisième pour les SMBIC).

<sup>166</sup> Poste et télécommunications ; services informatiques ; services de R&D

<sup>167</sup> Transport par eau et aérien ; location de matériel ; consultance ; médias

<sup>168</sup> Commerce de gros ; commerce de détail ; Horeca ; transport routier ; traitement des déchets ; autres activités récréatives (comme le tourisme) ; autres services (comme l'aide ménagère)

<sup>169</sup> Pharmacie ; matériel informatique et de bureau ; radio, télévision et appareils de communication

<sup>170</sup> Chimie hors pharmacie ; construction de machines ; appareils électriques, industrie automobile et ferroviaire

<sup>171</sup> Raffinage ; caoutchouc ; métaux non ferreux ; métaux ; construction navale

<sup>172</sup> Tabac ; alimentation ; textile ; habillement, papier, imprimerie

Tableau 6-3 : Croissance de la valeur ajoutée au cours de la période 2000-2005 (contributions annuelles)

Pays	SHIC	SHTHIC	SFHIC	SMHIC	Pays	SMBIC
IRL	2,5%	0,2%	1,5%	0,9%	IRL	1,5%
RU	2,2%	0,3%	1,0%	0,9%	BE	1,1%
NL	1,2%	0,3%	0,6%	0,3%	RU	1,0%
UE-15	1,1%	0,2%	0,4%	0,4%	SE	1,0%
BE	1,0%	0,2%	0,2%	0,6%	FI	1,0%
USA	1,0%	0,2%	0,2%	0,5%	USA	0,9%
FR	0,9%	0,2%	0,1%	0,5%	FR	0,8%
SE	0,8%	0,4%	0,2%	0,3%	UE-15	0,7%
DE	0,6%	0,1%	0,2%	0,3%	NL	0,6%
FI	0,3%	0,3%	-0,3%	0,4%	DE	0,2%

Source : EU KLEMS et calculs propres

La Belgique obtient des performances moyennes dans le domaine des SHIC et de très bons résultats dans le domaine des SMBIC. La forte croissance des SMBIC en Belgique indique que l'achat de biens de consommation et de services (commerce de détail, transport et tourisme) a enregistré une augmentation plus prononcée en Belgique que dans la plupart des autres pays analysés.

Tableau 6-4 : Part des sous-secteurs en 2005

Pays	SHIC	SHTHIC	SFHIC	SMHIC	Pays	SMBIC
RU	27,8%	6,1%	7,8%	13,9%	BE	21,7%
NL	24,2%	5,0%	7,6%	11,5%	RU	21,4%
BE	22,5%	4,4%	5,9%	12,1%	NL	21,1%
FR	22,0%	5,6%	4,9%	11,5%	FI	20,2%
IRL	21,8%	4,3%	10,5%	7,1%	UE-15	19,6%
UE-15	21,7%	5,0%	6,3%	10,4%	FR	19,6%
USA	21,7%	4,8%	6,9%	10,0%	SE	19,5%
DE	21,0%	3,9%	5,0%	12,1%	DE	18,6%
SE	19,2%	6,2%	4,5%	8,5%	USA	16,9%
FI	14,8%	5,6%	2,3%	6,9%	IRL	15,8%

Source : EU KLEMS et calculs propres

La forte croissance des SMBIC en Belgique s'explique également par le fait que la part de ces services est la plus élevée en Belgique. Pour les SHIC, la Belgique n'occupe que la troisième place de ce classement. C'est le résultat de la croissance relativement faible des SHIC, tant pendant la longue période 1985-2005 que pendant la période plus brève 2000-2005, par rapport aux autres pays spécialisés dans les services, comme le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

Deux pays seulement enregistrent durant la période 2000-2005 une augmentation de la contribution des SHIC par rapport à la période 1985-2005. Il s'agit de l'Irlande et du Royaume-Uni. L'explication de cette augmentation dans les deux pays est la suivante : l'accroissement de la contribution des SFHIC à la croissance a été supérieur à la baisse de la contribution des SMHIC et des SHTHIC. Cette évolution révèle que la centralisation des SFHIC à Londres et Dublin se poursuit.

Dans les autres pays, ce sont principalement les SMHIC, et dans une moindre mesure les SHTHIC, qui sont responsables de la diminution de la contribution des SHIC à la croissance. L'externalisation de services par l'industrie manufacturière a notamment suscité par le passé une forte croissance des SHIC. La croissance de ces services compensait dès lors de manière substantielle la baisse de la contribution de l'industrie manufacturière à la croissance. Maintenant que le repli sur les activités principales semble terminé dans la plupart des secteurs de l'industrie manufacturière, les possibilités d'externalisation des SHIC se sont considérablement réduites.

À l'avenir, le développement des SHIC dépendra donc plus largement de la croissance totale des secteurs de l'industrie manufacturière. D'une part, la croissance des services à haute intensité de connaissance ne pourra plus être autant stimulée par l'externalisation d'activités secondaires par l'industrie manufacturière, étant donné que la plupart des secteurs de l'industrie manufacturière se sont déjà fortement repliés sur leurs activités principales. L'évolution du carnet de commandes des secteurs SHIC dépend dans une large mesure de la croissance des activités principales dans l'industrie manufacturière. Nous observons cependant que la croissance continue à s'effriter au sein de l'industrie manufacturière (cf. supra). Ceci explique dès lors en grande partie les moins bonnes performances de croissance des SHTHC et des SMHC (qui incluent notamment les services de consultation). D'autre part, l'industrie manufacturière sera davantage dépendante de l'intégration de services spécifiques visant à donner une plus grande satisfaction au client, comme l'intégration de services de maintenance et de gestion des stocks. Un nombre croissant d'entreprises de l'industrie manufacturière ont recours à ces types de services pour fidéliser leur clientèle.

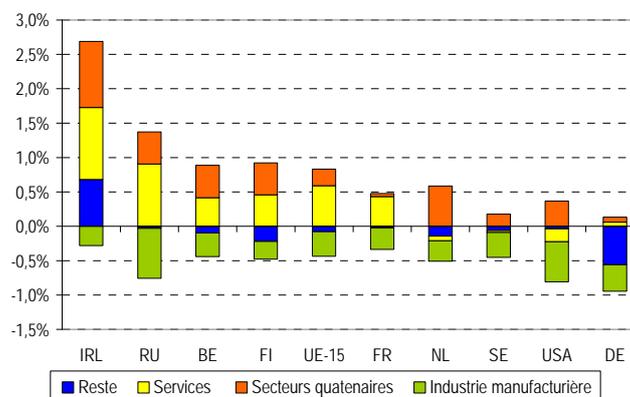
Les performances relativement médiocres des SHIC en Belgique s'expliquent donc, d'une part, par une faible croissance des SFHC au cours de la période 2000-2005 et, d'autre part, par la croissance déclinante de l'industrie manufacturière dans les pays occidentaux et en particulier en Belgique. En règle générale, la croissance dans l'industrie manufacturière entraîne également la croissance dans le secteur des SHIC, à travers l'externalisation d'activités secondaires et l'intégration, entre autres, de services de maintenance et de gestion des stocks.

Il est donc d'autant plus important que nous tentions d'exporter davantage de services belges à forte intensité de connaissance. Nous remarquons d'ailleurs que les entreprises belges de SHTHC et SMHC qui exportent leurs services se comportent bien en termes de création d'emplois et de valeur ajoutée.

### 6.1.3 Différences de croissance du volume de travail

Les écarts de croissance sectorielle et de croissance totale entre les pays s'accompagnent souvent de mouvements observés sur les marchés du travail sectoriels et nationaux. Nous voyons ainsi que la croissance accrue des services en Belgique entraîne également une forte croissance de l'emploi dans les services.

Graphique 6-4 : Croissance du volume de travail au cours de la période 2000-2005 (contributions annuelles)



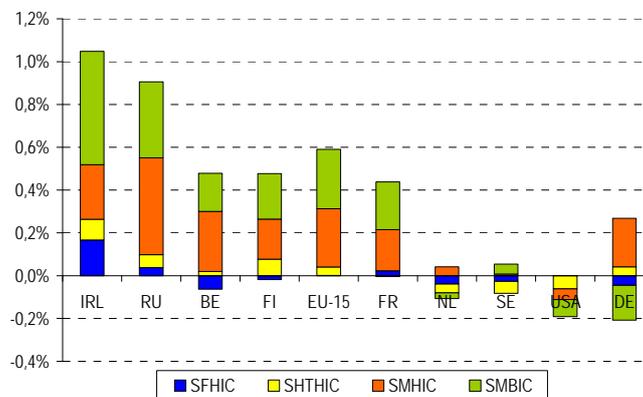
Source : EU KLEMS

Par rapport aux pays analysés, la Belgique s'est bien comportée en termes de création de volume de travail durant la période 2000-2005. Signalons cependant qu'il s'agit avant tout d'un mouvement de rattrapage, la Belgique se distinguant encore et toujours par un faible taux d'emploi de +/- 61 % (cf. le chapitre sur le marché du travail).

La plupart des pays analysés créent encore plus de volume de travail dans les services que dans les secteurs quaternaires. Les Pays-Bas, les États-Unis et la Belgique forment des exceptions en la matière. Le recul du volume de travail des services aux États-Unis et aux Pays-Bas est à signaler. Cette observation confirme une fois de plus l'idée que la tertiarisation de l'économie ralentit aux États-Unis et aux Pays-Bas.

Par rapport aux pays analysés, la Belgique s'est bien comportée en termes de création de volume de travail durant la période 2000-2005. Signalons cependant qu'il s'agit avant tout d'un mouvement de rattrapage, la Belgique se distinguant encore et toujours par un faible taux d'emploi de +/- 61 % (cf. le chapitre sur le marché du travail).

Graphique 6-5 : Croissance du volume de travail dans les services au cours de la période 2000-2005 (contribution annuelle moyenne)



Source : EU KLEMS

Lorsque nous mettons en parallèle l'évolution de la valeur ajoutée et celle du volume de travail, nous remarquons que ce sont surtout les SMBIC et les SFHIC qui connaissent une forte hausse de la productivité en valeur, tandis que les SHTHIC et les SMHIC n'enregistrent qu'une croissance limitée de la productivité en valeur. Les SMBIC et les SFHIC sont les services les plus orientés vers le client final. Ceci suggère que la demande accrue de SMBIC et de SFHIC de la part des clients constitue de plus en plus le moteur de la croissance du secteur des services. La même logique sous-tend aussi en grande partie la forte croissance des secteurs quaternaires aux États-Unis et dans d'autres pays.

### Conclusion

La Belgique affiche un PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat supérieur à la moyenne de l'UE-15, mais elle est malgré tout devancée par plusieurs pays. Certains pays comme l'Irlande et le Royaume-Uni augmentent leur avance grâce à une plus forte croissance nominale.

Comme le Royaume-Uni, la Belgique est spécialisée dans les secteurs des services et n'a enregistré par rapport à d'autres pays qu'une légère baisse de la contribution des secteurs des services à la croissance durant la période 2000-2005 en comparaison avec la période 1985-2005. La contribution des services à la croissance demeure toutefois faible par rapport au Royaume-Uni, et ce principalement en raison d'une croissance inférieure des SHIC. La Belgique obtient en revanche de très bons résultats en termes de croissance et de part des SMBIC.

Les performances relativement médiocres des SHIC en Belgique s'expliquent, d'une part, par une faible croissance des SFHIC au cours de la période 2000-2005 et, d'autre part, par la croissance déclinante de l'industrie manufacturière dans les pays occidentaux et en particulier en Belgique. En règle générale, la croissance dans l'industrie manufacturière entraîne également la croissance dans le secteur des SHIC, à travers l'externalisation d'activités secondaires et l'intégration, entre autres, de services de maintenance et de gestion des stocks.

Bien que la contribution des services à la croissance diminue plus fortement dans la plupart des pays analysés qu'en Belgique, ce secteur reste le principal moteur de la croissance dans tous les pays. La baisse de la part des services aux États-Unis et la stagnation aux Pays-Bas et en Finlande pourraient être annonciatrices d'une période de diminution du rôle des services en tant que moteur de la croissance. Dans le même temps, les secteurs quaternaires contribuent toujours plus à la croissance en Belgique et dans la plupart des pays.

L'analyse ci-dessus laisse supposer que les services orientés vers le client et les secteurs quaternaires deviendront de plus en plus importants pour le développement des économies occidentales. Les consommateurs occidentaux, en vieillissant, utiliseront de plus en plus les SMBIC, les SFHIC et les services quaternaires. L'idéal visé de rester jeune et dans le coup ne ferait en effet qu'augmenter la consommation de services quaternaires et de SMBIC, tandis que les SFHIC devraient aider à conserver le plus longtemps possible des moyens financiers afin de pouvoir bénéficier pleinement des SMBIC et des services quaternaires. Ces secteurs sont donc les secteurs potentiellement importants pour la croissance future de l'emploi et de la valeur ajoutée.

Par ailleurs, il importe également de poursuivre le développement de la croissance dans les SMHIC, les SHTHIC et l'industrie. Afin de poursuivre le développement de ces secteurs, il conviendra d'intensifier l'entrepreneuriat, l'innovation et les activités internationales (comme nous l'avons décrit dans la partie consacrée aux processus créateurs). Une nouvelle croissance de ces secteurs générera en outre une marge et des moyens financiers supplémentaires dans le secteur privé et le secteur public, ce qui intensifiera davantage la croissance des secteurs quaternaires, des SFHIC et des SMBIC.

Il est dès lors également important d'examiner comment veiller à une croissance durable des secteurs quaternaires et des secteurs orientés vers le consommateur, étant donné que leur développement est grandement tributaire de la croissance dans les autres secteurs. Une analyse approfondie des possibilités de croissance durable dans ces secteurs s'impose.

## ***6.2 Les processus créateurs***

La création et la suppression d'emplois et de valeur ajoutée sont déterminées dans une large mesure par l'intensité de trois processus importants : l'innovation, l'internationalisation et l'entrepreneuriat. Ces trois processus sont cruciaux pour la compétitivité des entreprises belges et ils sont à la base des changements structurels de l'économie. Tant au niveau européen et fédéral que régional, les décideurs politiques sont de plus en plus conscients de l'importance de ces processus pour la croissance économique et le bien-être. C'est ce qu'il ressort notamment des engagements pris dans le cadre de l'accord de Lisbonne en matière de R&D et d'entrepreneuriat.

Afin de pouvoir faire face à la concurrence croissante induite par le processus de mondialisation, les entreprises doivent s'adapter en permanence. L'innovation joue à cet égard un rôle décisif. Ainsi, l'innovation de produit et l'innovation en matière de marketing peuvent ajouter de la valeur à la production et, partant, accroître la propension à payer du consommateur. L'innovation de procédé et l'innovation en matière d'organisation peuvent entraîner quant à elles des économies de coût qui permettent aux entreprises de vendre à des prix plus compétitifs.

La délocalisation est une autre méthode utilisée pour réduire les coûts. Coucke et Sleuwaegen (2007) ont révélé que les entreprises qui n'ont pas recours à cette stratégie régressent ou disparaissent plus facilement. Les entreprises capables de relever le niveau de leurs activités nationales et qui profitent du « global sourcing » n'augmentent pas seulement leurs chances de survie, elles sont aussi plus productives et créent en moyenne davantage d'emplois. En plus des possibilités de délocalisation, la mondialisation offre également aux entreprises un potentiel énorme en matière de conquête de nouveaux marchés. Il ressort cependant des chiffres que seul un nombre relativement restreint d'entreprises belges réalisent des activités internationales. À titre d'exemple, tant dans l'industrie que dans le commerce, 90 % du volume d'importation et d'exportation est réalisé par moins de 10 % des entreprises (Piette et Pisu (2008)). En particulier les PME belges sont peu internationales (cf. infra).

Inversement, les entreprises belges peuvent également profiter des investissements internationaux en Belgique. Ceux-ci peuvent s'accompagner de retombées importantes (« spillover »), pour autant que les entreprises belges disposent d'une capacité d'absorption suffisante et qu'il y ait suffisamment de liens entre les entreprises étrangères et belges.

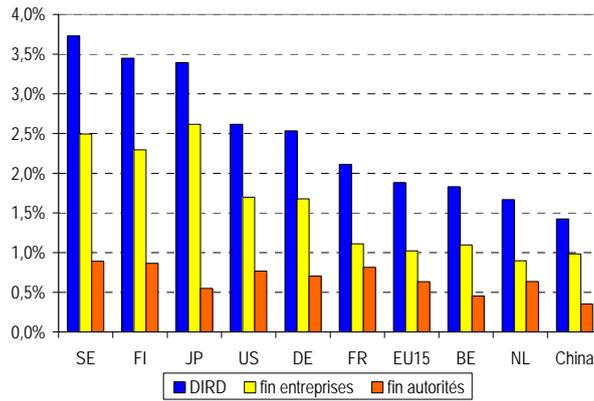
Enfin, outre l'innovation et l'internationalisation, l'entrepreneuriat est également capital pour stimuler la productivité et la compétitivité d'une économie. De nouvelles entreprises efficaces injectent dans l'économie de nouveaux produits et de nouvelles méthodes de production. Cette concurrence incite également les entreprises existantes à renforcer en permanence leur propre compétitivité afin de ne pas se laisser distancer. Selon des conceptions récentes, l'entrepreneuriat est en outre identifié comme un canal important pour la commercialisation des connaissances. Il engendre l'introduction sur le marché d'idées novatrices autour desquelles de nouvelles entreprises investissent et créent de la croissance et de l'emploi, qui contribuent à leur tour au développement des entreprises établies.

## 6.2.1 Innovation

### *Contributions majeures au processus d'innovation*

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, les États membres de l'UE se sont engagés, lors du sommet européen de Barcelone de mars 2002, à consacrer d'ici 2010 3 % du PIB à la R&D sur leur territoire. La norme de 3 % pour la Belgique se rapporte donc aux dépenses intérieures brutes de R&D (DIRD), autrement dit à toute la R&D réalisée à l'intérieur des frontières belges. Deux tiers de cet effort doit être accompli par le secteur privé. Avec une intensité de R&D totale de 1,83 % et une intensité de R&D dans les entreprises de 1,24 % en 2006, la Belgique est encore loin de cet objectif. En outre, après le net recul enregistré entre 2001 et 2002, comme dans beaucoup d'autres États membres de l'UE, l'intensité de R&D n'a toujours pas entamé sa remontée. En effet, en comparaison internationale, la Belgique n'est pas le seul pays dans lequel l'intensité de R&D n'a pas augmenté au cours de ces dernières années. La moyenne de l'UE-15 était de 1,85 % en 2000 et se chiffre à 1,88 % en 2006. Ici non plus, aucune hausse structurelle n'est donc à signaler.

Graphique 6-6 : Comparaison internationale des dépenses de R&D en % du PIB, 2006



Remarque : SE, DE, FR, BE chiffres pour 2005 pour le financement des entreprises; NL : chiffres pour 2003  
Sources : OCDE, variable PIST

En comparaison internationale, les dépenses intérieures brutes de R&D (DIRD) de la Belgique en % du PIB sont légèrement inférieures à la moyenne de l'UE-15 et nettement inférieures aux chiffres des pays de pointe comme la Suède, la Finlande, le Japon, les États-Unis et l'Allemagne. Les deux principales sources de financement des dépenses intérieures brutes de R&D sont les pouvoirs publics et les entreprises (établies en Belgique).

Le financement de la R&D par les autorités est faible en Belgique. Aucune amélioration sensible de ce ratio n'a en outre été constatée ces dernières années. Signalons toutefois que ce chiffre de financement par les pouvoirs publics concerne l'année 2005. Les effets du Plan Marshall wallon sur les dépenses de R&D publiques et privées sont uniquement visibles à partir de 2006. Qui plus est, l'autorité fédérale a pris depuis 2005 une série de mesures fiscales importantes visant à stimuler la R&D, qui ne figurent pas dans cet étalon de mesure.

Les entreprises établies en Belgique, qui constituent la deuxième principale source de financement, fournissent en Belgique un effort légèrement supérieur à la moyenne de l'UE-15. Depuis la baisse spectaculaire des dépenses de R&D des entreprises, entre 2001 et 2002, cette avance s'amenuise toutefois de plus en plus. On notera également le net mouvement de rattrapage opéré par la Chine. Les dépenses de R&D des entreprises, exprimées en % du PIB, y sont à peine moins élevées que les dépenses des entreprises implantées en Belgique. Ce constat reflète bien évidemment la mondialisation accrue de la R&D. En effet, ce sont surtout les entreprises étrangères installées en Chine qui y effectuent de la R&D. La mondialisation croissante de la R&D est également perceptible en Belgique. Contrairement aux dépenses de R&D des entreprises sur le territoire belge, les dépenses de R&D des entreprises belges à l'étranger ont considérablement augmenté. Le Graphique 6-8 figurant dans ce chapitre est très explicite à ce sujet. Pour l'instant, nous nous limiterons toutefois aux dépenses de R&D intérieures des entreprises. Sur ce plan, il convient de signaler l'excellente performance de l'Allemagne.

Mathieu et van Pottelsberghe (2008) ont examiné si ce constat s'expliquait par un effort plus soutenu des entreprises allemandes ou par la spécialisation industrielle de ce pays. S'appuyant sur une base de données longitudinales couvrant 21 secteurs dans 18 pays<sup>173</sup> pour la période 2000-2004, ils ont montré que, en comparaison avec l'Allemagne, seuls la Suède, la France, les États-Unis et dans une moindre mesure le Japon réalisent des investissements supérieurs à la moyenne dans un certain nombre d'industries. Pour les autres pays de la base de données, les dépenses des entreprises affectées à la R&D sont principalement soutenues par le degré de spécialisation dans des secteurs intensifs en R&D et non par un environnement national qui serait favorable aux dépenses de R&D (Mathieu, A. et B. van Pottelsberghe de la Potterie (2008), p. 8). En d'autres termes, la haute intensité de R&D de la Finlande, par exemple, est imputable à une forte spécialisation dans les TIC, surtout dans les technologies de communication mobile, qui exige des dépenses de R&D élevées. Compte tenu de la structure économique de ce pays, l'effort des entreprises finlandaises n'est pas supérieur à celui des entreprises allemandes. Outre la Finlande, la Belgique, le R-U et les Pays-Bas présentent également, sur les différents secteurs, des intensités de R&D dont la moyenne est comparable à celle de l'Allemagne. Les dépenses de R&D inférieures de leurs entreprises s'expliquent donc par des différences de structure économique.

Comme dans d'autres pays, la plupart des dépenses de R&D des entreprises établies en Belgique sont largement concentrées dans un nombre restreint d'entreprises, principalement issues de l'industrie manufacturière (IM) de haute technologie et de moyennement haute technologie. Dans le secteur des services, la R&D est encore et toujours moins fréquente.

L'analyse ci-dessous compare la structure des dépenses de R&D en Belgique avec deux groupes de référence : les États-Unis et un groupe de pays de l'UE-15 pour lesquels des chiffres sont disponibles (Belgique, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Espagne et Suède). Concrètement, on calcule le rapport entre la part de R&D d'un secteur donné en Belgique et la part de R&D de ce secteur dans le groupe de référence (la définition standard de la spécialisation technologique). Une valeur supérieure à 1 signifie donc que la part de R&D du secteur en Belgique est plus élevée que celle calculée dans le groupe de référence<sup>174</sup>.

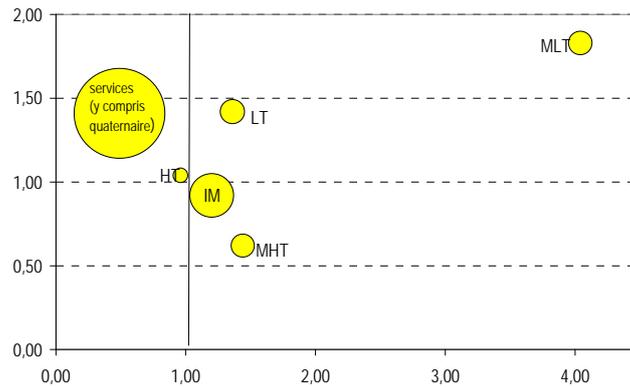
$$\text{indice de spécialisation}^i = \frac{R \& D_{BE}^i / R \& D_{BE}^{tot}}{R \& D_{réf}^i / R \& D_{réf}^{tot}}, \text{ où } i = \text{secteur}, \text{ réf} = \text{groupe de référence}$$

L'axe X indique la spécialisation technologique de la Belgique par rapport aux États-Unis, l'axe Y la spécialisation par rapport au groupe de référence européen. La taille des bulles indique la part du secteur dans la valeur ajoutée totale.

<sup>173</sup> DE, JP, Corée, FI, NO, SE, DK, IT, ES, USA, FR, Australie, BE, République tchèque, IE, NL, UK, CA.

<sup>174</sup> Il convient de signaler que les dépenses de R&D concernent uniquement les dépenses de R&D intra-muros des entreprises, à savoir la R&D qu'elles effectuent elles-mêmes et non celle confiée à des tiers.

Graphique 6-7 : Spécialisation technologique de la Belgique, 2003



Source : Calculs propres du secrétariat sur la base de l'OCDE STAN

Le Graphique 6-7 montre que la Belgique affiche, aussi bien par rapport aux États-Unis (axe X) que par rapport au groupe de référence (axe Y), une spécialisation technologique dans l'industrie manufacturière de basse technologie et de moyennement basse technologie. Cela signifie que la part de R&D de ces secteurs est plus grande en Belgique que dans les groupes de référence. Dans notre pays, ces secteurs constituent encore et toujours les principaux sous-secteurs de l'industrie manufacturière en termes de valeur ajoutée (cf. la taille des bulles). En ce qui concerne le secteur des services (y compris le secteur quaternaire), le secteur le plus important en termes de valeur ajoutée, la valeur de l'indice de spécialisation varie fortement selon le groupe de référence choisi. La part de R&D de ce secteur est élevée en comparaison avec le groupe de référence européen ( $Y > 1$ ), mais faible par rapport aux États-Unis ( $X < 1$ ).

Ces indices de spécialisation reflètent bien sûr en grande partie la structure économique belge et en disent peu sur l'effort consenti par les différents secteurs. Cet effort figure néanmoins au Tableau 6-5, dans lequel les dépenses de R&D de chaque secteur sont divisées par la valeur ajoutée afin de calculer leur intensité.

Tableau 6-5 : Intensité de R&D des différents sous-secteurs , 2004

	BE	Groupe de référence européen	Etats-Unis (2003)
Industrie manufacturière	6,53%	6,50%	8,48%
HT	27,86%	24,55%	29,01%
MHT	6,90%	8,74%	9,20%
MLT	3,15%	1,80%	1,76%
LT	1,37%	0,90%	1,35%
Services (y compris quaternaire)	0,35%	0,24%	0,87%

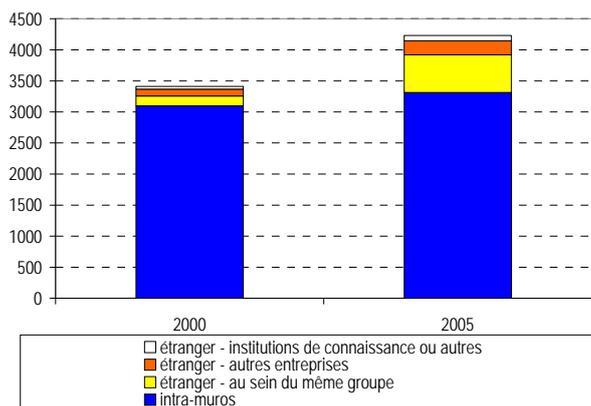
Source : Calculs propres du secrétariat sur la base de l'OCDE STAN

L'intensité de R&D de l'industrie manufacturière en Belgique est comparable à l'intensité de R&D de ce secteur dans le groupe de référence européen<sup>175</sup>, mais elle est inférieure à celle observée aux États-Unis. On notera surtout l'effort considérable de l'industrie manufacturière de basse technologie et de moyennement basse technologie en Belgique. Chez nous, plusieurs entreprises de ce secteur réalisent des activités de haute technologie. En revanche, les performances de l'industrie manufacturière de moyennement haute technologie sont relativement modestes. Cette contre-performance est en grande partie imputable au secteur « Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques », qui réalise peu de R&D en Belgique.

Compte tenu du poids économique du secteur des services, l'innovation dans ce secteur est un moteur important pour des hausses de productivité futures. L'innovation dans le secteur des services ne se déroule cependant pas de la même manière que dans l'industrie, la R&D formelle jouant un rôle moins important. En comparaison avec l'industrie manufacturière, l'intensité de R&D dans le secteur des services est donc faible, même si une augmentation a été observée ces dernières années. L'intensité de R&D de ce secteur s'élevait à 0,2 % en 1997 et à 0,35 % en 2004. La prestation du secteur des services en Belgique est positive vis-à-vis du groupe de référence, mais elle n'atteint même pas la moitié de l'effort de R&D aux États-Unis.

L'analyse a été limitée jusqu'à présent aux dépenses de R&D des entreprises à l'intérieur des frontières belges (dépenses intérieures brutes de R&D des entreprises). Il convient cependant de relever l'importance croissante des dépenses de R&D que les entreprises implantées en Belgique réalisent à l'étranger. Le Graphique 6-8 montre les dépenses de R&D des entreprises en Belgique (la section inférieure de la colonne) et à l'étranger (les trois sections supérieures de la colonne). Entre 2000 et 2005, les entreprises implantées en Belgique ont triplé leurs dépenses à l'étranger. Il convient néanmoins de signaler à ce propos que cette hausse spectaculaire est essentiellement à mettre à l'actif de deux à trois grandes entreprises multinationales sous contrôle étranger. La majeure partie de ces dépenses concerne donc l'achat de R&D exécutée par des entreprises étrangères appartenant au même groupe.

Graphique 6-8 : Dépenses de R&D intra-muros et extra-muros étrangères des entreprises en millions d'euros (prix courants)



Source : Politique scientifique fédérale

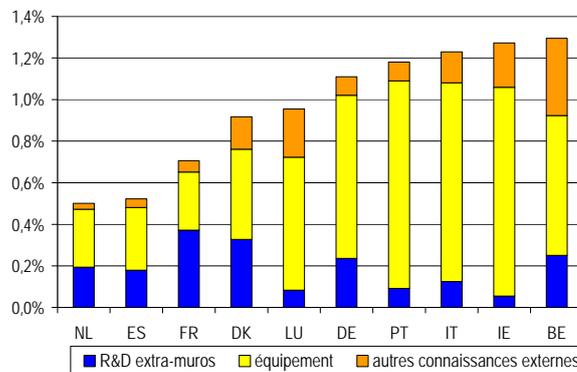
<sup>175</sup> BE, FI, FR, DE, IE, IT, NL, ES et SE

La décision prise par une série d'entreprises d'accroître leurs dépenses de R&D à l'étranger est un signal lancé aux pouvoirs publics de poursuivre l'instauration d'un climat favorable à la R&D en Belgique. De nombreuses mesures ont récemment été prises en la matière. Ainsi, l'autorité fédérale a récemment relevé l'exonération de versement de précompte professionnel à 65 % (au lieu de 50 % ou 25 % selon le cas) pour les employeurs de chercheurs qui répondent à certaines conditions. Pour devenir compétitifs vis-à-vis des pays voisins en matière de coût salarial, une réduction de 75 % du précompte professionnel est néanmoins requise (Source : calculs d'Agfa Gevaert sur la base de chiffres du Hay Group). Les coûts salariaux des chercheurs ne constituent bien entendu qu'un seul aspect d'un climat favorable à la recherche. Les perspectives de carrière des chercheurs, la stimulation de la mobilité des chercheurs, etc. méritent tout autant d'attention.

Une entreprise peut également innover sans réaliser elle-même de R&D. Comme indiqué ci-dessus, les entreprises peuvent confier des activités de R&D à d'autres entreprises ou organisations de recherche (à l'étranger ou non). Elles peuvent également acheter des machines, équipements et logiciels pour les besoins de nouveaux produits et procédés ou acquérir des connaissances externes auprès d'autres entreprises, par exemple des brevets, des contrats de licence, du savoir-faire et d'autres formes de savoir. Les dépenses affectées à ces trois catégories sont affichées en pourcentage du chiffre d'affaires dans le graphique 6-9.

Comme dans la plupart des pays, l'achat de machines, d'équipements et de logiciels représente la principale catégorie de dépenses. Par comparaison avec les autres pays pour lesquels des chiffres sont disponibles, on signalera cependant aussi le niveau élevé des dépenses affectées à l'acquisition d'« autres connaissances externes ». Cette remarque s'applique également au niveau total des trois types de dépenses d'innovation par rapport au chiffre d'affaires. En règle générale, les entreprises qui innovent de cette manière, à savoir sans réaliser leur propre R&D, commercialisent toutefois moins de produits qui sont également nouveaux pour le marché (EC (2008), p. 29).

Graphique 6-9 : 3 autres catégories de dépenses d'innovation en % du chiffre d'affaires, 2004



Source : Calculs propres du secrétariat sur la base de CIS4 et EC, 2008, pp. 28-29

Outre les dépenses de R&D et d'innovation, la disponibilité de capital humain est un autre intrant important dans le processus d'innovation, à la fois pour le développement interne d'innovations, pour l'adaptation d'innovations externes aux besoins de l'entreprise et pour la production finale de biens ou services innovants. L'offre suffisante de capital humain devient un goulet d'étranglement de plus en plus significatif pour le système d'innovation en Belgique, tel qu'il en ressort également de l'enquête CIS. Cette enquête vise notamment à déterminer les principaux obstacles à l'innovation. En Belgique, 13,6 % des entreprises réalisant des activités d'innovation ont indiqué qu'un manque de personnel qualifié constituait un obstacle important à l'innovation. Il s'agit d'un pourcentage considérable et supérieur à la moyenne de l'UE-27 (10,8 %). Il importe dès lors de veiller à ce qu'il y ait suffisamment de diplômés dans les orientations scientifiques et techniques. Les résultats de la Belgique sont encore relativement faibles dans ce domaine. En outre, la part de ces orientations dans le nombre total de nouveaux diplômés a légèrement baissé entre 2003 et 2006.

### *Innovation*

Les dépenses de R&D et autres intrants dans le processus d'innovation ne constituent évidemment pas des objectifs en soi. Le plus important est que ces intrants soient convertis en innovation. On distingue différentes formes d'innovation.

La Belgique obtient d'excellents résultats dans le domaine de l'innovation de procédé<sup>176</sup>. 36 % des entreprises belges ont réalisé une innovation de procédé entre 2002 et 2004, ce qui place la Belgique en troisième position au sein de l'UE-15 (hors R.-U.). Ce chiffre concerne les innovations de procédé qui sont nouvelles pour l'entreprise sans nécessairement l'être pour le secteur ou le marché.

Le tableau est contrasté en matière d'innovation de produit. La Belgique se comporte bien en termes d'imitation. La part du chiffre d'affaires réalisé par la vente de produits nouveaux pour l'entreprise uniquement est la quatrième part la plus élevée au sein de l'UE-15. Nous occupons même la deuxième place au niveau de l'industrie manufacturière. Ces chiffres se rapportent à l'année 2004. Une comparaison avec les résultats de l'enquête précédente (2000), pour les douze pays pour lesquels des chiffres étaient disponibles à l'époque, révèle que la Belgique a amélioré son classement en ce qui concerne cet indicateur (de la sixième à la quatrième place).

La Belgique est en revanche moins performante en ce qui concerne les produits qui sont également nouveaux pour le marché. Tant pour l'industrie manufacturière que pour le secteur des services, la Belgique figure dans la seconde moitié du classement UE-15. Par rapport à l'enquête précédente, la position relative de la Belgique ne s'est pas non plus améliorée pour cet indicateur. Il est à signaler qu'au sein de l'industrie manufacturière, les petites entreprises obtiennent des résultats relativement bons (4ème place sur 15) en termes de pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par la vente de produits nouveaux pour le marché. Ceci pourrait indiquer une proportion relativement élevée de nouvelles entreprises innovantes au sein de l'industrie manufacturière.

---

<sup>176</sup> L'innovation de procédé est la mise en œuvre d'une technologie de production, d'une méthode de distribution ou d'une activité de support nouvelle ou améliorée de manière significative pour les biens ou services.

Enfin, il est également possible de procéder à des innovations non technologiques. L'enquête CIS établit une distinction entre l'innovation en matière de marketing<sup>177</sup> et l'innovation en matière d'organisation<sup>178</sup>. Dans le domaine de l'innovation en matière de marketing, la Belgique obtient des résultats relativement favorables (5ème des douze pays pour lesquels des chiffres sont disponibles). Notre classement au niveau de l'innovation en matière d'organisation est légèrement moins bon (8ème des douze pays pour lesquels des chiffres sont disponibles). Une ventilation des secteurs révèle que l'écart qui sépare notre pays des chefs de file de l'innovation en matière d'organisation est surtout important dans le secteur des services.

## 6.2.2 Internationalisation

L'internationalisation crée de nouvelles opportunités d'accroître la productivité et de réduire les risques de faillite (Onkelinx, Sleuwaegen (2008)). Ces opportunités peuvent apparaître sous différentes formes. L'exportation, par exemple, peut générer une hausse de productivité induite par des avantages d'échelle. Les investissements étrangers directs peuvent permettre à une entreprise d'accéder à de nouvelles connaissances et technologies susceptibles de renforcer son avantage compétitif. Les entreprises peuvent également rechercher des facteurs de production à faible coût à l'étranger, par exemple des matières premières ou de la main-d'œuvre bon marché. Ces diverses formes sont abordées plus en détail ci-après.

### *Exportation et importation*

La Belgique a une économie très ouverte. En atteste notamment sa part relativement élevée dans les exportations mondiales totales (cf. Tableau 6-6). Malgré sa petite échelle, la Belgique n'est devancée que par cinq autres pays de l'UE-15. Comme pour la plupart des autres pays figurant dans le tableau ci-dessous, cette part a toutefois baissé entre 2003 et 2006, et ce en dépit d'une hausse de la valeur des exportations belges.

La forte concentration géographique des exportations belges est cependant frappante. Les trois principaux marchés d'exportation (Allemagne, Pays-Bas et France) représentaient en 2006 48,8 % des exportations belges totales. Seuls le Luxembourg, le Portugal et l'Irlande présentent une concentration encore supérieure. En règle générale, la majeure partie des exportations belges sont destinées aux autres pays de l'UE-15 (72 % en 2007). La part des pays BRIC augmente, mais elle demeure faible (5,1 % en 2007).

---

<sup>177</sup> L'innovation en matière de marketing correspond à la mise en œuvre de concepts ou de méthodes de vente nouveaux ou modifiés de manière significative afin de rendre les biens ou services plus attrayants ou d'entrer sur de nouveaux marchés. Concrètement, il s'agit de modifications significatives du design ou de l'emballage d'un produit ou d'un service (à l'exception des modifications saisonnières habituelles, comme dans l'habillement) ou d'un renouvellement ou changement significatif des méthodes de vente ou de distribution, comme la vente par Internet, le franchisage, les ventes directes ou les licences de distribution.

<sup>178</sup> L'innovation en matière d'organisation correspond à la mise en œuvre de nouveautés ou de modifications significatives dans la structure de la société ou les méthodes de gestion afin d'améliorer l'utilisation des connaissances, la qualité des biens et des services ou l'efficacité des flux de travail.

Tableau 6-6 : Part dans les exportations mondiales et concentration des exportations, 2006

Part des exportations dans le monde		Part du top des marchés d'exportation	
DE	9,4%	LU	53,5%
US	8,7%	PT	51,2%
JP	5,4%	IE	50,6%
FR	4,0%	BE	48,8%
UK	3,7%	AT	44,9%
IT	3,4%	JP	44,9%
NL	3,1%	NL	44,7%
BE	3,1%	US	40,9%
ES	1,8%	ES	38,5%
SE	1,2%	DK	37,7%
AT	1,1%	UK	36,2%
IE	0,9%	FR	33,4%
DK	0,8%	IT	32,2%
FI	0,6%	FI	31,0%
PT	0,4%	GR	28,8%
GR	0,2%	SE	28,4%
LU	0,1%	DE	25,5%

Source : ITC (<http://www.intracen.org/countries>)

Des taux d'importation et d'exportation élevés sont caractéristiques des petits pays. Ceux-ci se spécialisent en effet dans un nombre limité de secteurs et doivent dès lors, s'ils veulent satisfaire leur demande intérieure, exporter et importer davantage de marchandises et de services que les plus grands pays. Mais la Belgique se caractérise également par le volume important du transit inclus dans les statistiques d'exportation et d'importation. Les marchandises exportées vers un pays tiers via la Belgique faussent considérablement les chiffres d'importation et d'exportation. Ainsi, dans l'industrie manufacturière de haute technologie et de moyennement haute technologie, la valeur des exportations était en 2005 respectivement 3 et 1,7 fois supérieure à la valeur de production de ces secteurs.

En plus d'examiner la valeur des biens et services exportés, il est intéressant de savoir combien d'entreprises en Belgique exportent et importent de manière effective. Pour ce faire, nous nous intéressons aux entreprises employant au moins un équivalent temps plein. Une distinction est établie entre l'industrie et l'industrie manufacturière. La première catégorie englobe également les entreprises minières, les services aux collectivités et les entreprises de construction.

Tableau 6-7 : Nombre d'entreprises exportatrices en Belgique

	2000	2005
<b>Industrie</b>		
grandes entreprises	88,0%	85,6%
PME	18,4%	16,5%
<b>IM</b>		
grandes entreprises	96,6%	94,7%
PME	34,5%	33,2%
<b>Services</b>		
grandes entreprises	71,4%	61,2%
PME	15,4%	12,1%

Source : Calculs propres du secrétariat sur la base de la base de données VIO

Tableau 6-7 montre que les exportations restent encore plus fréquentes dans l'industrie que dans le secteur des services. On y voit aussi que les grandes entreprises exportent beaucoup plus que les PME<sup>179</sup>. Dans l'industrie manufacturière, 94,7 % des grandes entreprises exportent, pour 33,2 % des PME. Le pourcentage de PME exportatrices est encore nettement plus faible dans l'industrie (16,5 %). Cette différence est principalement déterminée par le secteur de la construction, un secteur important en Belgique qui fait partie de l'industrie et non de l'industrie manufacturière et au sein duquel seule une très faible proportion des entreprises réalisent des exportations.

Il n'empêche que l'internationalisation n'est pas non plus sans intérêt pour les PME. Les PME internationales présentent en effet une croissance plus rapide en matière d'emploi, de valeur ajoutée et de productivité du travail. C'est surtout au cours des années qui suivent directement l'accès au marché international que les PME exportatrices et importatrices affichent des taux de croissance particulièrement élevés. Malgré les risques induits par l'internationalisation, tant les importations que les exportations ont un impact positif sur les chances de survie d'une entreprise. Par conséquent, il est important que la part des PME exportatrices s'accroisse. Il est inquiétant de constater que, selon une enquête européenne (EC (2004)), un peu plus de 40 % des PME belges n'ont jamais envisagé une internationalisation (Onkelinx et Sleuwaegen, p. 49). Ce pourcentage est très légèrement inférieur à la moyenne européenne, mais on pourrait s'attendre à mieux d'une économie ouverte comme la Belgique. En outre, le nombre d'entreprises qui exportent n'a pas augmenté entre 2000 et 2005, enregistrant même une petite baisse.

L'enquête européenne mentionnée ci-avant a également interrogé les participants sur les principaux freins à l'internationalisation des PME. Les obstacles internes les plus souvent invoqués sont les coûts du processus d'internationalisation et les propriétés du produit ou du service. Les lois et réglementations, ainsi qu'un manque de financement, sont les principaux obstacles externes pour les PME européennes. En ce qui concerne les freins externes, on ne relève aucune différence marquante entre les PME européennes et belges. Sur le plan des obstacles internes, la qualité et les spécifications du produit sont des problèmes beaucoup plus sérieux pour les PME belges que pour la moyenne des pays européens. La question est de savoir s'il s'agit d'une analyse réaliste, et non d'une simple perception.

Au même titre que les exportations, les importations constituent également un facteur de compétitivité important dans une économie mondialisée. Coucke et Sleuwaegen (2007) ont montré que les entreprises qui n'ont pas recours à la délocalisation en cas de concurrence accrue régressent ou disparaissent plus facilement. Les entreprises capables de relever le niveau de leurs activités intérieures et qui profitent du « global sourcing » n'augmentent pas seulement leurs chances de survie, elles ont aussi davantage de possibilités de créer de l'emploi (Coucke et Sleuwaegen, 2007, p. 23).

Un étalon fréquemment utilisé pour mesurer la délocalisation est le rapport entre la valeur des biens intermédiaires importés<sup>180</sup> et la valeur totale des intrants (non énergétiques). Le graphique suivant montre qu'il est assez élevé en Belgique. Le fait que la Belgique soit un pays de transit important (également pour les marchandises intermédiaires) se reflète bien entendu aussi dans ce rapport.

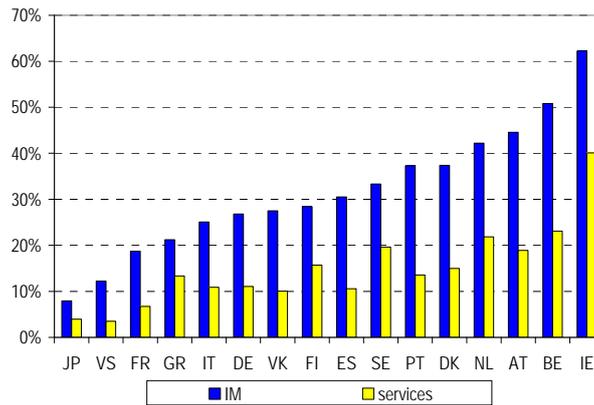
---

<sup>179</sup> Une PME est définie comme une entreprise comptant moins de 250 travailleurs et présentant un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros.

<sup>180</sup> Biens primaires, pièces détachées et composants, biens semi-finis.

Il est toutefois frappant de constater que la délocalisation n'est pas seulement une stratégie de plus en plus fréquente dans l'industrie manufacturière, mais aussi dans le secteur des services. Dans ce domaine également, la Belgique occupe la deuxième place des pays repris dans le graphique. Le fossé qui la sépare de l'Irlande est néanmoins considérable. Les activités liées à la connaissance, comme la saisie de données, les services de traitement de l'information et les services de recherche et de consultation, sont les plus facilement réalisables via Internet, messagerie électronique et télé- et vidéoconférence. Le niveau de délocalisation reste cependant nettement plus bas que dans l'industrie manufacturière.

Graphique 6-10 : Délocalisation des biens intermédiaires, 2000 (biens intermédiaires importés en % des entrées totales)



Source : OCDE (2007), p. 197

Au même titre que l'exportation, l'importation est surtout une pratique des grandes entreprises. En 2002, 86 % des grandes entreprises installées en Belgique réalisaient des importations, contre 17 % des PME.

### *Investissements directs étrangers entrants et sortants*

Rapportés à la taille de l'économie, tant les investissements directs des entreprises belges à l'étranger que les investissements directs des entreprises étrangères en Belgique sont nettement plus élevés que dans la plupart des autres pays européens. Ces différences sont principalement générées par les centres de coordination, qui réinvestissent une très grande partie du capital étranger qu'ils reçoivent hors des frontières belges et, partant, accroissent considérablement le volume des flux entrants et sortants d'investissements étrangers directs (IDE) de la Belgique. Néanmoins, même sans les mouvements de capitaux imputables aux centres de coordination, les flux d'IDE de la Belgique demeurent largement supérieurs à la moyenne générale de l'UE (Bisciari et Piette, 2007, p. 35).

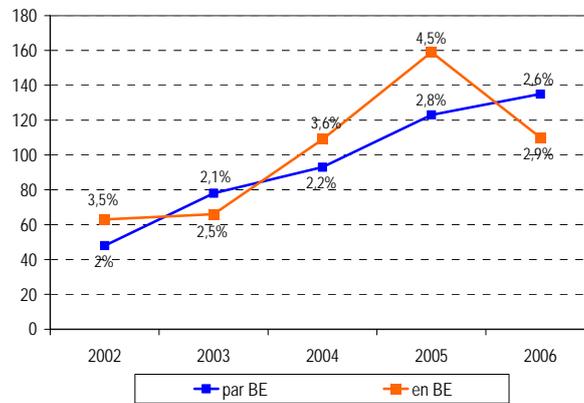
Les investissements directs étrangers entrants et sortants peuvent prendre différentes formes. Les plus courantes sont les fusions, les rachats et les investissements « greenfield ». Les investissements « greenfield » désignent de nouveaux investissements qui peuvent effectivement donner lieu à la création ou à l'extension d'activités (à savoir des usines entièrement neuves mais aussi des investissements d'extension, par exemple de nouvelles lignes de production) ; une fusion ou un rachat, en revanche, ne représente qu'un changement de propriété et ne s'accompagne pas immédiatement de la formation de capital physique. Ils sont souvent utilisés pour acquérir rapidement une part de marché à l'étranger ou pour accroître la part de marché existante (De Witte, De Voldere et Sleuwaegen, 2008, p. 30).

Une analyse de la structure des investissements belges à l'étranger révèle que les pays à faible coût salarial représentaient encore en 2005 une partie assez restreinte de l'emploi et du chiffre d'affaires des filiales implantées à l'étranger<sup>181</sup>. Ceci semble indiquer que, pour l'instant, une partie relativement limitée des investissements est réalisée dans un objectif de réduction des coûts (Bisciari et Piette, 2007, p. 40). Il convient toutefois de souligner à ce propos que les statistiques en matière d'IDE ne fournissent aucune information sur l'autre méthode de délocalisation, à savoir la sous-traitance internationale (cf. supra).

La part du lion de l'emploi généré par les investissements « greenfield » sortants se situe dans les pays en développement. En 2005, les projets des entreprises belges ont principalement créé de l'emploi en Chine, en Amérique latine, en Russie et en Afrique du nord (Bisciari et Piette, 2007, p. 40), des pays où les salaires sont encore bas.

Le Graphique 6-11 montre, pour la Belgique, l'évolution du nombre de projets « greenfield » entrants et sortants des pays de l'UE, en ce compris les flux internes au sein de l'UE.

**Graphique 6-11 : Nombre d'investissements 'greenfield' entrants et sortants et part de ceux-ci dans le nombre total de projets des pays de l'UE**



Source : WIR 2007, p. 207

Le nombre d'investissements « greenfield » sortants réalisés par la Belgique a augmenté de manière constante, et même quelque peu plus rapidement que dans les autres pays de l'UE, tel que l'indique la part croissante dans le total des investissements « greenfield » sortants européens. Le nombre d'investissements « greenfield » réalisés en Belgique par des entreprises étrangères a connu une forte hausse entre 2002 et 2005. La Belgique a toutefois accueilli beaucoup moins de projets en 2006, malgré une augmentation du nombre d'investissements « greenfield » entrants pour l'ensemble de l'Europe. Au cours de la période 2002-2006, la part moyenne de la Belgique dans le nombre total de projets européens entrants était la même qu'en 2002.

Le tableau ci-dessous examine quel type de projet la Belgique a attiré principalement entre janvier 2002 et février 2007, en comparaison avec l'UE et avec ses cinq grands pays voisins. Il indique pour chaque activité la part que celle-ci représente dans le nombre total de projets entrants au sein de l'UE, tant pour la Belgique que pour les cinq principaux pays voisins (Allemagne, France, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni). L'indice de spécialisation compare la part d'un pays dans une activité donnée avec la part de ce même pays dans le nombre total de projets entrants dans l'UE.

<sup>181</sup> Entreprises dont plus de 50 % du capital social est détenu par une autre entreprise via des liens directs.

Tableau 6-8 : Pourcentage dans le Total des projets 'greenfield' réalisés au sein de l'UE entre janvier 2002 et février 2007

	Belgique	Spécialistes Belgique	Cinq pays voisins	Spécialistes pays voisins
TOTAAL	3,1%		36,1%	
par type d'activité:				
Logistique et distribution	7,8%	2,5	37,8%	1,0
Tests et expérimentation	4,2%	1,4	39,4%	1,1
Formation	4,1%	1,3	52,7%	1,5
R&D	3,6%	1,2	42,2%	1,2
Centre d'assistance clientèle	3,6%	1,2	47,7%	1,3
Production manufacturière	3,6%	1,2	26,6%	0,7
Centres décisionnels	3,5%	1,1	62,3%	1,7
Vente, marketing et support	3,0%	1,0	55,0%	1,5
Infrastructure Internet ou TIC	2,9%	0,9	37,7%	1,0
Centre de support technique	2,9%	0,9	38,5%	1,1
Services aux entreprises	2,9%	0,9	43,9%	1,2
Electricité	2,4%	0,8	34,5%	1,0
Centre de services partagés	1,9%	0,6	19,6%	0,5
Services de maintenance	1,5%	0,5	42,3%	1,2
Commerce de détail	1,3%	0,4	22,2%	0,6
Extraction	0,8%	0,3	24,2%	0,7
Construction	0,7%	0,2	17,8%	0,5

Source : Bisciari et Piette, 2007, p. 42

Le type d'activité pour lequel la Belgique est la plus spécialisée est, de loin, la logistique et la distribution. Pas moins de 7,8 % des projets « greenfield » européens de cette catégorie ont été réalisés en Belgique. En outre, comme les cinq pays voisins, la Belgique est relativement spécialisée dans diverses activités de support à haute valeur ajoutée, comme le test de produits, la formation, l'assistance clientèle, la R&D et les centres décisionnels. La spécialisation dans les centres décisionnels en Belgique est cependant inférieure à la moyenne des cinq pays voisins. Il convient de signaler que ces données concernent la période entre janvier 2002 et février 2007. Selon les dernières données de Ernst & Young, le nombre de projets d'investissement sous la forme de quartiers généraux a connu une hausse spectaculaire en 2007 (de 9 en 2006 à 20 en 2007). En moyenne, les cinq principaux pays voisins semblent également plus attractifs pour l'implantation d'activités de vente, de marketing et de support.

La spécialisation de la Belgique dans les activités de production manufacturière est une caractéristique marquante. La part de la Belgique dans le nombre de projets UE entrants « production de l'industrie manufacturière » est supérieure à la part de la Belgique dans le nombre total de projets UE entrants. Ce point fort démarque la Belgique de ces cinq pays voisins.

Il convient néanmoins de signaler que le tableau 6-8 reprend le nombre de projets et non pas le nombre d'emplois créés. Selon le dernier baromètre de Ernst & Young (2008), la création d'emplois est et reste encore le principal problème. Les nouveaux investissements étrangers se traduisent moins que jamais par des postes de travail supplémentaires. La Belgique partage cette caractéristique avec d'autres pays où les coûts salariaux horaires sont élevés. En 2007, le nombre d'emplois créés par projet en Belgique était nettement inférieur à la moyenne de l'Europe occidentale : 25 contre 49 emplois par projet (Ernst & Young (2008), p. 19).

Selon des données de Ernst & Young (2008), les États-Unis et nos pays voisins se taillent toujours la part du lion des investissements directs étrangers en Belgique. Ensemble, ils représentent environ 65 % de tous les investissements directs étrangers réalisés en Belgique. La part des pays BRIC augmente toutefois légèrement. En 2007, elle représentait 10 projets ou 5,7 % de l'ensemble des investissements directs étrangers en Belgique. Cette part est inférieure à celle de l'Allemagne (6,5 %), mais comparable à celle des Pays-Bas (5,7 %) et supérieure à celle de la France (2,8 %) et à la moyenne européenne (4,2 %). En d'autres termes, la Belgique est relativement efficace pour attirer des investissements en provenance des pays BRIC.

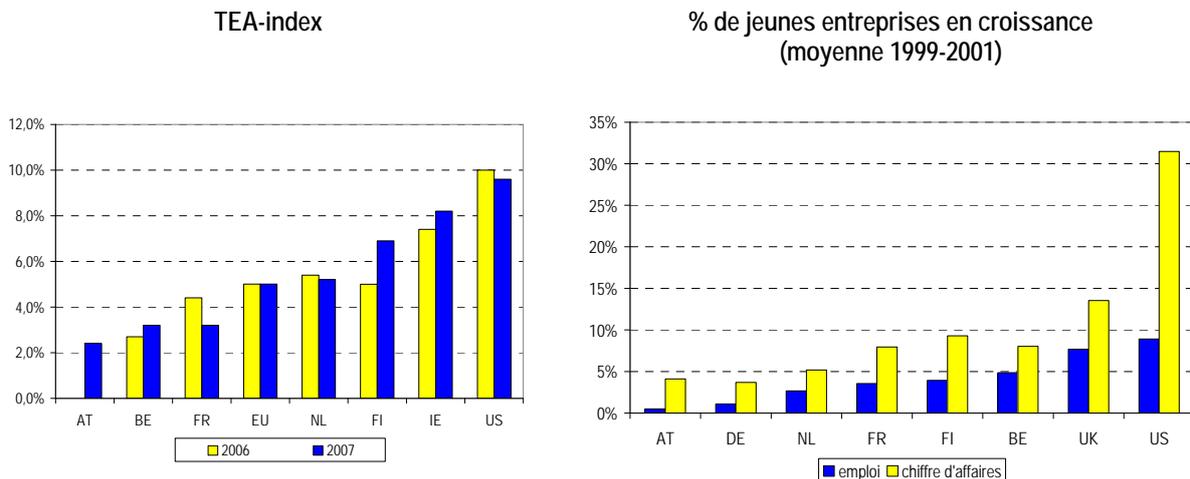
### 6.2.3 Entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est une vaste notion qui peut regrouper aussi bien les nouvelles créations d'entreprises que le comportement entrepreneurial d'entreprises existantes, par exemple l'introduction de nouveaux processus de production ou la conquête de nouveaux marchés. Ces dernières formes d'entrepreneuriat ayant déjà été abordées ci-avant, nous nous concentrerons avant tout dans ce chapitre sur la création et le développement de nouvelles entreprises.

Un premier indicateur de la prestation de la Belgique en matière d'entrepreneuriat est le taux d'entrée. Ce taux indique le nombre de nouvelles<sup>182</sup> entreprises créées pour une année donnée en % du total des entreprises existantes. Une comparaison avec les autres pays de l'UE-15 pour lesquels des chiffres sont disponibles révèle que la Belgique est à la traîne dans ce domaine.

L'indice TEA est un autre indicateur de la création de nouvelles entreprises. Cet indice mesure le pourcentage de la population active qui participe activement à la création d'une entreprise ou qui a créé récemment sa propre entreprise. Comme l'indique le graphique ci-dessous, l'indice TEA de la Belgique a augmenté en 2007, même si nous restons largement en deçà de la moyenne de l'UE et très loin de la performance des États-Unis. L'Irlande et la Finlande sont des bons élèves européens en la matière.

Graphique 6-12 : Création et développement de jeunes entreprises



Source : Hoffmann, A.N. et M. Junge, Documenting data on high-growth firms and entrepreneurs across 17 countries (first draft), p. 15

<sup>182</sup> Il ne concerne PAS les entrées à la suite d'une fusion, d'une scission ou d'une restructuration, ni les entrées survenues dans une sous-population en raison d'un changement d'activité. Les entrées se rapportent donc aux entreprises qui commencent à zéro et entament effectivement une activité.

La question suivante est naturellement de savoir dans quelle mesure ces jeunes entreprises parviennent à se développer. Le graphique 6-12 à droite donne un aperçu de la part des jeunes entreprises<sup>183</sup> présentant un taux de croissance de plus de 60 % (tant pour le chiffre d'affaires que pour l'emploi) sur une période de trois ans. On remarquera surtout la supériorité des États-Unis en matière de croissance de l'emploi et du chiffre d'affaires des jeunes entreprises. Les pays européens, dont la Belgique, sont nettement moins performants dans ce domaine.

Un dernier indicateur de la croissance des jeunes entreprises, plus récent, est l'indice TEA création d'emplois. Il indique le pourcentage de jeunes entreprises qui prévoient de créer 20 emplois ou plus dans les cinq prochaines années. En 2007, 7 % des jeunes entreprises belges étaient concernées, ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 10 %. La plupart des indicateurs disponibles montrent donc que la Belgique est peu performante en matière d'entrepreneuriat et de développement des jeunes entreprises.

L'entrepreneuriat étant déterminé par de très nombreux facteurs, il est impossible d'expliquer clairement pourquoi l'entrepreneuriat est moins présent en Belgique qu'ailleurs en Europe et qu'aux États-Unis. En outre, le contexte variant d'un pays à l'autre, il est difficile de simplement transposer les « bonnes pratiques » d'un pays à un autre. Les partenaires sociaux souhaitent examiner plus en détail quels sont les facteurs sous-jacents au faible entrepreneuriat en Belgique. Compte tenu de la complexité de cette question, ils ont constitué à cet effet un groupe de travail chargé d'étudier de manière plus approfondie les possibilités d'amélioration du climat entrepreneurial en Belgique (cf. infra).

### ***6.3 Aperçu des groupes de travail consacrés à la R&D et l'innovation***

Comme il a été dit ci-dessus, l'entrepreneuriat, l'innovation et l'internationalisation sont des éléments clés de la compétitivité d'un pays. Les partenaires sociaux en sont pleinement conscients et élaborent dans ce cadre un avis politique contenant des propositions visant à intégrer ces trois piliers dans un ensemble politique cohérent. Pour des raisons pratiques, les activités ont été divisées en quatre thèmes dont ont été chargés quatre groupes de travail constitués de spécialistes.

Un premier groupe de travail a examiné comment on pouvait stimuler le nombre de demandes de brevets en Belgique. Les entreprises n'investiront dans la R&D que si elles considèrent que cet investissement offrira un bon rendement. En permettant aux entreprises de s'approprier le retour d'investissement, les droits de propriété intellectuelle constituent un incitant important pour investir dans l'innovation. Cette protection est d'autant plus importante dans le contexte actuel de la diffusion mondiale des connaissances.

Les chiffres révèlent que le nombre de demandes de brevets belges auprès de l'Office européen des brevets (OEB) est relativement bas, surtout en comparaison avec des chefs de file comme l'Allemagne, la Finlande et le Luxembourg. Même si l'explosion des demandes enregistrée ces dernières années par l'Office européen des brevets exige que l'on accorde une attention particulière à la qualité des brevets, les inventions représentant une réelle nouveauté ne doivent pas pour autant rester au placard. Le groupe de travail consacré aux brevets, constitué sous la direction du Professeur Bruno van Pottelsberghe (ULB et économiste en chef de l'OEB), a formulé une série de recommandations sur les moyens de stimuler le dépôt de brevets pour des inventions de qualité. Sur la base de ce rapport, les partenaires sociaux ont rendu en décembre 2007 l'avis « Oeuvrer à un brevet communautaire et à une culture de brevets plus forte en Belgique ».

---

<sup>183</sup> Entreprises qui avaient moins de cinq ans au début de la période.

Le coût élevé d'un brevet européen par rapport à un brevet américain ou japonais constitue un inconvénient majeur. Cet écart s'explique en grande partie par les frais de traduction (van Pottelsberghe (2007), p. 31). La demande centralisée de brevet auprès de l'Office européen des brevets (OEB) doit être rédigée dans l'une des trois langues procédurales de l'OEB (anglais, français ou allemand). Une fois délivré par l'OEB, le brevet européen éclate cependant en un faisceau de brevets nationaux. Au moment de sa transposition en brevets nationaux, l'ensemble du document devait jusqu'il y a peu également être traduit dans l'une des langues officielles de chacun des pays concernés.

Un changement est intervenu en la matière depuis le 1er mai 2008 et l'entrée en vigueur du Protocole de Londres. Les États ayant ratifié le Protocole de Londres ont renoncé, totalement ou en partie, aux exigences de traduction dans l'une de leurs langues nationales. Entretemps, la Belgique prend également des mesures pour ratifier le Protocole de Londres. Les partenaires sociaux se réjouissent de la mise en œuvre par le gouvernement, au travers de cette décision, de l'une de leurs recommandations. Cela représentera en effet une économie directe pour les entreprises (belges) qui ont déposé leur demande de brevet en anglais auprès de l'OEB.

Le Protocole de Londres ne doit cependant pas constituer une fin en soi. Les partenaires sociaux soulignent dès lors l'importance de l'introduction rapide d'un brevet communautaire sans éclatement en brevets nationaux et assorti d'un traitement central des litiges par un tribunal unitaire après délivrance du brevet.

En outre, une série d'initiatives supplémentaires ont récemment été prises afin d'encourager les entreprises à déposer une demande de brevet. Ainsi, le SPF Économie a réduit (depuis le 1er janvier 2008) la taxe d'obtention d'un rapport de recherche de 887 à 300 euros dans le cadre de la procédure belge de délivrance des brevets. Depuis le 24 août 2007, le déposant d'un brevet belge pour lequel une taxe de recherche a été payée reçoit, en plus d'un rapport de recherche, une opinion écrite sur la brevetabilité de l'invention<sup>184</sup>. Cette opinion écrite constitue un avis non contraignant sur la brevetabilité d'une invention au regard des conditions requises par la loi, à savoir la nouveauté, l'inventivité et l'applicabilité industrielle. Qui plus est, depuis le 1er janvier 2008, l'Office de la Propriété intellectuelle publie une brochure présentant une vue d'ensemble complète des lois et arrêtés royaux actuellement en vigueur en Belgique.

Le SPF Économie met également en place, dans le cadre d'un groupe de travail spécialement constitué à cet effet, une série d'actions visant à sensibiliser les entreprises (en particulier les PME) à l'emploi de la documentation sur les brevets publiquement disponible, à l'acquisition de droits de brevets et à la valorisation des droits de brevets acquis. Ces actions s'appuient sur le document « Recommandations pour la politique belge en matière de brevets » et l'avis « Oeuvrer à un brevet communautaire et à une culture de brevets plus forte en Belgique » émis par le Conseil central de l'économie à la fin de l'année 2007.

---

<sup>184</sup> En vigueur depuis le 24 août 2007 pour les demandes de brevets belges déposées à partir du 1er janvier 2007 et pour lesquelles une taxe de recherche a été payée.

Les Régions ont également pris une série de mesures visant à promouvoir les demandes de brevets de qualité. En Région wallonne, l'aide directe accordée aux PME, aux universités et aux hautes écoles pour la demande d'un brevet a été inscrite dans le nouveau décret sur la recherche, le développement et l'innovation<sup>185</sup>. De ce fait, cette aide revêt à présent un caractère plus durable. La nouveauté de ce décret est qu'il prévoit également une aide pour la demande d'un brevet par des centres de recherche. En outre, l'AST est en train de transformer le service Pi<sup>2</sup> de l'Université de Liège en Pi<sup>2</sup> Wallonie. Pi<sup>2</sup> doit devenir l'opérateur spécialisé en propriété intellectuelle de la Wallonie. Ses conseillers fournissent des informations et des formations sur la propriété intellectuelle (stratégies possibles, évaluation du potentiel économique, recherche, ...). Ce centre fait partie d'un réseau coordonné par l'AST, au sein duquel des développeurs de nouvelles technologies (entreprises, universités ...) rencontrent des prestataires de services (Pi<sup>2</sup>, parcs scientifiques, NCP, InnovaTech ...), de manière à ce que les porteurs de projets soient orientés vers l'opérateur le plus adéquat.

La Flandre a également pris une série d'initiatives récentes dans le domaine de la propriété intellectuelle. En 2008, « Ons Patent Boekje », un guide d'introduction sur la propriété intellectuelle (PI) destiné aux exploitants de PME et publié pour la première fois en 2007, a été largement diffusé. Dans le cadre du projet européen Ip4inno, l'IWT a en outre terminé la formation de formateurs en PI. Ces formateurs sont présents dans tous les centres d'innovation, les services d'interface (inter)universitaires, les centres PATLIB et quelques pôles de compétence Flanders in Shape. Leur offre de formations de base en PI sera disponible dès 2009. La formation IWT « Datamining op gratis online octrooidatabanken » sera désormais également dispensée par des formateurs en PI. Le fil rouge des services fournis par les formateurs en PI à leur groupe cible respectif est de proposer à échéances régulières des formations sur les principes de base de la propriété intellectuelle et des droits de propriété intellectuelle présentant à la fois un contenu de qualité et un caractère pragmatique et commercialement pertinent pour les PME innovantes. En 2008, la mesure d'aide complémentaire en matière de brevets a pris forme. Les coûts afférents aux brevets sont dorénavant éligibles à une aide jusqu'à deux ans après la fin du projet de développement et la répartition frais de personnel/dépenses de fonctionnement n'est pas appliquée pour cette mesure d'aide spéciale.

En octobre 2008, le coup d'envoi a été donné à la création de la Plateforme PI au sein de laquelle les acteurs flamands (IWT et formateurs en PI, VLAO, FIT) et d'autres instances publiques et européennes (OPRI, OBPI, CE, OEB, etc.) collaboreront et coordonneront leurs activités en matière de PI. L'objectif de cette plateforme est d'apporter de la clarté dans le domaine de l'offre de services sur la PI et les DPI en Flandre et de développer une « culture de groupe » entre les acteurs concernés par les activités liées à la PI. Dans ce cadre, la VLAO mettra en œuvre un projet FEDER à partir de 2009 en vue d'organiser de vastes actions de sensibilisation à la PI dans les entreprises.

Un deuxième groupe de travail, emmené par Ward Ziarko (Politique scientifique fédérale), a examiné comment les relations du savoir entre la science et l'industrie pouvaient être renforcées et quel rôle la normalisation peut jouer dans le processus d'innovation. À la base du besoin d'échange de connaissances entre les entreprises et la communauté de la recherche réside le thème du paradoxe de l'innovation ou de la connaissance en Europe et en Belgique. En résumé, ce paradoxe affirme l'importance de la connaissance produite, notamment par l'enseignement supérieur (universités et écoles supérieures) et les organisations publiques de recherche et, simultanément, la faiblesse de la conversion de ces connaissances (certainement en comparaison avec les États-Unis et le Japon) en bénéfices socioéconomiques. Les causes possibles de ce paradoxe sont un manque de relations du savoir entre la science et l'industrie et/ou un problème de valorisation de la recherche en Belgique. Le groupe de travail a étudié le premier aspect.

---

<sup>185</sup> Article 35 du décret du 3 juillet 2008.

En l'absence de chiffres comparables sur le plan international, bon nombre de relations du savoir potentielles entre la science et l'industrie sont à l'heure actuelle difficilement quantifiables. En outre, lorsque ces chiffres existent, la comparaison internationale se limite fréquemment à une comparaison européenne. Par rapport à ce groupe de référence, la Belgique obtient des résultats relativement bons en ce qui concerne la plupart des indicateurs. Cela ne doit cependant pas faire perdre de vue qu'il subsiste, tant de la part du secteur public et des entreprises que des institutions de la connaissance, une demande importante de renforcement des relations du savoir. Qui plus est, des contacts réguliers entre les institutions de la connaissance et les entreprises créent davantage d'opportunités d'entrepreneuriat.

L'élaboration d'une politique efficiente et efficace exige une bonne connaissance du phénomène des ISR. Dans cette optique, le groupe de travail a reçu le soutien de plusieurs universitaires sous la forme de six publications scientifiques et de trois auditions ayant trait à cette thématique. En plus de cette contribution universitaire, le groupe de travail a fait appel à l'expérience d'hommes de terrain. Il a organisé des rencontres avec plusieurs organisations intermédiaires et différents acteurs politiques (fédéraux et régionaux). Les conclusions ont été consignées dans un rapport intitulé « Recommandations politiques pour la promotion des relations du savoir et des transferts technologiques entre les entreprises et la communauté de la recherche », sur la base duquel les partenaires sociaux poursuivent actuellement leurs activités en la matière.

Un troisième groupe de travail, présidé par le Professeur Leo Sleuwaegen (Vlerick Leuven Gent Management School), examine comment les pouvoirs publics peuvent stimuler l'entrepreneuriat. Différents indicateurs révèlent que la Belgique n'est pas une bonne élève dans ce domaine. L'entrepreneuriat est pourtant de plus en plus considéré comme le moteur du développement économique et social. Dans l'économie actuelle, où les emplois et les entreprises sont aisément délocalisables vers des pays à faible coût, l'avantage compétitif des économies développées dépend en grande partie de leur capacité à acquérir des connaissances et à transformer celles-ci en innovation. Des conceptions récentes suggèrent que les start-ups et les petites entreprises (entités) jouent un rôle majeur en la matière. En effet, ces types d'entreprise sont souvent plus ouvertes à leur environnement et présentent en général davantage de flexibilité que leurs concurrentes de plus grande taille et bien établies, d'où une meilleure aptitude à repérer et à générer de nouvelles idées et à convertir ces idées en innovations.

Le groupe de travail a examiné comment la politique pourrait soutenir davantage « l'entrepreneuriat ». À cet effet, il a organisé avant tout des rencontres avec des spécialistes du terrain. Sur la base des informations recueillies lors de ces rencontres et des constats développés dans la littérature existante, le groupe de travail a établi une liste aussi exhaustive que possible des domaines dont on suppose qu'ils ont un impact sur l'entrepreneuriat. Cette liste a ensuite permis d'identifier les problèmes qui pèsent sur le climat entrepreneurial belge. Dans un premier temps, quatre de ces problèmes sont étudiés plus en détail par des spécialistes du domaine.

Le Professeur Sleuwaegen (Vlerick) examine comment on pourrait accroître l'internationalisation de nouvelles entreprises ; le Professeur J. Degadt (SVO KUB-Ehsal) étudie la possibilité d'une politique axée sur les groupes cibles et examine la situation spécifique de l'entrepreneuriat familial ; le Professeur J. Lambrecht (SVO KUB-Ehsal) se penche sur la dynamique et la durabilité de l'entrepreneuriat et le Professeur M. Dejardin (FUNDP) examine comment l'enseignement en Belgique pourrait encore stimuler davantage l'esprit d'entreprise.

Les conclusions de ce groupe de travail seront consignées dans un rapport prévu pour cet automne. Ce rapport assistera ensuite les partenaires sociaux dans l'élaboration d'un avis partiel.

Dans leur avis diagnostic sur la R&D et l'innovation, les partenaires sociaux ont souligné que le coût salarial d'un chercheur est plus élevé et le salaire net plus faible en Belgique que dans d'autres pays. Le coût salarial et le salaire net ne constituent bien évidemment qu'un aspect d'un climat favorable à la recherche. Les perspectives de carrière des chercheurs sont par exemple aussi importantes. Les mesures fiscales récentes visant à réduire le précompte professionnel des chercheurs et à abaisser les cotisations patronales pour les hauts salaires améliorent en outre la situation. Le fossé salarial n'en reste pas moins considérable. Un autre aspect sur lequel les partenaires sociaux ont insisté dans leur avis diagnostic est la nécessité d'évaluer les (nouvelles) mesures d'aide. Ces constats ont donné lieu à la constitution d'un groupe de travail consacré à la fiscalité et au « policy mix » en vue de stimuler la R&D, sous la direction du Professeur Mignolet (FUNDP), qui examinera l'efficacité et l'efficience de la diminution du précompte professionnel des chercheurs ainsi que la complémentarité de cette mesure avec le financement direct de la R&D par les pouvoirs publics.

## ***Bibliographie***

- BISCIARI, P. et CH. PIETTE (2007), "Directe investeringen en aantrekkelijkheid van België", *Economisch Tijdschrift*, NBB, p. 31 - 49.
- CARREE, M.A., THURIK, A.R. (2003), "The impact of entrepreneurship on economic growth", in AUDRETSCH, D.B., ACS, Z.J. (Eds), *Handbook of Entrepreneurship Research*, Kluwer Academic Publishers, Boston, MA and Dordrecht, p.437-71.
- COUCKE, K., L. SLEUWAEGEN (2007), "Offshoring as a Survival Strategy in Globalizing industries : New Evidence from Belgian Manufacturing", *Vlerick Leuven Gent Management School Working Paper Series*, 2007/13, 41pp.
- DE BACKER Koen et Leo SLEUWAEGEN 2003, "*Rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie*", Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie, 124 p.
- De Witte, F., I. De Voldere et L. Sleuwaegen (2008), *Foreign Direct Investments : Trends and Developments*, research report FDC and Vlerick Leuven Gent Management School, 83 blz.
- EC(2004), *Observatory of European SME's, Internationalisation of SME's*, Enterprise Publications, 67 p.
- EC(2008), *European Innovation Scoreboard 2007 – Comparative analysis of innovation performance*, 52 p.
- ERNST & YOUNG (2008), *Barometer van de Belgische Attractiviteit 2008*, 50 p.
- OCDE (2007), *OCDE Science, Technology and Industry Scoreboard 2007 – Innovation and performance in the global economy*, 228 p.
- ONKELINX, J. en L. SLEUWAEGEN (2008), *Internationalization of SME's*, research report FDC en Vlerick Leuven Gent Management School, 90 p.
- HOFFMAN, A. (2007), *A rough guide to entrepreneurship policy*, in *Handbook of Research on Entrepreneurship Policy*, p. 140-171, UK.
- MATHIEU, A. en B. VAN POTTELSBERGHE (2008), *Working Papers CEB 08-002.RS*, ULB, Solvay Business School, CEB, 13 p.
- PIETTE, Ch. et M. PISU (2008), "Bruto werkgelegenheidsstromen en internationale activiteiten van de ondernemingen", *Economisch Tijdschrift*, NBB, p. 41- 57.
- UNITED NATIONS (2007), *World Investment Report (WIR) 2007*, Switzerland, 323 p.
- VAN POTTELSBERGHE, B. (2007), *Aanbevelingen voor het Belgische octrooi beleid*, 27 blz., <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc08-79.pdf>.

## 7 Annexes

### Annexe 1 : Coefficients de pondération

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Allemagne	54,8%	54,4%	53,8%	53,4%	52,6%	52,1%	51,6%	51,1%	50,6%	50,1%	49,8%	49,8%	49,7%	49,4%	49,2%
Pays-Bas	9,3%	9,7%	9,9%	10,3%	10,7%	11,0%	11,2%	11,2%	11,3%	11,4%	11,5%	11,5%	11,4%	11,5%	11,5%
France	35,9%	35,9%	36,3%	36,4%	36,8%	36,9%	37,2%	37,6%	38,1%	38,5%	38,8%	38,8%	38,9%	39,1%	39,3%

Source : OCDE (2008), Perspectives économiques n° 83 juin 2008

### Annexe 2 : Coûts salariaux par personne et par heure

#### Coûts salariaux par personnes, secteur privé

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Allemagne	0,6%	0,8%	1,0%	2,0%	1,6%	1,3%	1,6%	0,1%	-0,1%	1,3%	1,3%	2,3%	2,8%	3,1%
Pays-Bas	2,5%	4,2%	3,5%	4,8%	4,8%	4,4%	3,2%	3,4%	1,1%	2,8%	3,2%	4,0%	3,7%	3,6%
France	1,4%	1,4%	1,9%	2,3%	2,4%	3,4%	3,0%	3,9%	3,0%	3,4%	3,0%	2,9%	3,3%	3,0%
<b>Moy. 3</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,3%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,2%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,1%</b>
Belgique	3,2%	1,1%	3,7%	1,8%	3,7%	3,5%	1,4%	2,0%	1,6%	3,4%	3,9%	3,9%		

#### Durée de travail annuelle moyenne des travailleurs, secteur privé

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Allemagne	-0,5%	-0,7%	-0,5%	-0,3%	-1,0%	-0,5%	-1,3%	-0,1%	-0,8%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
Pays-Bas	-0,1%	-1,5%	-0,3%	-1,4%	-0,3%	-0,9%	-0,9%	-0,5%	-0,4%	0,1%	-0,4%	-0,3%	-0,3%	-0,3%
France	-0,6%	-0,4%	-0,3%	-1,8%	-1,2%	-1,3%	-0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
<b>Moy. 3</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-0,9%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-0,8%</b>	<b>-0,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
Belgique	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	-0,3%	-0,6%	-0,3%	-0,3%	0,1%	0,4%	0,0%		

#### Coûts salariaux horaires, secteur privé

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Allemagne	1,1%	1,5%	1,5%	2,3%	2,7%	1,7%	2,9%	0,2%	0,6%	1,4%	1,4%	2,5%	3,0%	3,3%
Pays-Bas	2,6%	5,8%	3,8%	6,3%	5,1%	5,3%	4,1%	3,9%	1,5%	2,7%	3,7%	4,3%	4,0%	3,9%
France	2,0%	1,8%	2,3%	4,1%	3,6%	4,7%	3,3%	3,6%	2,8%	3,2%	2,7%	2,7%	3,1%	2,8%
<b>Moy. 3</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,0%</b>	<b>2,0%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,2%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,1%</b>
Belgique	3,1%	0,9%	3,4%	1,7%	3,5%	3,8%	2,0%	2,3%	1,9%	3,3%	3,5%	4,0%		

Source : Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, CBS, INSEE-Minefe INR, Bureau fédéral du Plan (14 octobre 2008), *Mise à jour du budget économique, septembre 2008* ; OCDE, *Scénario à moyen terme*

### *Annexe 3 : Nomenclature des branches Nacebel*

Section	Description
A 1	Culture de céréales et horticulture
A 2	Sylviculture, exploitation forestière et services annexes
B 5	Pêche, aquaculture et services annexes
C 10	Extraction de houille, de lignite et de tourbe
C 11	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel et services annexes
C 12	Extraction de minerais d'uranium et de thorium
C 13	Extraction de minerais métalliques
C 14	Autres industries extractives
D 15	Industries alimentaires
D 16	Industrie du tabac
D 17	Industrie textile
D 18	Industrie de l'habillement et des fourrures
D 19	Industrie du cuir et de la chaussure
D 20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie à l'exclusion des meubles
D 21	Fabrication de pâte à papier, de papier et d'articles en papier
D 22	Edition, imprimerie, reproduction
D 23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires
D 24	Fabrication de produits chimiques
D 25	Fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques
D 26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
D 27	Métallurgie
D 28	Travail des métaux
D 29	Fabrication de machines et équipements
D 30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
D 31	Fabrication de machines et appareils électriques
D 32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
D 33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
D 34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
D 35	Fabrication d'autres matériels de transport
D 36	Fabrication de meubles; industries diverses
D 37	Récupération
E 40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
E 41	Captage, épuration et distribution d'eau
F 45	Construction
G 50	Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants
G 51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce en véhicules automobiles et motocycles
G 52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles; réparation d'articles domestiques
H 55	Hôtels et restaurants
I 60	Transports terrestres
I 61	Transports par eau
I 62	Transports aériens
I 63	Services auxiliaires des transports; agences de voyages
I 64	Postes et télécommunications
J 65	Intermédiation financière, à l'exclusion des assurances et des caisses de retraite
J 66	Assurances et caisses de retraite à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
J 67	Auxiliaires financiers et d'assurance
K 70	Activités immobilières
K 71	Location de machines et de matériel sans opérateur et d'autres biens mobiliers
K 72	Activités informatiques
K 73	Recherche et développement
K 74	Autres services fournis principalement aux entreprises
L 75	Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire
M 80	Éducation
N 85	Santé et action sociale
O 90	Assainissement, voirie et gestion des déchets
O 91	Activités associatives diverses
O 92	Activités récréatives, culturelles et sportives
O 93	Autres services
P 95	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
Q 99	Organismes extra-territoriaux